



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS
**INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973 EN LA INTEGRACIÓN
LABORAL DEL DISCAPACITADO EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CHEPÉN 2020**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR:
JOSE FRANCISCO CRUZADO LINARES

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO

DOCENTE ASESOR:
DRA. MÓNICA WENDY AGUIRRE ESPINOZA
CÓDIGO ORCID 0000-001-8061-2303

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Mg. SUSANA MARLENI ATUNCAR DEZA
DECANA DE LA FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACION
Presente. -

De mi especial consideración:


Sirva la presente para saludarlo e informar que el bachiller **José Francisco Cruzado Linares**, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de Derecho, ha cumplido con elaborar su Tesis titulada: **"INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973 EN LA INTEGRACION LABORAL DEL DISCAPACITADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN 2020"**, que luego de revisada fue:

APROBADA

Por lo tanto, queda expedito para continuar con la tramitación correspondiente y para la revisión correspondiente por los Jurados para su sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,


Dra. Mónica Wendy Aguirre Espinoza
CODIGO ORCID: 0000-0001-8061-2303

Declaratoria de autenticidad de la investigación

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, José Francisco CRUZADO LINARES, identificado con DNI N° 19197553, en condición de estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO de DERECHO de la FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973, EN LA INTEGRACIÓN LABORAL DEL DISCAPACITADO, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN - 2020", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el investigador no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

07 %

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 12 de febrero del 2,022



José Francisco CRUZADO LINARES
DNI N° 19197553
BACHILLER EN DERECHO

Dedicatoria

Al Dios todopoderoso que me ha dado la vida, así como el conocimiento, la sabiduría y la fortaleza necesaria para llevar a cabo esta investigación; a mis padres José Ignacio e Isabel Marina, a mi esposa Ingrid Violeta, a mis hijos Kattia, Jhonnattan e Ignacio, a mis nietos Alessandro, Kaleb, Xamira, Xareni y Xiadani, a quienes amo y son la razón de mi existencia.

Agradecimiento

El mayor agradecimiento a Dios, a mi familia, docentes y todas las personas que me apoyaron para ver cristalizado mi objetivo.

Resumen

La presente investigación lleva por título “Incumplimiento de la Ley 29973 en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén 2020”, tuvo como objetivo determinar de qué manera influye el incumplimiento de la Ley 29973 en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén 2020. El método empleado de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo, por lo que se aplicó un diseño no experimental de corte transversal; investigación fue con personal de la Municipalidad Provincial de Chepén y se trabajó con una muestra de 30 personas, que representan el 14 % que laboran en la institución municipal, siendo seleccionados funcionarios, empleados, obreros y personas con discapacidad, bajo los regímenes laborales del 276, 728 y 1057; la técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos, fue el cuestionario, aplicado al personal de la entidad municipal. Los resultados obtenidos permitieron determinar que existe un alto nivel de influencia entre el incumplimiento de la Ley 29973 y la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad provincial de Chepén, así lo demuestra la correlación entre la variable 1 Incumplimiento de la Ley 29973 que es de 78.7%, según la tabla categórica de Pearson, existiendo alta relación entre estas, con el grado de significancia de $(0,000 < 0,05)$.

Palabras claves: Discapacidad, incumplimiento, integración laboral, cuota de empleo y fiscalización.

Abstract

The present investigation is entitled "Breach of Law 29973 in the labor integration of the disabled in the Provincial Municipality of Chepen 2020", its objective was to determine how the non-compliance of Law 29973 influences the labor integration of the disabled in the Municipality Provincial de Chepén 2020. The method used with a quantitative approach, the type of research was basic at a descriptive level, so a non-experimental cross-sectional design was applied; The investigation was with personnel of the Provincial Municipality of Chepen and worked with a sample of 30 people, representing 14% who work in the municipal institution, being selected officials, employees, workers and people with disabilities, under the labor regimes of 276 , 728 and 1057; The technique used to collect information was the survey and the data collection instrument was the questionnaire, applied to the staff of the municipal entity. The results obtained allowed determining that there is a high level of influence between the breach of Law 29973 and the labor integration of the disabled in the provincial Municipality of Chepén, as shown by the correlation between variable 1 Breach of Law 29973, which is 78.7 %, according to Pearson's categorical table, with a high relationship between these, with the degree of significance of (0.000 <0.05).

Keywords: Disability, non-compliance, labor integration, employment quota and supervision.

ÍNDICE

Portada	
Constancia	2
Declaratoria de autenticidad de la investigación	3
Dedicatoria.....	4
Resumen	5
Abstract.....	6
Índice general/Índice de tablas académicas y de figuras	9
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1. Descripción del problema	13
2.2. Pregunta de investigación general.....	15
2.3. Pregunta de investigación específica.....	15
2.4. Objetivo general	15
2.5. Objetivos específicos.....	16
2.5. Justificación e Importancia	16
2.7. Alcances y limitaciones.....	19
III. MARCO TEORICO	21
3.1. Antecedentes	21
3.2. Bases teóricas	30
3.3. Marco conceptual	42
IV. METODOLOGIA.....	48
4.1. Tipo y Nivel de investigación	48
4.2. Diseño de la Investigación	48
4.3. Hipótesis general y específicas.....	49
4.4. Identificación de Variables	49
4.5. Matriz de operacionalización de variables	50
4.6. Población – Muestra.....	53
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	54
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos	54
V. RESULTADOS	56
5.1. Presentación de resultados	56
5.2. Interpretación de los resultados.....	74
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	80

6.1. Análisis Inferencial.....	80
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	86
7.1. Comparación resultados.....	86
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	91
ANEXOS	
ANEXO 1: Matriz de consistencia.....	97
ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos.....	100
ANEXO 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	104
ANEXO 4: Base de datos	106
ANEXO 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	108
ANEXO 6: Evidencia fotográfica	109

Tablas académicas y de figuras

Tabla 1	: Población Laboral en la MPCH, 2020	52
Tabla 2	: Distribución de la muestra de la población MPCH, 2020	53
Tabla 3	: Pregunta 1 del cuestionario	55
Tabla 4	: Pregunta 2 del cuestionario	56
Tabla 5	: Pregunta 3 del cuestionario	57
Tabla 6	: Pregunta 4 del cuestionario	58
Tabla 7	: Pregunta 5 del cuestionario	59
Tabla 8	: Pregunta 6 del cuestionario	60
Tabla 9	: Pregunta 7 del cuestionario	61
Tabla 10	: Pregunta 8 del cuestionario	62
Tabla 11	: Pregunta 9 del cuestionario	63
Tabla 12	: Pregunta 10 del cuestionario	64
Tabla 13	: Pregunta 11 del cuestionario	65
Tabla 14	: Pregunta 12 del cuestionario	66
Tabla 15	: Pregunta 13 del cuestionario	67
Tabla 16	: Pregunta 14 del cuestionario	68
Tabla 17	: Pregunta 15 del cuestionario	69
Tabla 18	: Pregunta 16 del cuestionario	70
Tabla 19	: Pregunta 17 del cuestionario	71
Tabla 20	: Pregunta 18 del cuestionario	72
Tabla 21	: Criterios de relación, según Pearson	79
Tabla 22	: Correlacionales de la prueba de hipótesis general	80
Tabla 23	: Correlación y prueba de hipótesis específica	81
Tabla 24	: Correlación y prueba de hipótesis específica 2	82
Tabla 25	: Correlación y prueba de hipótesis específica	83
Figura 1	: Población total y población con alguna discapacidad, 2020	40
Figura 2	: Población con discapacidad según grupos de edad, 2019	41
Figura 3	: Pregunta 1 del cuestionario	55
Figura 4	: Pregunta 2 del cuestionario	56
Figura 5	: Pregunta 3 del cuestionario	57
Figura 6	: Pregunta 4 del cuestionario	58

Figura 7	: Pregunta 5 del cuestionario	59
Figura 8	: Pregunta 6 del cuestionario	60
Figura 9	: Pregunta 7 del cuestionario	61
Figura 10	: Pregunta 8 del cuestionario	62
Figura 11	: Pregunta 9 del cuestionario	63
Figura 12	: Pregunta 10 del cuestionario	64
Figura 13	: Pregunta 11 del cuestionario	65
Figura 14	: Pregunta 12 del cuestionario	66
Figura 15	: Pregunta 13 del cuestionario	67
Figura 16	: Pregunta 14 del cuestionario	68
Figura 17	: Pregunta 15 del cuestionario	69
Figura 18	: Pregunta 16 del cuestionario	70
Figura 19	: Pregunta 17 del cuestionario	71
Figura 20	: Pregunta 18 del cuestionario	72

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “Incumplimiento de la Ley 29973 en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén 2020” se efectúa con la finalidad de lograr la explicación de la problemática de los sujetos con discapacidad en estrecho vínculo a sus derechos al trabajo, y como los mismos no se cumplen en la institución municipal.

La investigación identificará la cuota de empleo para discapacitados, las Unidades Orgánicas y Plazas otorgadas para cumplir la cuota, los procedimientos de selección de personal y los ajustes razonables establecidos por la Municipalidad Provincial de Chepén.

Para obtener la información y documentación que la sustente, se concurre a las Oficinas responsables, entrevistándose al responsable de Recursos Humanos, Jefaturas de Unidades Orgánicas donde están laborando las personas con discapacidad. Así mismo, se entrevista a los discapacitados que están trabajando en la institución municipal para información de sus actividades, áreas de trabajo, beneficios y limitaciones existentes.

Esta investigación es de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal; se empleó la técnica de encuesta, cuestionario como instrumento; método deductivo; con el tipo de muestra no probabilística y se cuenta con la muestra de 30 personas, divididos entre funcionarios, trabajadores y demás sujetos discapacitados de la municipalidad de Chepén.

En cuanto a las limitaciones del presente trabajo de metodología, se inició con la desconfianza en brindar la información de parte de las oficinas municipales, responsables de los recursos del personal y de la atención al sector de personas con características de discapacidad, por el supuesto

cuestionamiento a la labor que realizan las áreas administrativas y los administradores que se encargan de ceñirse a la ley 29973.

La presente investigación está estructurada, de acuerdo a los lineamientos y guía metodológicos, establecida por nuestro centro de estudios, considerando lo siguiente:

Capítulo I.- Introducción, se encuentra la presente teoría.

Capítulo II.- Planteamiento del Problema, donde se describe el problema a tratar, la manera que influye el efecto de inserir laboral en las personas con discapacidad, en que beneficiaria el aumento de plazas a cubrir por la cuota de empleo, las capacitaciones por parte de las unidades orgánicas de la municipalidad provincial de Chepén, la manera en que se fiscaliza el incumplimiento de la cuota laboral, la cual da como génesis una serie de objetivos, sumado a la justificación e importancia, alcances y limitaciones que existieron.

Capítulo III.- Marco Teórico, se localizan las investigaciones históricas a nivel internacional y nacional, bases teóricas y definición de términos, que guardan relación, que aportaron orientación a la investigación, a cómo abordar el tema.

Capitulo IV.- Metodología, haciendo referencia al diseño y el tipo de la investigación, se forma la hipótesis general, así como las específicas; variables; operacionalización de variables; la población – muestra; las técnicas e instrumentos de recolección de muestra; las técnicas de análisis e interpretación de datos.

Capítulo V.- Resultados, se exponen la presentación de los resultados.

Capítulo VI. - Análisis de resultados, se consideró el análisis descriptivo de resultados.

Capitulo VII.- Discusión de los resultados, es la comparación de los resultados obtenidos con nuestro marco teórico; complementándose con la elaboración de las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexo.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

A nivel internacional, durante un largo periodo de tiempo se ha considerado la discapacidad como una situación que limita el bienestar social; expresado en la creencia de que las personas con discapacidad necesitan atención y asistencia, no pudiendo llevar una vida independiente, alejadas del mercado laboral .por tanto merecen ser protegidas y apoyadas por los sistemas de seguridad social; para mejorar sus condiciones de vida una de ellas en lo referente a la empleabilidad, por lo tanto, se les considera beneficiarios de prestaciones sociales, de apoyo por organizaciones benéficas y de atención de la salud, sin capacidad plena de autodeterminación y menos aún con pleno derecho al trabajo; lamentablemente esta problemática ha conllevado a convertir al discapacitado como una carga social tanto para la familia como para el Estado , incapaz de ser parte de la empleabilidad en las diversas organizaciones tanto privadas como públicas afrontando , en la actualidad, un alto nivel de discriminación,, debido a que no se respeta el principio de igualdad de oportunidades en los sectores público y privado, a pesar de que en nuestro país existe una norma legal que los alberga, como lo es la Ley 29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPDD)”.

Esta problemática se presenta también a nivel nacional, de acuerdo a los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2020), la población en el Perú con alguna discapacidad alcanza los 3'352,000, que representan el 10,3% de la población del país; así mismo, existirían 2'912,000 personas con discapacidad formando parte de la población que realizarían labores; de este total, el 31.6 % forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA), y el 68.4% representan la población Económicamente Inactiva (PEI).

En cuanto a derechos al trabajo y empleo la LGPCD, establece medidas específicas como: derecho al trabajo, servicios de empleo, fomento del empleo, bonificación en los concursos públicos, cuota de empleo, ajustes razonables, readaptación y rehabilitación profesional; con relación a la cuota de empleo las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%. Según Vilca, A. (2021) en el Perú, pese a las normativas, existen entidades públicas y privadas que no cumplen con la LGPCD, hay muy poca difusión y se desconoce las condiciones laborales y salariales que debe contar una persona con discapacidad. Por otra parte, no se cuenta con procedimientos de reclutamiento y selección inclusiva, lo que conlleva a la discriminación a pesar de contar con derechos.

En el nivel local, la Municipalidad Provincial de Chepén (MPCH), objeto de la presente investigación, cuenta con 213 trabajadores estables o permanente, comprendidos dentro de los regímenes laborales del 276, 728 y 1057, de los cuales seis trabajadores cuentan con alguna discapacidad y representan el 3.5% de la cuota de empleo; no cumpliendo de esta manera con la integración laboral de las personas con discapacidad; en el distrito de Chepén al año 2019, se encuentran registrados 508 personas con discapacidad, en la Oficina Municipal de Atención de las Personas con Discapacidad (OMAPED), de esta población discapacitada, el 58.5 % están en edad de trabajar (297 personas entre hombres y mujeres, mayores de 14 años); no existe un registro de personas con discapacidad que cuenten con estudios universitarios o técnicos; tampoco identifica las Unidades Orgánicas y plazas que deberían cubrirse con personas discapacitadas; sumado a que la entidad no ha elaborado bases para

concursos públicos de méritos con términos de referencia para la inclusión laboral de discapacitados.

De continuar con el no cumplimiento de la mencionada Ley 29973, se agravaría la calidad de vida y desarrollo social de las personas con discapacidad, es por ello que ante esta problemática, la presente investigación busca proponer soluciones, que permitan promover, reclutar y evaluar la integración laboral de los discapacitados de acuerdo al puesto y tipo de discapacidad, en el marco de lo establecido por organismos como la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y el Concejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cómo influye el incumplimiento de la Ley 29973 en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020?

2.3. Pregunta de investigación específica

PE1: ¿De qué manera influye el incumplimiento de la Ley 29973, perfil y plaza, en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020?

PE2: ¿De qué manera influye el incumplimiento de la Ley 29973, capacitación laboral, en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020?

PE3: ¿De qué manera influye el incumplimiento de la Ley 29973, condiciones laborales, en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020?

2.4. Objetivo general

Determinar, de qué manera influye el incumplimiento de la Ley 29973, en la integración laboral del discapacitado, en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

2.5. Objetivos específicos

OE1: Determinar, de qué manera influye el incumplimiento de la Ley 29973, dimensión perfil y plaza, en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

OE2: Determinar, de qué manera influye el incumplimiento de la Ley 29973, dimensión capacitación laboral, en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

OE3: Determinar, de qué manera influye el incumplimiento de la Ley 29973, dimensión condiciones laborales, en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

2.5. Justificación e Importancia

Justificación

Según Baena, G. (2017) Justificar es el accionar de otorgar respaldo, así como realizar fundamentos que generen mayor preponderancia del lineamiento que tiene el trabajo de investigación, es decir acreditar la importancia del desarrollo y la profundización del trabajo de investigación (p.59).

⇒ Justificación teórica. -

Según Baena, G. (2017) A la hora de exponer la necesidad del informe habrá que indicar claramente las razones teóricas por las cuales se justifica el interés, señalando qué conocimientos científicos confirman o contradicen nuestra “observación” o “experiencia”, o a qué finalidades servir á su estudio. (p.90)

La presente investigación se basa en teorías y doctrinas que permiten conocer y explicar los derechos de personas con ciertas particularidades que provocan limitaciones en su accionar locomotor, y cómo les afecta el no cumplimiento por parte de instituciones públicas, principalmente, sus derechos al trabajo y empleo; así como entender la normativa para garantizar la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

⇒ **Justificación práctica. -**

Según Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña L. y Arellano, C. (2020) Implica brindar todo tipo de elementos que generen planes en son de aporte pragmático para la profundización de la solución del problema planteado (p.28).

La investigación ayudará a las personas con discapacidad a ser incorporadas en empleos de entidades públicas, acorde a su conocimiento y habilidades; permitirá sensibilizar a las administraciones institucionales en el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y el cumplimiento de la normatividad existente para su integración laboral en lo referente a cuota de empleo, ajustes razonables, procedimientos para selección e ingreso, accesibilidad al centro de trabajo, especialización de capacidades laborales, entre otros.

⇒ **Justificación metodológica.**

Bernal C. (2010), como se citó en Fernández-Bedoya, V., 2020) una investigación se justifica metodológicamente en el momento en el que se efectúa un nuevo método o forma estrategia que da a obtener conocimiento fiable. (p. 71).

La investigación nos permite contar con métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos para enfocar el análisis de investigación

sobre las variables de estudio, y facilita la propuesta de normas y documentos de gestión, procedimientos y estrategias para aliviar la incorporación de trabajo de las personas con minusvalía optimizando sus destrezas y habilidades laborales para un mejor desenvolvimiento laboral y social.

⇒ **Justificación legal.**

Según mencionado por Robles, A. (2020) permite otorgar una visión formal y amplia en lo legal, sobre los beneficios o afectación de los derechos asumidos, en base a normas legales (pp.14-15) La investigación se efectúa en el límite de los alcances de la LGPCD, en vinculo a su enclave laboral; se busca distinguir si se cumple o administra de forma adecuada en las entidades públicas, entendiendo que la ley protege el derecho constitucional al trabajo de los discapacitados, derecho que es vulnerado al ser discriminados generando poco acceso a un empleo.

Importancia

Según Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, P. (2018) señalan el para qué de la profundización del tema en concreto y las razones del mismo. Por medio de la justificación se demostrará que el estudio es necesario e importante. ¿Cuál es su trascendencia para la sociedad?, quienes y cuantos se beneficiarán con los resultados de la investigación? ¿de qué modo? En resumen, ¿que alcance o proyección social tiene? (p.45).

La importancia del presente, consiste en establecer las condiciones existentes para el incumplimiento de la LGPCD en cuanto a la anexión laboral de las personas con minusvalía y cómo este atentado a su derecho fundamental al trabajo no es respetado por las mismas instituciones del estado como son las municipalidades.

Ante la situación expuesta, la investigación nos lleva a proponer alternativas de solución de carácter jurídica y administrativa, como normas y documentos de gestión, procedimientos y estrategias para mejorar la adhesión laboral de este sector de personas optimizando sus destrezas y habilidades laborales para un mejor desenvolvimiento laboral y social.

Las alternativas propuestas, para dar cumplimiento la integración profesional de las personas con discapacidad, involucran al Concejo Municipal, Alcaldía y Unidades Orgánicas, responsables del reclutamiento y selección de personal, capacitación, accesibilidad al área de trabajo y la ejecución de funciones y tareas.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Como refiere Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) una investigación puede abarcar varios alcances, dependiendo de nuestro objetivo (p.99)

- ⇒ **Alcance social.** - Personas con características de minusvalía que se encuentran laborando en la Municipalidad Provincial de Chepén.

- ⇒ **Alcance espacial o geográfico.** - El análisis se llevó a cabo en la ciudad y provincia de Chepén, del departamento de La Libertad.

- ⇒ **Alcance temporal.** - El estudio se desarrolló correspondiente al año 2020.

- ⇒ **Alcance metodológico.** - Se ha tenido en cuenta el estudio del tipo básico, con un enfoque explicativo, descriptivo y correlacional, estableciéndose la relación entre variables de estudio.

Limitaciones

Noreña, D. (2020), define como limitaciones: Situaciones de gran relevancia que provocan el descubrimiento de hallazgos y demás profundización en una experimentación en donde se puede inferir los datos principales y como se ha manejado cada uno de éstos (p. 40). El presente trabajo de investigación tendría como limitaciones el ingreso a la información de las oficinas municipales, responsables de los recursos de personal y de consideración a las personas con discapacidad, ya que la investigación podría ser tomada como un cuestionamiento a la labor que realizan las áreas administrativas y los burócratas encargados de proporcionar la guía en pro del cumplimiento de la LGPCD.

Asimismo, la falta de registros actualizados de sujetos minusválidos, que incluya información como grado de instrucción y especialización profesional y/o técnica de las personas con discapacidad, por parte de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad de la MPCH.

III. MARCO TEORICO

3.1. Antecedentes

Según Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018) Comprende la manifestación de recopilación de los primordiales estudios anteriores alternados con el tema de investigación (p.19).

Internacionales:

Aguilar, M. (2019), en su tesis: “Inclusión laboral y de personas minusválidas: Una mirada a las entidades estatales en la ciudad de Puerto Montt en el año 2019”, para optar el grado de Magister en Gestión e Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad, en la universidad Andrés Bello – Chile, aplicando el método cualitativo, con muestra de 62 instituciones del Estado, con el objetivo de interpretar la gestión que se efectúa en pro de la inclusión laboral de los minusválidos, y como las entidades estatales consideran estas características, del mismo modo, con un tipo de investigación cuantitativo diseño no experimental técnica de encuesta concluye: Que existe una influencia muy directa entre el incumplimiento de las leyes a favor de los discapacitados con la inserción laboral en cualquier entidad del Estado, así mismo la existencia de una gran flaqueza que tienen las entidades referentes al trato que se les da a las personas que se encuentran con minusvalía, así como la evaluación de los perfiles laborales, dando facultades a un grupo de personas para que realicen correctamente la facilitación de estos procesos. Dentro de los manuales de la inclusión se hace en alusión al buen trato dentro de los trabajos que efectúen personas que tengan esas características. Se menciona que un buen análisis llega a brindar una mayor adherencia, la oferta de las organizaciones que influyen en procesos en la región con la finalidad de brindar oportunidades a personas con tales características (p. 88); teniendo en cuenta que la discriminación laboral en las entidades

pertenecientes al Estado, en la jurisdicción de la ciudad de Puerto Montt de Chile, es muy notoria, a pesar que desde el año 2017, estaría vigente la Ley 20422 “Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”, apreciándose que la edad para laborar, cada año se incrementa; a pesar de que solo en Chile se está tratando de una ciudad determinada, se nota el desinterés del estado en que las normas establecidas se cumplan, por la no existencia de planes para que se estimule el acceso al trabajo en condiciones igualitarias, sin discriminación alguna, que se ve reflejada ante una mala política de accesibilidad, que impide que la persona con discapacidad se integre completamente a la sociedad, a pesar que existe un mínimo porcentaje de cuota laboral el 1% por cada 100 funcionarios o trabajadores de la dotación anual (Art. 45), las instituciones públicas no establecen las políticas necesarias para la inserción; en conclusión las instituciones públicas no toman el interés para incluirlos, a pesar que existen varios programas, para orientar o capacitar a este sector de la población, no pasa de eso, ya que las vacantes para acceder a un puesto de trabajo son centralizadas con características para ser cubiertas por un ser determinado, no diferencia zonas de labores, ya que considera al norte y al sur iguales en condiciones, a sabiendas que son zonas diferentes en todo los aspectos; en las instituciones públicas de la ciudad de Puerto Montt no existe vacantes disponibles para el acceso al trabajo de las personas con discapacidad, demuestra con esto que el gobierno es centralista, debiendo descentralizar la bolsa de trabajo, para que se adapte de acuerdo a las condiciones laborales, según la zona y pueda acceder de esta forma las personas con discapacidad.

Cabrera, E. (2019), en su trabajo titulado “La inserción laboral de las personas con discapacidad, elaborado en la Universidad Tecnica de Machala – Ecuador”, cuyo objetivo fue analizar la insercion laboral de

las personas con incapacidad aplicando una investigación cuantitativa, con una técnica documental con diseño descriptivo basado en diferentes, dentro de sus conclusiones define la importancia de incluir a las personas con discapacidad dentro de diferentes contextos, radica en función del ejercicio de sus derechos, puesto que se deben garantizar legalmente todos los derechos sin ningún motivo de discriminación, para los sujetos con minusvalía acceder a un empleo que les brinde la coyuntura de solventar sus gastos y de desarrollarse personalmente, así mismo el autor en su investigación, hace referencia que los sujetos con tales características tienen la protección de diferentes normas legales, donde se establece las oportunidades equitativas para todos y por leyes promulgadas en su país (Ecuador) dentro de ellas la Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en el Suplemento Registro Oficial N° 796 del 25SEP2012; sin embargo, estas no se ven reflejados en la realidad, existiendo factores negativos para el no cumplimiento, dentro de ellos la poca difusión y el desconocimiento de los mismos. La cuota de empleo establecido en la Ley es del 4% que cuenten con un mínimo de 25 trabajadores en las entidades públicas o privadas.

García, E., Orlando, J. & Calle, J. (2017), en la investigación: “Inclusión laboral para personas con Discapacidad” – Universidad Estatal del Sur de Manabí – Ecuador, esta investigación tiene como objetivo analizar el estudio de la inclusión laboral de personas con discapacidades, investigación cuantitativa, utilizando como técnica la encuesta y análisis documental e instrumento el cuestionario policotómico es un tema de gran impacto en la sociedad actual, en términos de gestión de capacidad dentro de las instituciones u organizaciones, debido a las favorables ramificaciones económicas-legales, sociales y fructíferas que esta conlleva. Hay que considerar que la discapacidad es una condición que limita a las personas con deficiencias (condición médica, sea esta mental, física o sensorial)

para realizar las actividades de la vida diaria y les restringe en su participación social, que surge cuando la sociedad les ha negado o limitado el acceso a la rehabilitación, a la educación, a la formación profesional, al mercado laboral, a la cultura, al ejercicio de sus derechos y obligaciones (Cazar, 2008) Las personas con discapacidades en el Ecuador se encuentran amparadas por: la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 47, numeral 5; Código de Trabajo en sus Arts. 346.22, 346.23, 346.24; en las normas jurídicas de Discapacidad Ecuador, en sus Arts.47,48,49, en la Ley Orgánica, con la conclusión que el incumplimiento de la Ley orgánica de discapacidad afecta en la calidad de vida de estas personas, así como en su situación socio económicas , debido a su alto grado de vulnerabilidad.

Ros, M. (2017), en su tesis: “Estudio de la inclusión laboral de las personas minusválidas”, para optar el grado de Doctor en Administración y Dirección de Empresas, de la Universidad Católica de Murcia – España, en base a un estudio empírico de los años 2008 - 2013, con el objetivo determinar el proceso de inserción de las personas en el mercado laboral con una muestra de 1’171,790 individuos y su objetivo fue proceso de enjertación de; ,investigación cuantitativa, no experimental, con diseño descriptivo concluyendo que Las personas que cuentan con tales características que les impiden la movilidad de un lado a otro, no tienen oportunidades en vía laboral debido a sus mismas condiciones, concluyéndose que si se concientiza estas situaciones, se pueden dar oportunidades a las personas para que puedan efectuar distintas labores en un sinfín de sectores públicos o privados, con ello se promueve la inclusión ya que una persona que tiene discapacidad no necesariamente debe de ser vista por la sociedad como si tuviese alguna incapacidad para llevar una vida saludable y plena. (p. 291).

El estudio de la presente tesis, trata sobre la problemática de la inclusión de las personas discapacitadas al ámbito laboral en España, personas que por el simple hecho de sufrir de deficiencias físicas o mentales, son de por sí discriminadas socialmente; que el estado español con la dación de normas legales, trata de disminuir las brechas laborales en la familia discapacitada, que no logra su inserción por varias razones, siendo el más notorio la instrucción; no cuenta con suficientes profesionales para asumir este reto laboral; existe un mínimo de porcentaje en la cuota laboral que ha determinado el estado, mediante Real Decreto Legislativo N° 1/2013 “Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad” que llega al 2% de 50 trabajadores contratados, tanto para las empresas públicas como para las empresas privadas, a pesar de ello no se llega a cumplir. La discriminación de índole sexual también contribuye al desempleo de la discapacidad, por que siguen considerando, que la mujer no es capaz de asumir un trabajo específico, por imaginarla débil, discriminándola de la labor. Otro de los factores para no ocupar los empleos, sería que las personas con discapacidad en España recibe una pensión y muchos lo consideran suficiente.

Salazar, C. & Jaramillo, María (2021), en su Investigación Laboral de Personas con Discapacidad en Colombia, implementación, Manejo y Protección, teniendo como base a la discriminación, desigualdad y falta de oportunidades de las personas con discapacidad en Colombia, dentro de sus conclusiones, comprueba que el hecho de generar empleo y nuevas oportunidades para la población en situación de discapacidad ha incentivado a que estas no solo logren desenvolverse plenamente en la sociedad, sino también a que puedan explorar y explotar sus diversos talentos, dado que el hecho de sentirse incluidos en un ámbito laboral y empresarial permite la adquisición de nuevos conocimientos, fortalezas y talentos que antes se encontraban ocultos (p.53); lo que demuestra que brindándole oportunidades laborales a

las personas con discapacidad, mejora su autoestima, sus ingresos económicos y conlleva a llevar una vida digna, a pesar que la brechas salariales aún continúan en desigualdad, pero las ganas de sentirse útiles trabajando, pasa desapercibido por ellos, por eso el Estado debe cumplir a cabalidad su rol de fiscalizador, no basta con promulgar normas legales que los protejan, si no también que se cumplan, sin considerarse tiranos, siendo necesario aplicar políticas de gobierno que verdaderamente incentive el contratar a una persona con discapacidad, tomándose en cuenta la productividad y no se considere como un gasto.

Nacionales:

Hualan, J. & Mondragón, C. (2019), en su tesis “El Incumplimiento de la Ley 29973 por parte de los empleadores, vulnerando los Derechos laborales de las personas con Discapacidad, distrito San Juan de Lurigancho 2018”, para optar el título de Abogado en la Universidad Privada de TELESUP, exteriorizan que el presente trabajo de investigación con el objetivo orientado a estudiar la Ley 29973, diseño no experimental descriptivo, correlacional, transversal utilizando la encuesta como técnica y cuestionario como instrumento, que regula específicamente los derechos laborales con los que cuenta un trabajador con discapacidad, así como las obligaciones que tiene todo empleador con respecto a su empleado para asegurarle el goce de sus derechos y deberes para un trato justo y digno, sin que sus derechos como trabajador sean vulnerados, discriminados, violados, etc. Los trabajadores con discapacidad tienen el derecho de recibir puntualmente la remuneración acordada con el empleador y tiene derecho a una jornada laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales, así como el descanso semanal obligatorio de 24 horas continuas y por días feriados no laborables tal como está establecido en nuestra constitución. Todo trabajador con discapacidad debe gozar de vacaciones anuales o vacaciones trucas, además de recibir sus

gratificaciones, concluyéndose que su no cumplimiento para obtener trabajo, dificulta su situación socio económica.

Macedo, W. (2019) en su tesis “El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017”, elaborado para optar el título de Abogado, en la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, aplicando el método de investigación básica, cuantitativa, utilizando como muestra a 16 personas, siendo el objetivo el de hacer notable el dilema social de actividades que están distanciadas de organismos distintos en son de ganar la atención y de la sociedad, llegando a la conclusión: Que el derecho a la labor para las personas con diferentes habilidades es en cierto punto discriminadas o clasificadas negativamente en frente de la sociedad, lo cual ha provocado el resentimiento y las limitaciones constantes de cada uno de ellos; esto lógicamente vulnera asiduamente sus derechos a ser reconocidos como personas que también pueden ejercer sus actividades, debido a que el hecho de que tengan alguna deficiencia, no les hace del todo incapaces de realizar todo tipo de tareas a nivel general (p. 61). Esta investigación , trata sobre la incorporación social de las personas discapacitadas en dicha entidad pública, durante el año 2017, la misma, que a pesar que existen normas legales, que promueven su desarrollo y brindan oportunidad plena y directa en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica, dentro del país, esta no se ve reflejada en dicho distrito, respecto al derecho laboral, siendo una de los factores, el desconocimiento por parte de la OMAPED, de las políticas de inclusión y si esta oficina que ha sido creada para velar por sus derechos, la desconoce, entonces las personas con discapacidad se encuentran desprotegidos.

Ramos, R. (2018), en su investigación titulada “Derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en el marco de la Ley 29973 y su cumplimiento en el gobierno regional de Pasco – 2016”, se ha realizado en base al objetivo de analizar a las existentes fuentes bibliográficas en la doctrina laboral, además, de constitucional para desarrollar como consecuencia un trabajo de campo utilizando un diseño no experimental descriptivo, cuantitativo, con la encuesta como técnica y cuestionario como instrumento que ha de servir como apoyo para cumplir con los objetivos trazados, desde el inicio de esta investigación jurídica. Esta investigación está dividida en tres partes, en la primera parte de la investigación se encuentra el desarrollo el marco referencial, que trata sobre los planteamientos teóricos del problema, para ello se analizado el problema teniendo en cuenta el marco regulatorio de las normas y legislación comparada, contratarlo con el incumplimiento que viene dándose a nivel del Gobierno Regional de Pasco, concluyéndose que exista una alta influencia del no cumplimiento de la Ley 29973 para la inserción al mercado laboral de las personas con discapacidad de las entidades del Estado en el departamento de Pasco.

Rojas, M. y Villanueva, M. (2019), en su tesis denominada “Acceso de la personas con discapacidad a un puesto de trabajo en las entidades públicas”, elaborada para optar el título de Abogado, en la Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo de la ciudad de Cajamarca, el método utilizado es dogmática jurídica, su objetivo fue determinar el nivel de pro actividad del cumplimiento del 5% de los sujetos con discapacidad en las entidades estatales, desde noviembre de 2017 a mayo del 2018, concluyendo: Finalmente, después de haber realizado la presente investigación, se ha llegado a concluir que se ha logrado apreciar que el cumplimiento de la cuota por tener discapacidad misma que aproxima al 5% de las personas no es del todo eficaz, llegándose a incumplir directamente e incluso perjudicando ,asimismo

expresa . sobre lo poca eficacia del 5% del cumplimiento de la cuota de empleo para las personas discapacitadas, con relación a lo que establece la Ley 29973, por parte de las entidades públicas durante el año 2017 en la ciudad de Cajamarca; esta ineficacia se ve reflejado en la mayoría de las entidades públicas a nivel nacional, pese a la existencia de normas legales emitidas por el Estado. La norma otorga al Concejo Nacional para la Igualdad de Discapacitados (CONADIS), dentro de sus facultades, la de supervisar, el cumplimiento de la gabela de las personas con discapacidades, funciones que no los estaría cumpliendo, a través de sus organismos descentralizados, como la Oficina Regional de atención a la persona con discapacidad (OREDIS) y las OMAPED.

Zavala, N. (2017), en su tesis denominada “Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección de los Derechos Laborales en Lima Metropolitana-2016”, para optar el título de Abogado, en la Facultad de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima, aplicando el método cualitativo, con muestras utilizadas de expertos en la materia de Lima Metropolitana, el objetivo fue analizar de qué manera la Ley General de la Persona con discapacidad N'29973, garantiza la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana-2016, concluye: que se ha analizado que la Ley General de la Persona con discapacidad N° 29973, tiene influencia en la empleabilidad de las personas con discapacidad , no obstante ello no te genera alguna garantía de protección de los derechos en la labor, en razón a la incongruencia con su reglamento y la resolución Ministerial 981-2016/Minsa, puesto que la referida resolución faculta a los médicos a no colocar el porcentaje de restricción 33% mayor o igual, al emitir el certificado de discapacidad. Así también, se concluye que la séptima disposición complementaria es discriminatorio y además contradictorio con el artículo 45 de la presente ley, puesto que existe limitaciones muy considerables para

ingresar a las particularidades que la ley establece, debido a que la resolución ministerial N° 981 -2016/MINSA específicamente en el punto N°5.5.2 se pronuncia sobre el porcentaje de la restricción y participación ; dándole la facultad a los médicos que expiden el certificado de discapacidad de prescindir de calcular la restricción en la participación cuando se considere que el caso es complejo , donde no se pueda establecer en establecimiento de salud. .esta investigación trata sobre la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, enmarcadas dentro de la LGPCD, en Lima Metropolitana en el 2016, utilizando el enfoque cualitativo, logrando demostrar que la Ley de por sí, no garantiza que las empresas cumplan con la inclusión laboral, de las personas con discapacidad frente a ello las empresas públicas y privadas, en sus procedimientos de selección y evaluación, para la captación de su personal requerido, no realizan los ajustes necesarios, para que las personas con discapacidad tengan las oportunidades de acceder a un puesto de trabajo.

3.2. Bases teóricas

Parella, S. y Couso, G. (2017), las bases teóricas es parte de un desarrollo de todos los conceptos o definiciones de punto general que establece una profundización debida del tema a tratar, el cual incluye dentro de sí, las bases teóricas, legales o definiciones de los términos planteados, así como una temática de estudio abordada.

Discapacidad:

El concepto de discapacidad se basa en tres ejes bien definidos: las deficiencias corporales, limitaciones en sus movimientos y restricciones de la participación, son los inconvenientes que tienen para realizar sus actividades cotidianas.

Con el transcurrir de nuestra historia el concepto de persona con discapacidad se ha ido de menos a más, según Velarde, V. (2011) es aquella persona que equivocadamente se consideraba que su factor, era producidas por causas de fuerzas mayor a las voluntades (p. 117); nuestros antiguos veneraron a muchos dioses, prevalecía la fuerza entre ellos, era el porqué de las guerras existentes para tomar el poder de los pueblos, en base a la fuerza se sentían con poderes, es por eso que consideraban a las personas con discapacidades como un castigo, por algo que ellos suponían, habían hecho mal o por un castigo adelantado, que podrían sufrir, por algo que pensaban iban hacer mal, como eran limitados en su accionar, a dichas personas se les consideraban, como una carga pesada que tenían que asumir las familias, motivando que sean sacrificados, al considerarlos incompletos.

Para Taboso, M. y Arnau, M. (2008), dentro de su libro denominado “La minusvalía dentro del óptica de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen”, refiere que la discapacidad es una enfermedad y por lo tanto hay que curarla, para su inserción a la sociedad; dicho concepto nace a principios del siglo XX específicamente después de la II guerra mundial, que trajo como consecuencia la mutilación de varios veteranos de guerra, a quienes para darles una mejor calidad de vida, fueron tratados con medicina, para paliar sus lesiones graves, sufridas a raíz del conflicto bélico y la necesidad de trabajar para su supervivencia. Los países elaboraron normas legales para que los estados, como una especie de apoyo hacia dichas personas, aplica políticas en su bienestar, que con el transcurrir de los años fueron ampliadas los beneficios no solo para los veteranos de guerra, sino que también para toda persona que carecía algún tipo de discapacidad, sea nacido o por accidente.

A decir de Oliver, M. y Barnes, C. (2012 como lo cita Victoria, J.) abogo por la elaboración de una teoría social de la discapacidad, cuestionando teorías antiguas y que desarrollan en consideración que la discapacidad constituye una situación trágica personal y un problema médico individual, consistente en las limitaciones o deficiencias funcionales de una persona, sino que la verdadera discapacidad no está en ellos, estaría en la discriminación de la sociedad. Las personas discapacitadas no tendrían por qué sufrir, a consecuencias por no poder adaptarse a un entorno que no está pensado para ellos.

La historia nos expone a los acontecimientos y hechos, suscitados en tiempos pasados, constituyendo el desarrollo de la humanidad, desde sus orígenes hasta el presente, narra todo lo que una persona o grupo de personas, realizó por comisión u omisión, las acciones buenas o malas realizadas, el desarrollo efectuado, así como la destrucción realizada, a través de sus invenciones y el poder, el trato realizado entre ellos, la forma como vivieron y las diferencias existentes, en lo económico, social y cultural.

Dentro del devenir de la existencia del ser humano, han existido marginaciones ya sea por la raza, sexo, religión, idioma, condición económica, opinión, etc., que fueron reprimidos paulatinamente conforme se comenzaron a reunirse y asociarse, para normar reglas de convivencia.

Con relación a la conceptualización del término discapacitado, ha sufrido diferentes terminologías, siempre con discriminación, rechazo, aislamiento y miramientos indebidos, asociándolos como injerencias de poderes sobrehumanos, castigos divinos o nacimiento imperfecto, en pocas palabras eran considerados diferentes desde el punto de vista de la medicina.

Poco a poco fueron asociándose en sindicatos y organizaciones, haciéndose más fuertes, para que los escuchen y sepa la sociedad sobre su existencia, que ellos estaban ahí que no los ignoren y que solo quieren el mismo respeto y consideración que los demás, que no eran un obstáculo para el desarrollo de cualquier nación, que sean tratados en las mismas condiciones como una persona normal, que no sientan lastima por ellos y tampoco querían tratos diferenciados; poco a poco fueron logrando sus objetivos con ayuda de los organismos internacionales quienes los escucharon y establecieron normas jurídicas que los reconocía, que también ellos tienen el derecho a una salud de calidad, a una educación normal con las materias de acuerdo a su discapacidad, derecho a ingresar a cualquier institución pública o privada, a trasladarse en cualquier movilidad y acceder a un trabajo digno y remunerado, para satisfacer sus anhelos personales y familiares.

Persona con discapacidad y la normativa universal.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) define el derecho internacional como la responsabilidad legal en las relaciones entre estados y el trato de las personas dentro de las fronteras estatales; tiene jurisdicción sobre una amplia gama de cuestiones de importancia internacional, incluidos los derechos humanos, el desarme, la delincuencia internacional, los refugiados, la ciudadanía, cuestiones de inmigración, el tratamiento de los prisioneros, el uso de la fuerza y el uso de la guerra; también regula bienes comunes globales como el medio ambiente, el desarrollo sostenible, las aguas internacionales, el espacio exterior, las noticias globales y el comercio internacional.

Con relación a derechos internacionales reconocidos para las personas discapacitadas tenemos:

⇒ Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz) R71 (Filadelfia 20ABR 1944), suscrito por la Organización Internacional del Trabajo (OIT); recomendación que fue histórica, por primera vez el año 1944 se le reconoce a la persona con discapacidad, en igualdad de condiciones, derechos fundamentales para el acceso al trabajo, estos derechos adquiridos fueron direccionados hacia las personas que quedaron mutilados por las guerras y como mea culpa los estados participantes, en recompensa al sacrificio de los veteranos de guerra por la defensa de sus países, le otorgaron derechos para acceder a un puesto de trabajo digno.

La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo (Suscrita en Nueva York el 30MAR2007), por la Organización de las Naciones Unidas; fue publicada con el único propósito de instaurar los derechos inherentes que tiene toda persona a la educación, salud y trabajo, sin discriminación e igualdad de condiciones, instando a los países participantes establezcan políticas y programas que sean accesibles para las personas con discapacidad y participen en el desarrollo personal y del país, que no sean tratados con lastima e indiferencia.

⇒ La Organización de Estados Americanos (OEA), mediante la CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, que entró en vigor el 14SET2001; reafirma derechos humanos y libertades que tienen otras personas, no discriminación por la discapacidad, asimismo establece cuando se trate de favorecer a las personas con discapacidad para que tengan iguales de condiciones con una persona normal, no se entienda por desigualdad; siempre que los estados parten en promover mejoras a fin de promover el

trabajo y desarrollo personal de la persona con discapacidad. El objetivo es la de integración plena de la persona con discapacidad en la sociedad. Dicha Convención observa que la persona con discapacidad, cuenta con la discriminación social y con estas acciones, compromete a que los países tratantes, prevengan y eliminen todo tipo de discriminación, para lo cual adoptaran medidas legislativas, sociales, de educación, laboral o de otra índole y para cumplir con los objetivos aparece la discriminación positiva.

Las normas nacionales que protegen a la persona con discapacidad.

Las leyes son normas o reglamentos legales obligatorios emitidos por las autoridades locales competentes; su finalidad es regular la conducta humana y permitir o prohibir ciertas acciones de los individuos, con el fin de lograr una convivencia armoniosa en la sociedad; son de carácter coercitivo, lo que significa que las autoridades públicas tienen el deber y la obligación de sancionar a la persona o entidad de que se trate en caso de infracción de la Ley; debido a esto, las personas a menudo tienen que obedecer al ley incluso si no dan su consentimiento.

Los términos “Ley” y “norma” están relacionados porque la ley es considerada una especie de norma; las normas son normas o reglas que regulan la conducta de los individuos con el fin de garantizar el orden y el desarrollo dentro de la sociedad; hay normas sociales, morales, religiosas y legales; la Ley, como los estatutos, las ordenanzas y los contratos, es una especie de norma jurídica; las normas jurídicas se diferencian de otras normas en que son imperativas y obligatorias, es decir, todos los miembros de la sociedad están obligados a acatarlas o sancionados.

La Constitución Política del Perú en su Art. 1 predice, Defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; se entendería, que el estado peruano establece al ser humano como el fin supremo de la sociedad, el mismo que le otorga primacía para reunirse y formar sociedades, dentro de las limitaciones de orígenes, que no afecte su decoro; por lo tanto, el Estado y sus organismos, tienen la responsabilidad de respetarla y protegerla, sin distinción alguna. La persona humana, tiene supremacía ante otro ser vivo, por sus ideas se rige dentro de un marco jurídico; asimismo en el Art. 7.- El estado peruano, está en la obligación de cuidar por la salud de todos los peruanos, sin distinción alguna, dentro del ámbito personal y familiar, creando programas de salud, para el bienestar de sus integrantes, teniéndose la premisa que una persona saludable aporta para el crecimiento de la sociedad; reconoce que la persona discapacitada, cuenta con los mismos derechos y obligaciones, para acceder a una atención médica de calidad en la atención, para su recuperación y de esta manera, también contribuya para su engrandecimiento personal y familiar.

El Estado peruano acopiando derechos internacionales y fundamentales de las personas que sufren con discapacidades físicas, sensoriales o mentales, en forma permanente, promulga Ley 29973.- Ley general de la persona con discapacidad, con la finalidad de protegerlos ante la discriminación social que sufren dichas personas; con esta Ley el estado peruano trata de insertarlos con políticas de salud, educación y trabajo, otorgándoles oportunidades para que se defiendan por sí mismos, como la cuota de empleo y los porcentajes en las postulaciones a educación y/o trabajo; en conclusiones esta Ley es de mucho beneficio para las personas con alguna discapacidad, porque innova dos cambios importantísimos con relación a lo laboral, como son la cuota de empleo y los ajustes

razonables, también reconoce a instituciones como CONADIS para que los agrupe y luchen por sus derechos reconocidos.

Mediante el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, aprueba el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; reglamento de la Ley, que regula específicamente con relación al trabajo en la innovación de la cuota de empleo y los ajustes razonables, así como la potestad que tiene CONADIS en la potestad fiscalizadora y sancionadora, para que se accione dentro de las entidades públicas y se cumpla con lo estipulado en la Ley. Denota asimismo el esfuerzo que hace el gobierno para desterrar todo tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad, eliminando la exclusión social.

Beneficios de la Ley 29973 en el trabajo y empleo

En la Ley General de las Personas con Discapacidad, encontramos diversos beneficios relacionados con la promoción del trabajo y empleo para personas con discapacidad.

⇒ Ajustes razonables.

Modificaciones y adaptaciones importantes para que en un determinado caso, se imponga una carga desproporcionada, que sirva con el afán de generar una garantía con discapacidad de goce o ejercicio, afectando esto a los demás, y con libertades fundamentales. (DS. N 002-2014-MIMP art. 3.2); son condiciones que se adaptan y favorezcan a que la persona con discapacidad, pueda tener igualdad de condiciones que una persona normal, para que el buen desarrollo personal y/o laboral, viendo reflejado en los resultados.

⇒ Bonificación en los concursos públicos

La persona con cierta discapacidad será bonificada con el 15% del puntaje aprobatorio logrando la obtención del proceso de evaluación, siempre que se haya alcanzado una meta mínima aprobatoria. (LGPCD art.51.1); es un incentivo legal que beneficia favorablemente, para que las personas con discapacidad, que postulen a una vacante de trabajo, cumpliendo con las formalidades del caso e igual condiciones, puedan postular y acceder al trabajo.

⇒ **Cuota de empleo.**

La LGPCD establece que las entidades del sector público, están obligadas a contratar a personas con discapacidad, no menos del 5% del total de sus trabajadores, sea cual fuere del régimen laboral que se encuentren (Art. 53.1); es un mecanismo legal establecido por el Estado, que busca la reducción a la falta de inclusión laboral de personas con discapacidad, obligando a las entidades, brindar oportunidades para acceder a un trabajo signe y remunerado, no especificando que cantidad cuente dicha entidad para asumir esa obligación; las condiciones para el sector privadas son diferentes; el incumplimiento por parte de las entidades públicos, son objetos de apertura de proceso sancionador por parte del CONADIS, órgano que actúa como ente fiscalizador.

⇒ **Conservación del empleo**

Trabajador que razones de salud o accidente sufre una discapacidad, el Ministerio de Salud y EsSALUD, garantizaran su rehabilitación para el retorno a su centro de labores, mientras suceda eso, durante su relación laboral, el trabajador conservara su puesto; siempre que no implique riesgos para él y otras personas. (LGPCD art. 52.2); es una forma de dar estabilidad al trabajador, que sufriera una enfermedad y/o u accidente, que

cause daño en su cuerpo y que le imposibilita realizar sus labores normalmente, obligando al Ministerio de Salud y EsSALUD, asumir la recuperación y/o rehabilitación, para que pueda reincorporarse y asumir sus labores, medida que se le da al trabajador, mientras tenga una relación laboral formal, así como no atente contra él y demás personas.

Relación CONADIS y SERVIR.

CONADIS, es un organismo a nivel popular con autonomía directa, administrativa, asimismo monetaria y financiera, es parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú, promueve programas de capacitación de recursos humanos con discapacidad, así como también ejerce la facultad sancionadora ante el incumplimiento de las normas de accesibilidad para personas con discapacidad, cuando el infractor sea una entidad pública. (Ley 27050) y la autoridad SERVIR es el ente que establece el régimen único y exclusivo para las personas que presten sus servicios en las entidades del Estado (Ley 30057).

El CONADIS dentro de las entidades públicas, es el ente fiscalizador, con capacidad de imponer sanciones, cuando lo considere necesario, por el halago de las normas establecidas dentro de la LGPCD y el SERVIR, es quien emite las normas complementarias, con relación del acceso al empleo de las personas con discapacidad, dentro de los concursos públicos y en igualdad de condiciones, en base a su meritocracia y habilidades, que lo requiera el puesto de trabajo a que postula.

Capacitación laboral

La autoridad SERVIR, en coordinación con el CONADIS, logra que en un programa de capacitación en atención a las personas que tienen ciertas características de inmovilidad. (LGPCD art. 6.2); la autoridad

del SERVIR como ente regulador del empleo público, promueve programas de alcance a las personas con discapacidad, que cuentan con un empleo, en coordinación con el CONADIS.

Certificados de discapacidad

Son documentos oficiales que se otorga principalmente a personas que se ven impedidas de realizar actividades (LGPCD art. 47); son los documentos oficiales que otorgan los médicos especialistas del Ministerio de Salud, Seguro Social de Salud (EsSALUD), Fuerzas Armadas (FF.AA.) y Policía Nacional del Perú (PNP), a las personas con discapacidad que la soliciten y que se les reconozca, el grado de discapacidad con el que cuenta; es un requisito indispensable para que el CONADIS, previa resolución, le otorgue el carnet de discapacidad y pueda acceder a los beneficios que le corresponde.

Condiciones laborales

La persona con discapacidad tiene esa facultad jurídica de poder desempeñarse en el trabajo, en igualdad de oportunidades que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. (LGPCD art. 45.1); las condiciones laborales de las personas con discapacidad, tienen que ser acordes con el trabajo realizado y con perspectiva de igualdad de condiciones, contar con los medios logísticos que amerita y las comodidades que requiera.

Derecho al trabajo

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, acordada en la Asamblea de las Naciones Unidas de 1948, establece que toda persona tiene derecho al trabajo y a igual salario sin discriminación

alguna. (art. 23); el derecho al trabajo de la persona con discapacidad, se instituye legalmente en el Perú por primera vez el año 1981, mediante la dación de la Ley 23285, otorgando ciertas deducciones en el pago de impuestos, a las personas jurídicas Estatales y empresas del sector público y privado; para ser considerada como persona con discapacidad, en la presente Ley, tenía que poseer un certificado acreditando la rehabilitación integral para el trabajo.

Como se sabe el acceso al trabajo es un derecho, regido en base a normas, no siendo una obligación del Estado proporcionar el trabajo, si no promoverlo y el acceso a ellos, en las entidades públicas, es mediante concurso público y por orden de méritos, conservarlo es preocupación de uno mismo y el Estado garantiza la permanencia y condiciones del mismo; pudiendo ser parcial, temporal o indefinido. para las personas que presten sus servicios en las entidades del Estado (Ley 30057).

Plaza y Perfil

Referido a la estructura orgánica de las Instituciones privadas o públicas, así como las habilidades blandas o duras que estas personas posean, podrán ser captadas por el mercado laboral de cualquier entidad pública o privada, en función a un proceso de selección laboral de las personas con discapacidad que se realizan así mismo al número de plazas puestas a disposición por las instituciones en relación a las habilidades de las personas discapacitadas.

Cifras de personas con discapacidad año 2020.

PERÚ: POBLACIÓN TOTAL Y POBLACIÓN CON ALGUNA DISCAPACIDAD, 2020

Figura 1



Fuente:

https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/InclusionSocialDiscapacidad/files/presentaciones_ppt/poblaci%C3%B3n_con_alguna_discapacidad_20_julio_de_2020.pdf

Figura 2

PERÚ: POBLACIÓN CON ALGUNA DISCAPACIDAD SEGÚN GRUPOS DE EDAD, 2019
(Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares

Fuente:

https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/InclusionSocialDiscapacidad/files/presentaciones_ppt/poblaci%C3%B3n_con_alguna_discapacidad_20_julio_de_2020.pdf

3.3. Marco conceptual

Según Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018) Está formado por un sinfín de concepciones que describen y sirven un fundamento de una investigación (p.87).

Bases.

Es el documento que contiene el conjunto de normas que regulan el accionar de las personas para que los sujetos puedan realizar sus actividades sin inconvenientes, las condiciones de ejecución y los derechos de los integrantes y del futuro contratista. (Soria, B. 2011, p.50).

Capacitación técnico productiva.

La educación productiva es aquella forma en la que se generan etapas en el sistema educativo, mismos que son dirigidos a la adquisición de competencias laborales del emprendimiento, es un desarrollo sostenible, con el énfasis en lo que el ciudadano necesita. Esta direccionada a las personas en el mercado laboral donde también se encuentran los sujetos minusválidos y estudiantes, logrando con ello la progresión en su trayectoria normativa y de forma”. (El Peruano 2018, Decreto Leg. N 1375 art. 2).

Cargos.

Son los puestos de labor en donde una persona que es contratada se desempeña en el día a día, todo con la finalidad de adquirir un incentivo económico traducido popularmente como salario o pago mensual, mismo que es como una suerte de recompensa por servicios prestados por una persona, en el caso de los ciudadanos que no tienen las capacidades de abastecer un cargo, la ley señala que pueden tener una oportunidad de trabajo aun superior a los demás. (Soria, B. 2011, p.58).

Concurso público.

Es un proceso en donde las entidades públicas generan actualmente a través de redes sociales o paginas oficiales señalando un cronograma que los postulantes deben de cumplir en aras de participar de una entrevista y una revisión de su hoja de vida. (Soria, B. 2011, p.73).

Contrato.

Es el acuerdo donde se configura una manifestación de voluntad proveniente normalmente de 2 a más personas, sin inferencia de sus características físicas, es decir sin discriminación alguna entre cualquier persona que lo firman, salvo sean menores de edad. (Soria, B. 2011, p.82).

Cuadro de Asignación del Personal (CAP).

Es un instrumento normativo que realiza la gestión de categoriza cada uno de los puestos de trabajo de los empleados, así como el nivel adquirido en las contrataciones y nombramientos de ascensos mediante los concursos públicos (Soria, B. 2011, p.91).

Cuota de Empleo.

Probablemente, los sistemas de cuotas conforman el accionar más adecuado y a la vez el más común y frecuente para promover la integración de personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Unas veces es la legislación la que introduce las cuotas y otras una norma o decisión gubernamental. Según los sistemas de cuotas, los empleadores que tienen documentos a un determinado número mínimo de personas están obligados a garantizar que un porcentaje (una cuota) de sus trabajadores son personas con discapacidad. (OIT 2014, Directrices p.45).

Discapacidad.

La persona con discapacidad es aquella que tiene dificultades en el ámbito psicológico o físico, lo cual provoca que no pueda realizar actividades correctamente, es entonces que la minusvalía ante la ley peruana es reconocida como una forma de brindar a los mismos ciertas ventajas que puedan equiparar sus derechos. (El Peruano 2012, LGPCD art. 2).

Discriminación.

La discriminación es una característica clasista que tienen las personas arraigadas en su mentalidad considerando que otras son inferiores ya sea por caracteres que no sean del todo popularmente aceptados por la sociedad o por la modernidad o la moda, así también se pueden dar por religión, opinión, política. Cualquier distinción, exclusión o cierta preferencia o alterar la igualdad de diferentes oportunidades en son de brindar más facultades a unos y quitar oportunidades a otros. (OIT-C111, 1958, art.1).

Gestión pública.

Es un cumulo de acciones de carácter administrativo, que tienen a un objetivo o una pluralidad de objetivos en concreto, mismos que son llevados por servidores y funcionarios públicos, lo que quiere decir que deben de contar con distintas capacidades que son del todo necesarias para el desempeño de las acciones, uno de los instrumentos necesarios es mejorar las capacidades en el plan de desarrollo. (Soria, B. 2011, p.154).

Inclusión laboral.

Se entiende como inclusión de los trabajadores con dificultades físicas o mentales, así como cese de oportunidades de laborar en un ambiente propicio para el desarrollo emocional e intelectual, el incluir a una persona con dificultades a un grupo o sector en el que se está desempeñando diferentes procesos de labor, y el hecho de que los demás tanto empleados como los mismos empleadores generen una aceptación. (Fundación derecho a la desventaja 2014 p.22).

Incumplimiento.

Ejecución incompleta, es el accionar incompleto de un determinado hecho o determinada relación jurídica o también de alguna obligación

cumplida de manera imparcial o incumplida entre dos o más personas que la manifiesten para generar en primer lugar el acuerdo como tal. (Soria, B. 2011, p.167).

Municipalidades.

Son órganos de gobierno local que se ejerce todo tipo de actividades provinciales y distritales de cada una de las partes del país, con las atribuciones, competencias y funciones que le asigna la Constitución Política, la Ley Orgánica de Municipalidades y la Ley de Bases de la Descentralización. (Soria, B. 2011, pp.202-203).

Persona con discapacidad.

La expresión “personas con discapacidad”, incluye a las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones. (FUNDACION DERECHO A LA DESVENTAJA 2014 p.24).

Perfil del cargo.

Describe los atributos y exigencias. Establece los requisitos mínimos del puesto/cargo que serán cubiertos por los postulantes en el ámbito de estudios generales, la capacitación y especialización para el puesto, así como la experiencia previa acumulada para su ejercicio. (Soria, B. 2011, p.193).

Plaza.

Es un tipo de dotación de presupuesto que se infiere para remuneraciones de personal permanente o de forma eventual que están debidamente previstos en los presupuestos institucionales que permiten habilitar cargos contemplados en el CAP, tal es así que las

plazas son consideradas además por el presupuesto analítico de los personales o trabajadores (Soria, B. 2011, p.245).

Políticas.

Son las prioridades de las instituciones que normalmente las municipalidades con la gestión persiguen en son de los términos presupuestarios, así como los objetivos institucionales que serán impulsadas presupuestalmente durante el periodo. (Soria, B. 2011, p.247).

Términos de referencia.

Son descripciones que son delimitadas por cada sociedad particular, así como las características con tecnicismos que tienen tales condiciones y que se efectuaran mediante la prestación de servicios y de consultoría. (Soria, B. 2011, p.323).

Unidad Orgánica. -

La unidad de la organización se divide las normativas contenidas de la estructura de las entidades orgánicas, es decir cada organismo institucional cuenta con sus propias normas y fundamentaciones, mismas que tienen regulaciones para cada sector privado (Soria, B. 2011, p.332).

IV. METODOLOGIA

4.1. Tipo y Nivel de investigación

Tipo. - Básica

Para Hernández, Fernández, Baptista (2010) es básica o también denominada como pura como observa cómo se comportaría el fenómeno de estudio, de tal manera se evalúan dimensiones e indicadores. Desde la perspectiva científica debe de medirse o delimitarse; por esta razón es importante determinar la relación entre las variables Incumplimiento de la Ley 29973 y la Integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

Nivel. - Descriptivo

Según Tamayo y Tamayo, M. (2002) comprende todo análisis donde se encuentra también la interpretación de la naturaleza del tema en concreto, así como su composición o proceso de los fenómenos. Representa un estudio que se acerca a la realidad de la situación, sobre el incumplimiento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, para su inserción laboral dentro Municipalidad Provincial de Chepén.

4.2. Diseño de la Investigación

No experimental – transversal

Según Hernández - Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018) lo definen, como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables; recolectando datos en un solo momento, en un tiempo único (pp.174-176).

El estudio se basó en la formulación de un cuestionario, el mismo que fue aplicado a las personas estimadas de la población total de la muestra, que fue de 30 personas que laboran en la Municipalidad Provincial de Chepén y en sus diferentes regímenes laborales.

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general.

Existe una influencia directa entre el incumplimiento de la Ley 29973 y la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

Hipótesis específicas.

HE1 ¿El incremento de plazas como cuota de empleo es beneficioso para la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020?

HE2: ¿Las capacitaciones que brinden las Unidades Orgánicas benefician significativamente el empleo y mejor desempeño del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020?

HE3: ¿La no fiscalización del cumplimiento de la Ley 29973 no beneficia la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020?

4.4. Identificación de Variables

Independiente

“Incumplimiento de la Ley 29973”

Esta variable trata sobre el conocimiento de la Ley, los derechos de las personas con discapacidad, así como las entidades involucradas en velar por el cumplimiento de la norma.

Dependiente

“Integración laboral del discapacitado”.

Es derecho que, en base a los beneficios y cuotas de empleo, permiten a las personas con discapacidad con la oportunidad en igualdad de oportunidades, de contar con un trabajo digno.

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Concepto	Definición de operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Independiente Incumplimiento de la Ley 29973	Ejecución incompleta, tardía o defectuosa de la cuota de empleo que la Ley 29973 establece para las entidades del sector público, estando obligadas a contratar a personas con discapacidad, no menos del 5% del total de sus trabajadores, sea cual fuere del régimen laboral que	Omisión de la Municipalidad Provincial de Chepén al cumplimiento de la Ley 29973, en cuanto a la cuota de empleo para discapacitados del 5% del total de trabajadores, incumpliendo además con los ajustes razonables y la deficiente fiscalización de organismos como	Ajustes razonables	Tiene familiar o familiares con Discapacidad.	SI NO A VECES DESCON OCE	1 2 3 4 Ordinal
				Conoce la Ley 29973		
				Son beneficiosos los ajustes razonables		
			Cuota de empleo	Efectos del incumplimiento de la Ley 29973 en la integración laboral del discapacitado		
				Aplicación de la cuota de empleo		
				Cumplimiento de la cuota de empleo y la integración laboral del discapacitado		
			Relación CONADIS y SERVIR	Fiscalización CONADIS del cumplimiento de la cuota de empleo		
Acciones CONADIS SERVIR						

	se encuentren (Art. 53.1).	CONADIS Y SERVIR.		para integración laboral discapacitado		
				Rol fiscalizador de OMAPED		
Dependiente Integración laboral del discapacitado	Incorporación de una persona con discapacidad para cubrir una vacante de acuerdo con su perfil y los requerimientos del puesto de trabajo. El término involucra desde la publicación de las vacantes, los procesos de selección y reclutamiento, la capacitación en y para el trabajo, la rehabilitación laboral, accesibilidad, seguridad y salud, igualdad en la remuneración y otras prestaciones, hasta los	Proceso laboral de personas con discapacidad, en la Municipalidad Provincial de Chepén, con la cuota establecida por la Ley 29973, cumpliendo con acciones de capacitación, condiciones laborales favorables y la asignación de plazas de acuerdo al perfil de capacidades de los discapacitados.	Perfil y plazas	Procesos de selección laboral para discapacitados	SI NO A VECES DESCON OCE	1 2 3 4 Ordinal
				Incremento del número de plazas para discapacitados		
				Las plazas tienen relación con perfil de las habilidades de los discapacitados		
			Capacitación laboral	Capacitaciones para empleo y mejor desempeño de personas con discapacidad		
				Programas de capacitación de SERVIR		
				Capacitaciones que brinda OMAPED Chepén e integración laboral		
			Condiciones laborales	Condiciones laborales para discapacitados en la MPCH		
				Beneficios de las condiciones laborales		
				Acciones de la OMAPED para la integración laboral del discapacitado		

	mecanismos para asegurar la estabilidad en el empleo, la promoción y el ascenso, entre otros. (Fundación Derecho a la Desventaja 2014 p.22).					
--	--	--	--	--	--	--

4.6. Población – Muestra

Población.

Arispe, C. y otros (2020) lo define como un cumulo determinados de sujetos o personas que están inmersos en una serie de determinaciones, se encuentran en un lugar en concreto. (p.73).

La población considerada en esta investigación, está conformada por 213 personas, que laboran en la Municipalidad Provincial de Chepén. En los diversos regímenes laborales

Tabla 1

Población Laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

REGIMEN LABORAL	POBLACION
Empleados D. Leg. 276	25
Personal D. Leg. 1057	70
Personal D. Leg. 728	112
Personas con discapacidad (276 – 728)	06
TOTAL	213

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la MPCH

Muestra.

Según Bernal, C., (2006), es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio. (p.165).

La muestra obtenida es a través de un tipo de muestro no probabilística por conveniencia de 30 personas que laboran en la Municipalidad Provincial de Chepén, de los diversos regímenes laborales, el cual se considera una muestra representativa, teniendo en cuenta el conocimiento de la población de personas de la Municipalidad Provincial de Chepén.

Tabla 2

Distribución de la muestra de la población laboral Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

REGIMEN LABORAL	POBLACION
Empleados D. Leg. 276	07
Personal D. Leg. 1057	12
Personal D. Leg. 728	08
Personas con discapacidad (276 – 728)	03
TOTAL	30

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica

Por ser una investigación cuantitativa, la técnica de recolección de datos empleada en el presente documento fue método estadístico de encuesta.

La recolección de datos de la presente investigación, se efectuó seleccionando a funcionarios, empleados, obreros y personal con discapacidad que vienen laborando en la Municipalidad Provincial de Chepén, que tienen relación, con el tema tratado y se encuentran comprometidos, sus opiniones han sido de mucha contribución.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento empleado fue el cuestionario en formato escala de Likert, habiéndose elaborado un conjunto de preguntas estructuradas cerradas, policotómico con determinadas repuestas, basándose en las variables.

Constituyendo el cuestionario, una teoría de observación, que, en forma concreta, nos permite aislar el problema que nos interesa, reduciendo la realidad a cierto número de datos esenciales. (Gómez, S., 2012, p.58)

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

La presente investigación ha cumplido con elementos y pasos respectivos, para obtener los resultados que serán interpretados a fin de determinar las conclusiones y recomendaciones de la tesis.

Una vez recolectado los datos, han sido tabulados y limpiados de vicios, se ha utilizado el programa IBM SPSS V.20, por ser calificado la técnica estadística más estimada, para medir la confiabilidad y validez del cuestionario utilizado, en base al método de investigación de la escala de Likert. Las etiquetas de los valores, establecidas en los ítems y escalas del cuadro de operacionalización, se encuentran reflejadas en las tablas y gráficos, producto de la medición en los resultados de las interrogantes.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Es la parte fundamental de la investigación, da la consistencia y peso a las hipótesis, con la finalidad de validarlas.

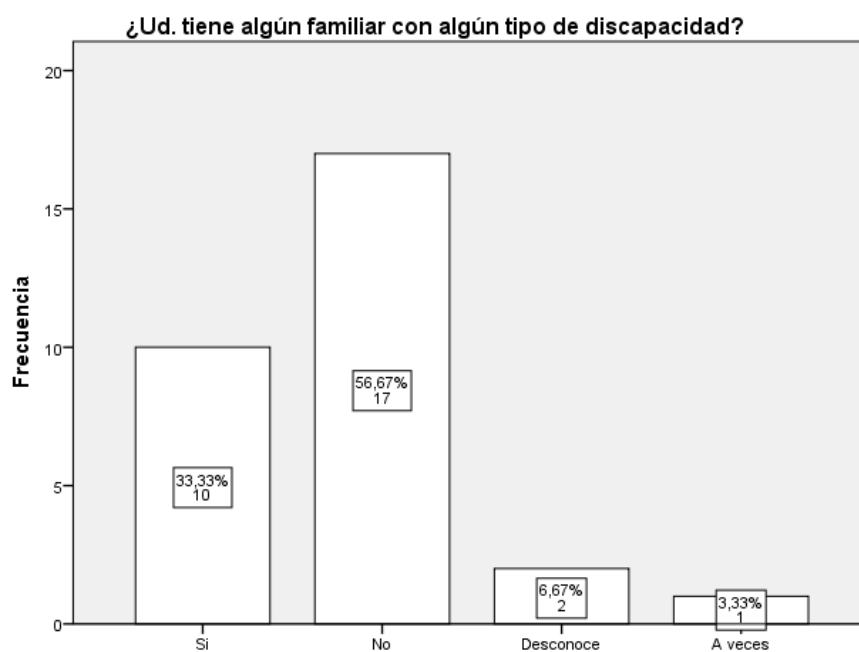
Tabla 3

¿Ud. tiene algún familiar con algún tipo de discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	10	33,3	33,3	33,3
No	17	56,7	56,7	90,0
Válidos Desconoce	2	6,7	6,7	96,7
A veces	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 3



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

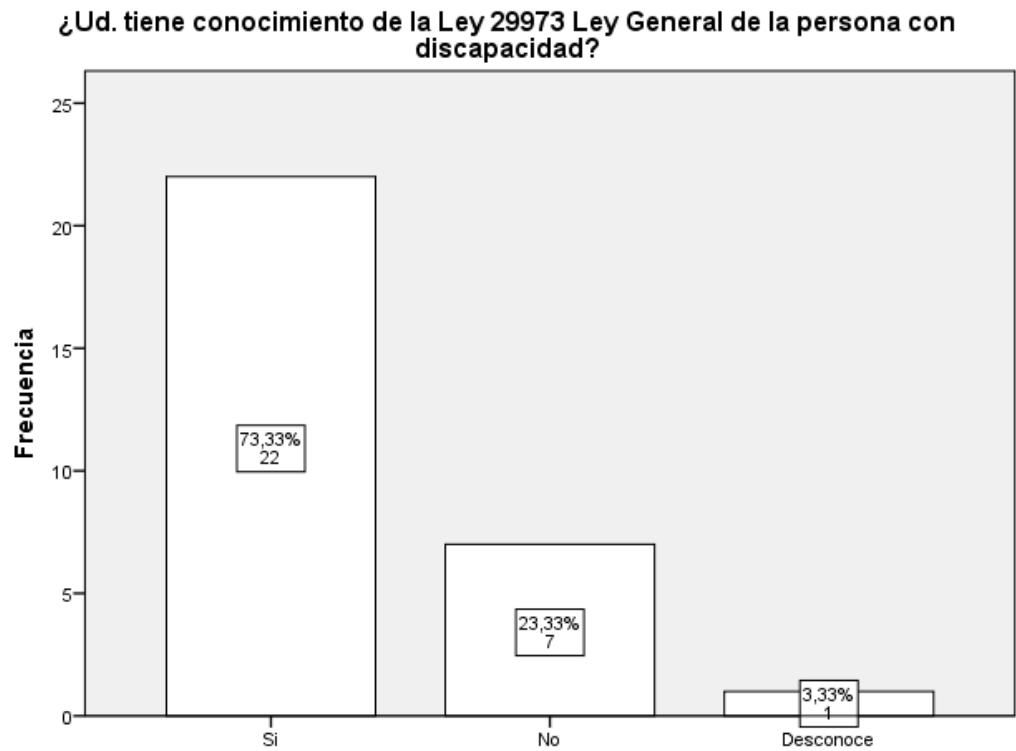
Tabla 4

¿Ud. tiene conocimiento de la Ley 29973 Ley General de la persona con discapacidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	22	73,3	73,3	73,3
	No	7	23,3	23,3	96,7
	Desconoce	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 4



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Tabla 5

¿Ud. cree que, serían beneficiosos los ajustes razonables, para acceder las personas con discapacidad, a un empleo en la Municipalidad Provincial de Chepén?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	27	90,0	90,0	90,0
Desconoce	2	6,7	6,7	96,7
A veces	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 5

¿Ud. cree que, serían beneficiosos los ajustes razonables, para acceder las personas con discapacidad, a un empleo en la Municipalidad Provincial de Chepén?



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Tabla 6

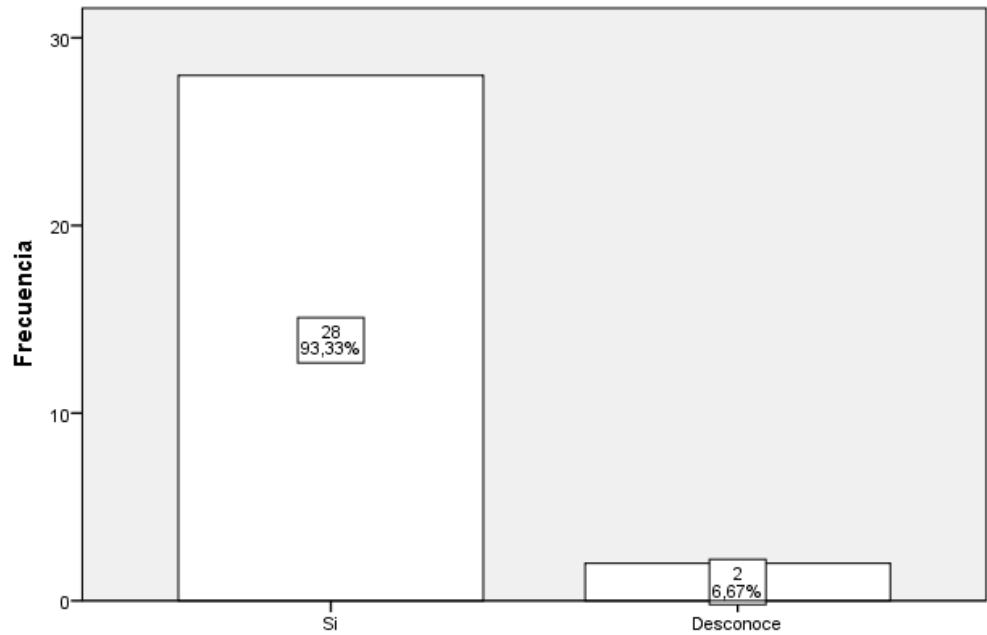
¿Ud. cree que, beneficiaría el conocer y aplicar la Ley 29973 y su reglamentación, para la inserción laboral de los Discapacitados en la Municipalidad Provincial de Chepén?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	28	93,3	93,3	93,3
Válidos Desconoce	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 6

¿Ud. cree que, beneficiaría el conocer y aplicar la Ley 29973 y su reglamentación, para la inserción laboral de los Discapacitados en la Municipalidad Provincial de Chepén?



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Tabla 7

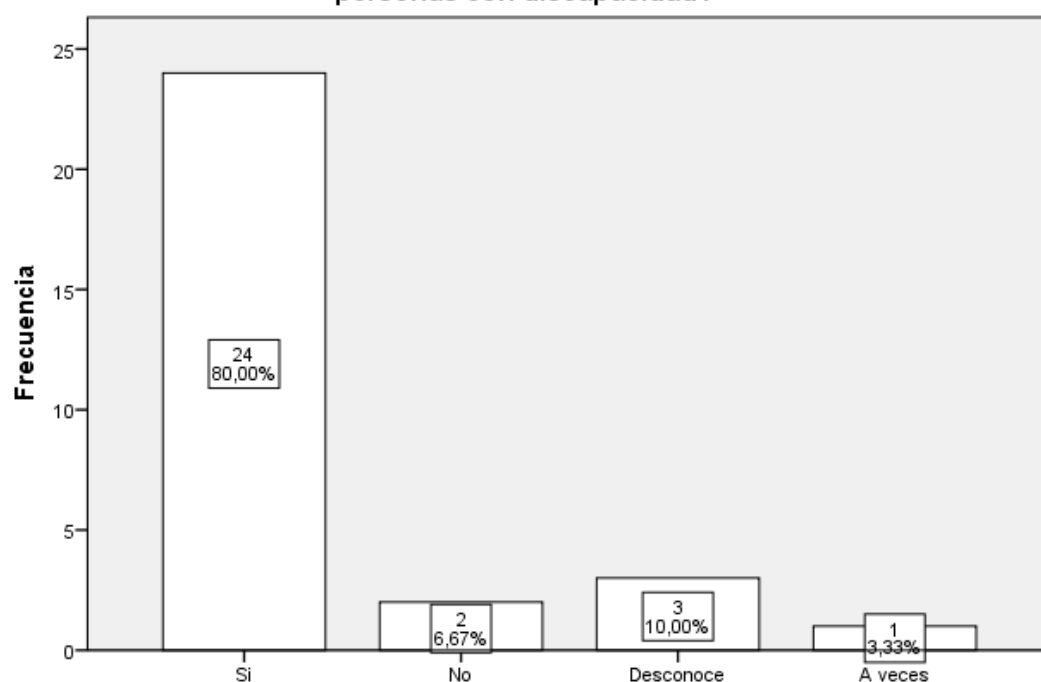
¿Ud. considera que, el incremento del número de plazas, en la Municipalidad Provincial de Chepén, sería beneficioso como cuota de empleo para las personas con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	24	80,0	80,0	80,0
No	2	6,7	6,7	86,7
Válidos Desconoce	3	10,0	10,0	96,7
A veces	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 7

¿Ud. considera que, el incremento del número de plazas, en la Municipalidad Provincial de Chepén, sería beneficioso como cuota de empleo para las personas con discapacidad?



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Tabla 8

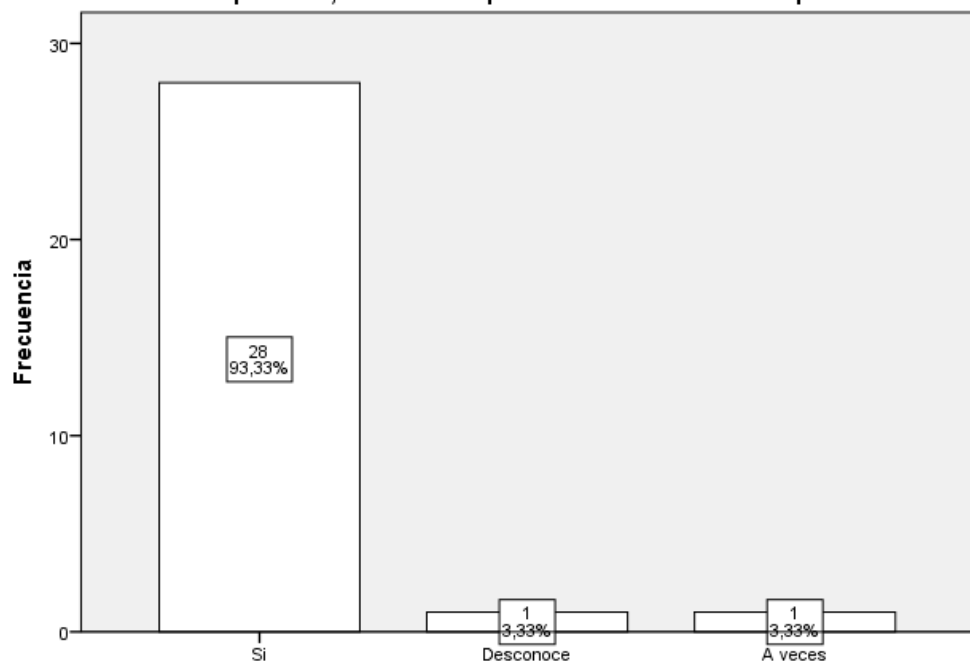
¿Ud. cree que, beneficiaría el cumplimiento de la cuota de empleo, a las personas con discapacidad, en la Municipalidad Provincial de Chepén?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	28	93,3	93,3	93,3
	Desconoce	1	3,3	3,3	96,7
	A veces	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 8

¿Ud. cree que, beneficiaría el cumplimiento de la cuota de empleo, a las personas con discapacidad, en la Municipalidad Provincial de Chepén?



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Tabla 9

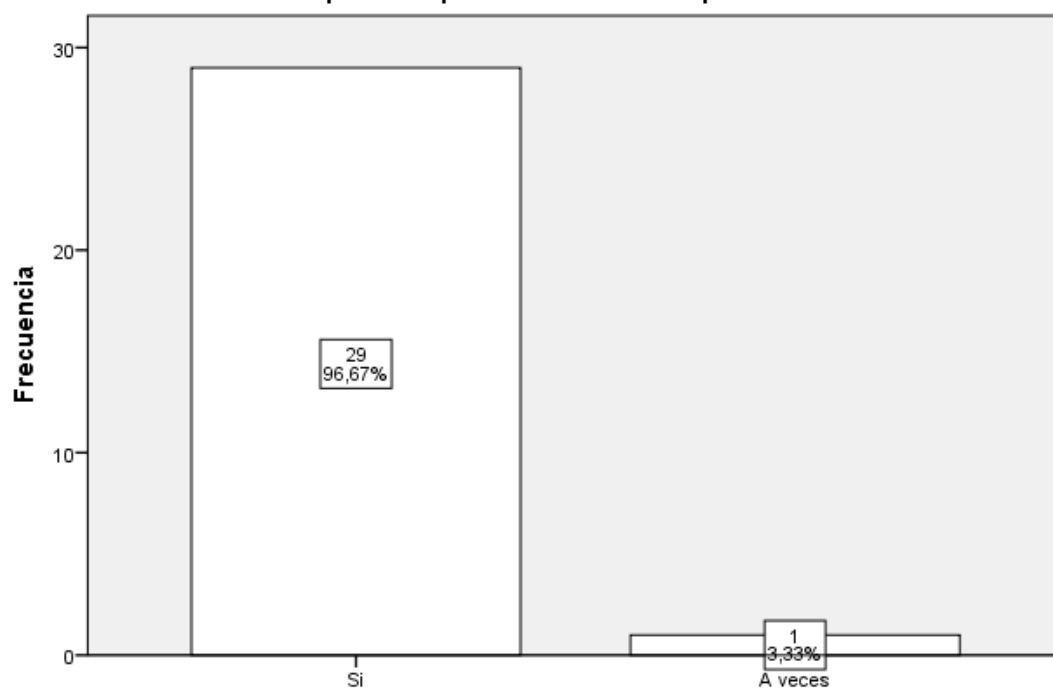
¿Ud. considera que beneficiaria, que las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial de Chepén, brinden capacitaciones para empleo y el mejor desempeño de personas con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	29	96,7	96,7	96,7
Válidos A veces	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 9

¿Ud. considera que beneficiaria, que las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial de Chepén, brinden capacitaciones para empleo y el mejor desempeño de personas con discapacidad?



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Tabla 10

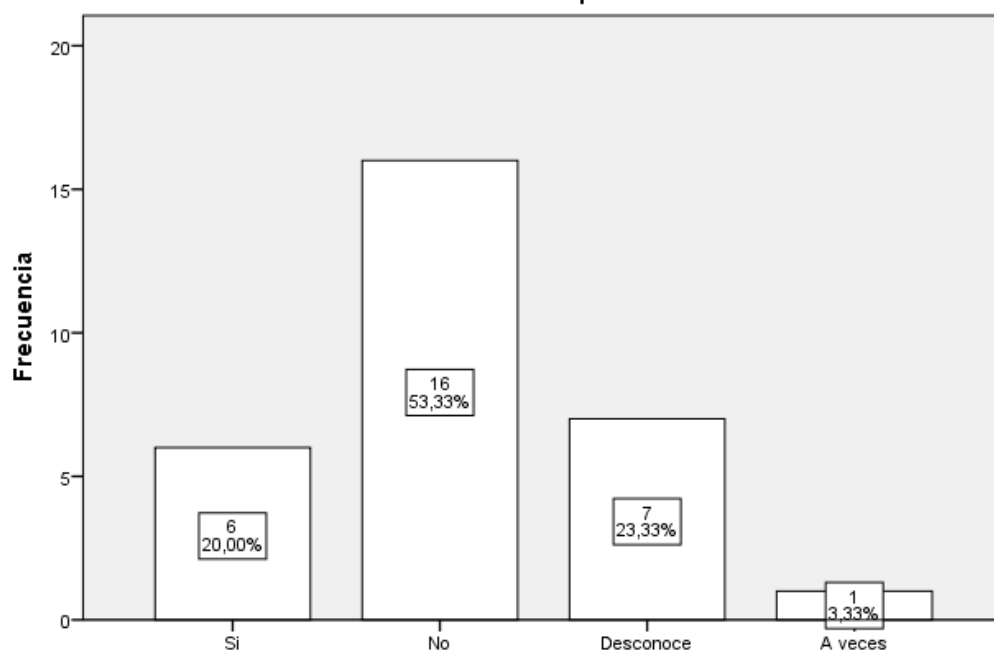
¿Ud. cree que, CONADIS, fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo, para la integración laboral de la persona con discapacidad, en la Municipalidad Provincial de Chepén?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	6	20,0	20,0	20,0
No	16	53,3	53,3	73,3
Válidos Desconoce	7	23,3	23,3	96,7
A veces	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 10

¿Ud. cree que, CONADIS, fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo, para la integración laboral de la persona con discapacidad, en la Municipalidad Provincial de Chepén?



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Tabla 11

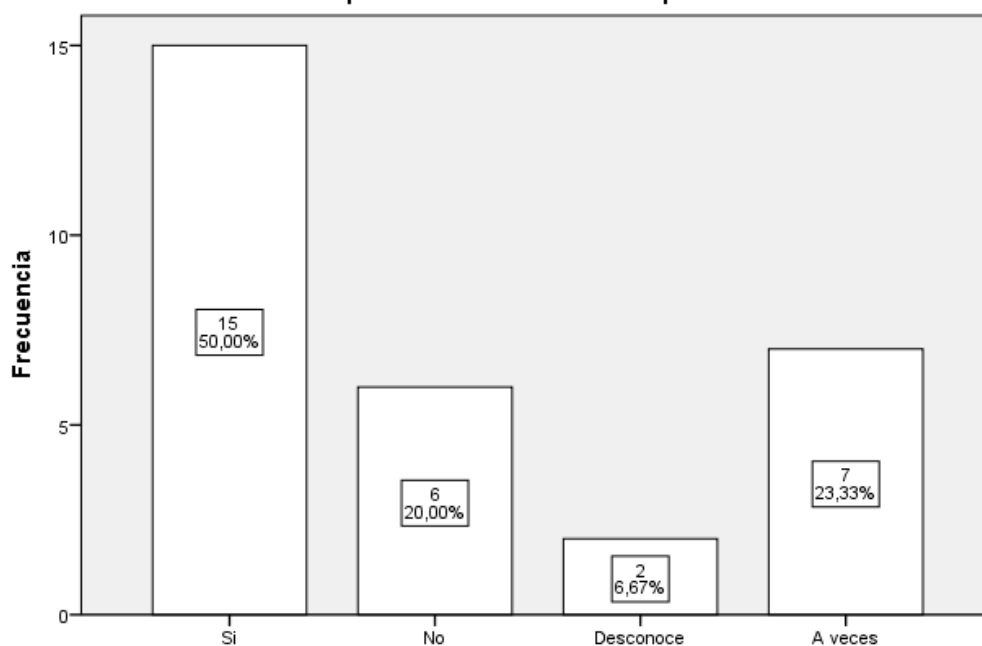
¿Ud. considera que, CONADIS como ente fiscalizador, del cumplimiento de la Ley 29973, beneficia a las personas con discapacidad, en la inserción laboral a la Municipalidad Provincial de Chepén?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	15	50,0	50,0	50,0
No	6	20,0	20,0	70,0
Válidos Desconoce	2	6,7	6,7	76,7
A veces	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 11

¿Ud. considera que, CONADIS como ente fiscalizador, del cumplimiento de la Ley 29973, beneficia a las personas con discapacidad, en la inserción laboral a la Municipalidad Provincial de Chepén?



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Tabla 12

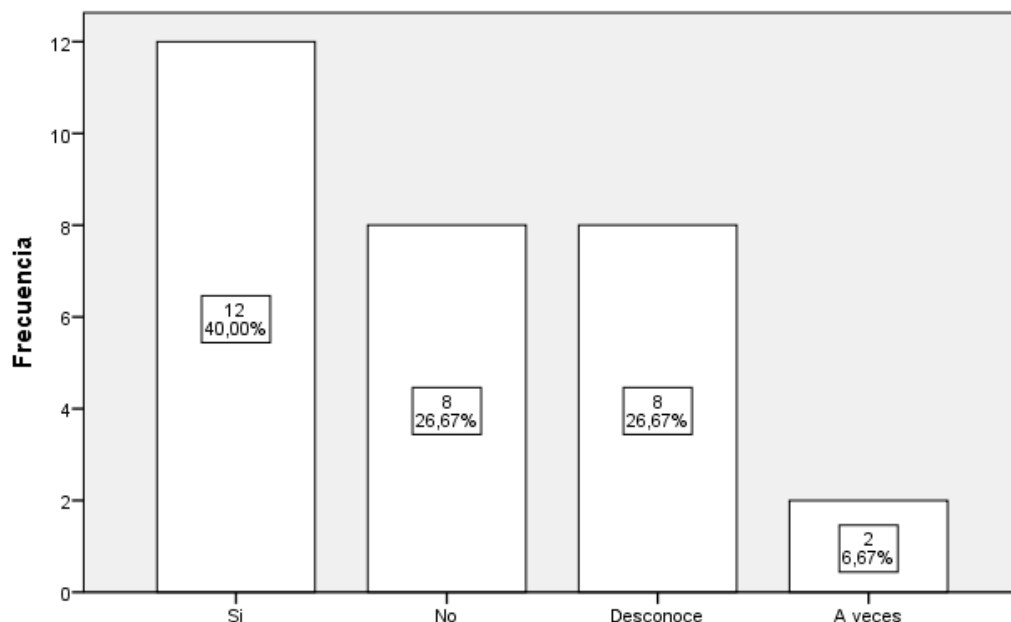
¿Ud. considera que, las personas con discapacidad en la ciudad de Chepén, se benefician, con los programas de capacitación de recursos humanos que el SERVIR está obligado a impartir en coordinación con CONADIS según Ley 29973?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	12	40,0	40,0	40,0
No	8	26,7	26,7	66,7
Válidos Desconoce	8	26,7	26,7	93,3
A veces	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 12

¿Ud. considera que, las personas con discapacidad en la ciudad de Chepén, se benefician, con los programas de capacitación de recursos humanos que el SERVIR está obligado a impartir en coordinación con CONADIS según Ley 29973?



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Tabla 13

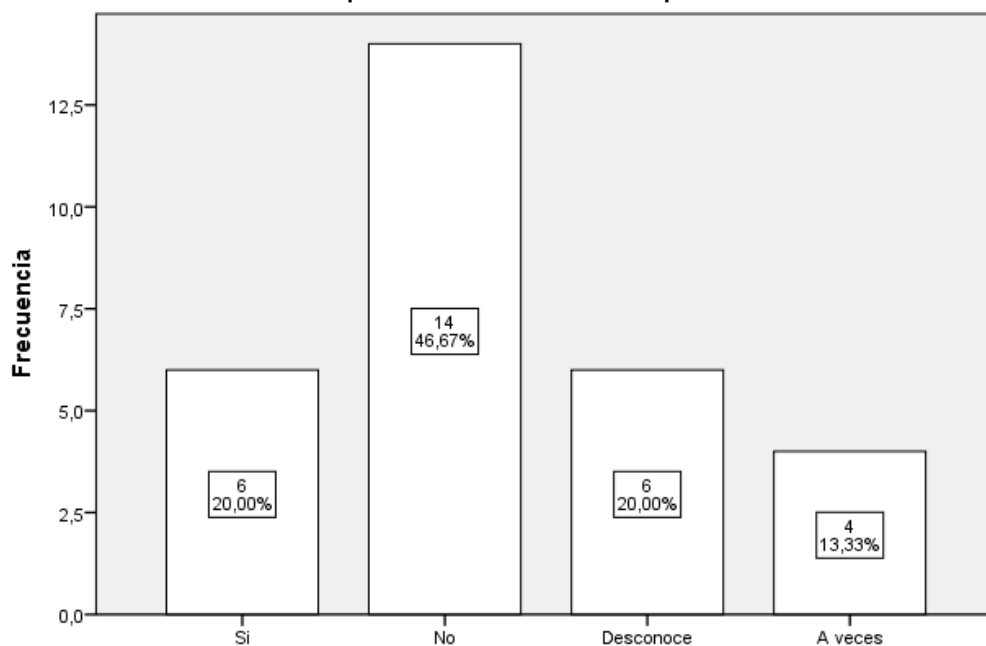
¿Ud. cree que, se refleja las coordinaciones que existen entre CONADIS y SERVIR, en la integración laboral de las personas con discapacidad, en la Municipalidad Provincial de Chepén?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	6	20,0	20,0	20,0
No	14	46,7	46,7	66,7
Válidos Desconoce	6	20,0	20,0	86,7
A veces	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 13

¿Ud. cree que, se refleja las coordinaciones que existen entre CONADIS y SERVIR, en la integración laboral de las personas con discapacidad, en la Municipalidad Provincial de Chepén?



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Tabla 14

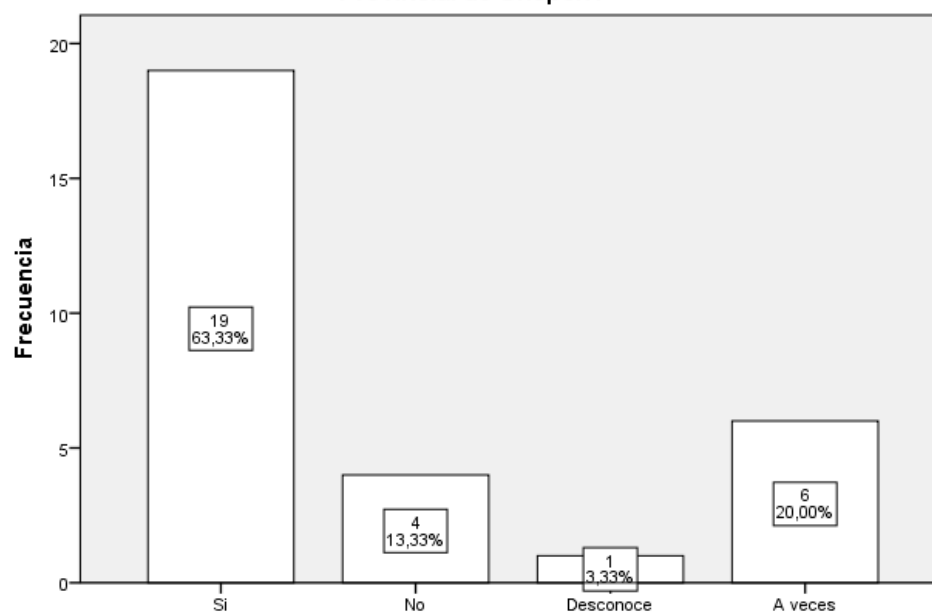
¿Ud. cree que, es beneficio las capacitaciones que brinda la OMAPED Chepén, a las personas con discapacidad, para su inserción laboral, en la Municipalidad Provincial de Chepén?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	19	63,3	63,3	63,3
No	4	13,3	13,3	76,7
Válidos Desconoce	1	3,3	3,3	80,0
A veces	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 14

¿Ud. cree que, es beneficio las capacitaciones que brinda la OMAPED Chepén, a las personas con discapacidad, para su inserción laboral, en la Municipalidad Provincial de Chepén?



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Tabla 15

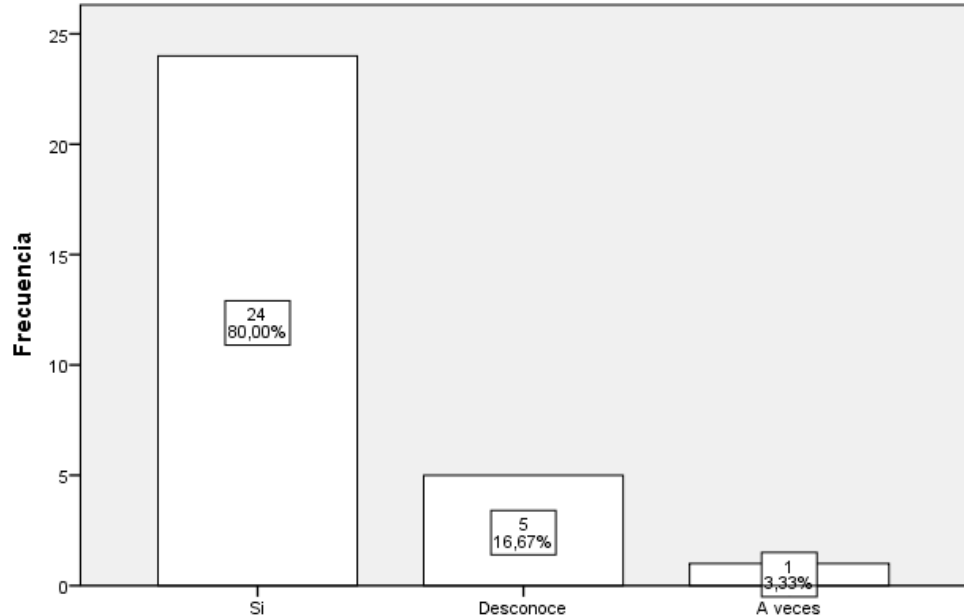
¿Ud. considera que, el incumplimiento de la Ley 29973 influye en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	24	80,0	80,0	80,0
Desconoce	5	16,7	16,7	96,7
A veces	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 15

¿Ud. considera que, el incumplimiento de la Ley 29973 influye en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020?



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

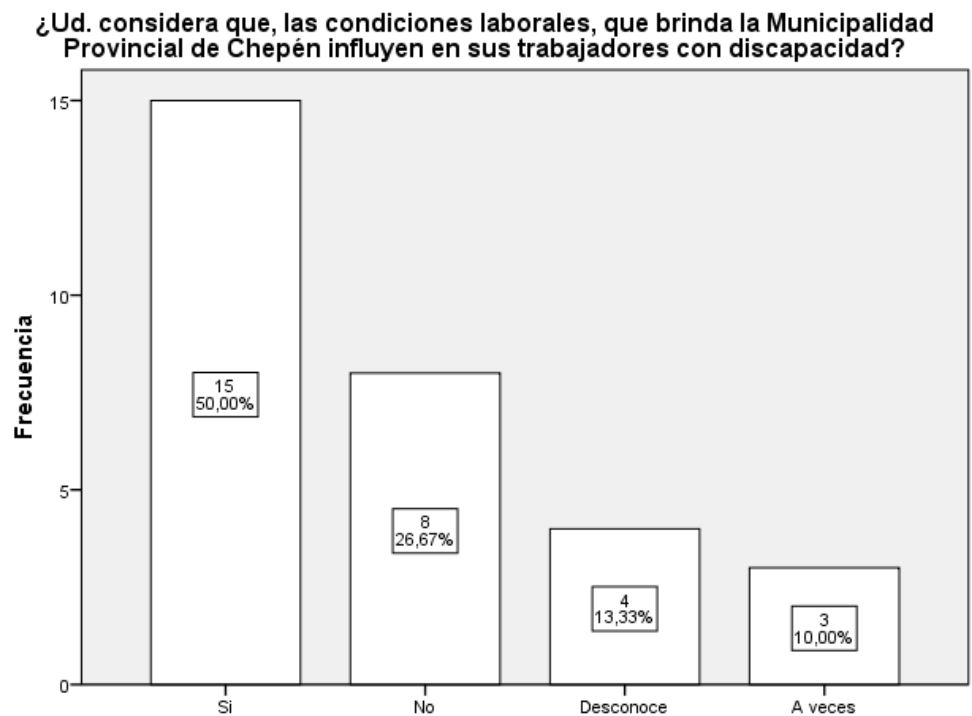
Tabla 16

¿Ud. considera que, las condiciones laborales, que brinda la Municipalidad Provincial de Chepén influyen en sus trabajadores con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	15	50,0	50,0	50,0
No	8	26,7	26,7	76,7
Válidos Desconoce	4	13,3	13,3	90,0
A veces	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 16



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Tabla 17

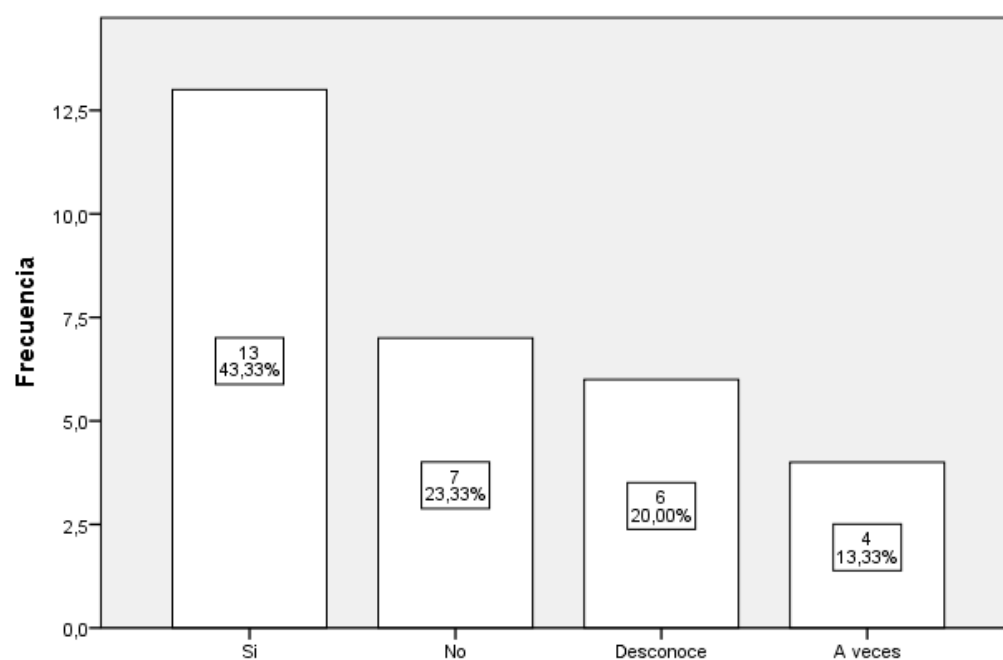
¿Ud. considera que, la OMAPED Chepén, contribuye con la inserción laboral de la persona con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Chepén?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	13	43,3	43,3	43,3
No	7	23,3	23,3	66,7
Válidos Desconoce	6	20,0	20,0	86,7
A veces	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 17

¿Ud. considera que, la OMAPED Chepén, contribuye con la inserción laboral de la persona con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Chepén?



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Tabla 18

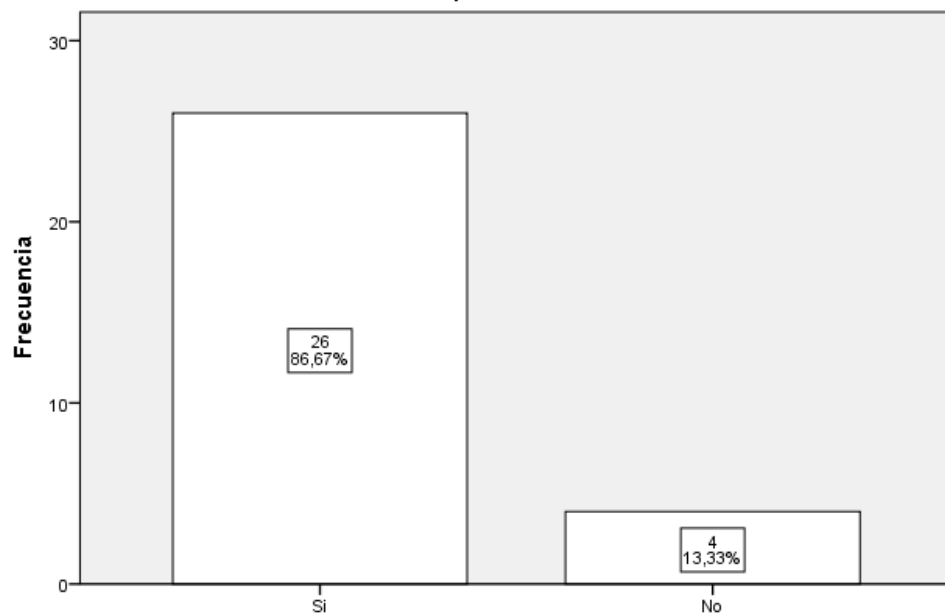
¿Ud. cree que, beneficiaría el incremento de plazas en la Municipalidad Provincial de Chepén, con un perfil acorde a las habilidades de las personas con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	26	86,7	86,7	86,7
Válidos No	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 18

¿Ud. cree que, beneficiaría el incremento de plazas en la Municipalidad Provincial de Chepén, con un perfil acorde a las habilidades de las personas con discapacidad?



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Tabla 19

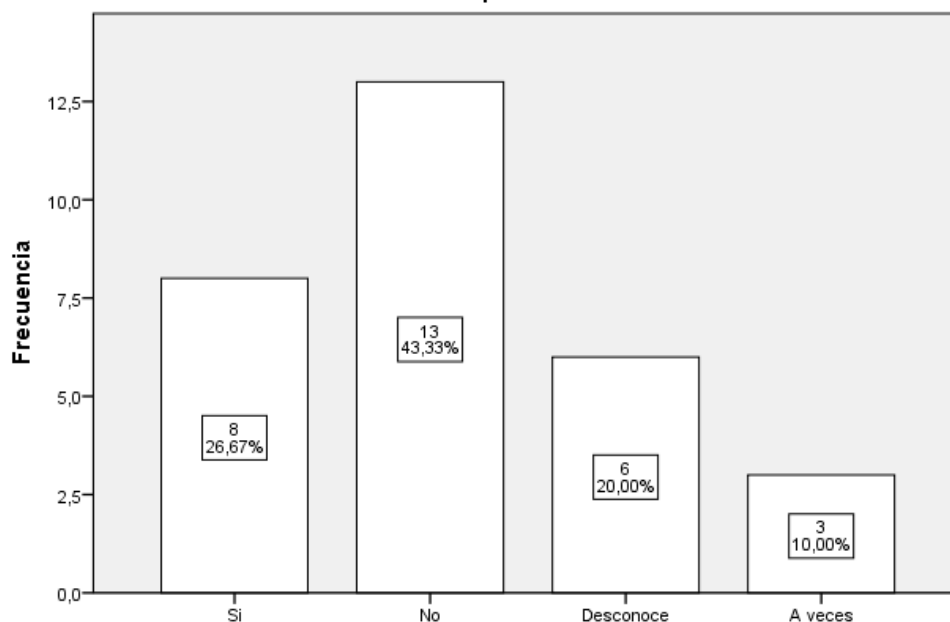
¿Ud. considera que, los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Chepén, aplican las políticas de promoción del empleo y estas benefician a las personas con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	8	26,7	26,7	26,7
No	13	43,3	43,3	70,0
Válidos Desconoce	6	20,0	20,0	90,0
A veces	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 19

¿Ud. considera que, los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Chepén, aplican las políticas de promoción del empleo y estas benefician a las personas con discapacidad?



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Tabla 20

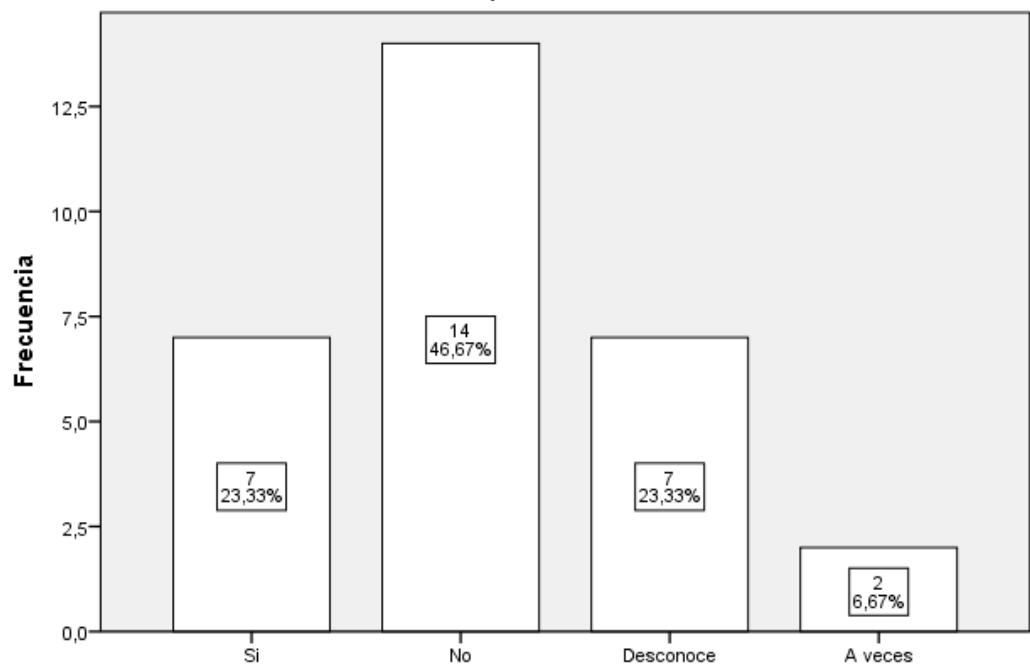
¿Ud. cree que, los procesos de selección para optar un puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Chepén, son convenientes para las personas con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	7	23,3	23,3	23,3
No	14	46,7	46,7	70,0
Válidos Desconoce	7	23,3	23,3	93,3
A veces	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

Figura 20

¿Ud. cree que, los procesos de selección para optar un puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Chepén, son convenientes para las personas con discapacidad?



Fuente: SPSS V.20: Elaboración propia.

5.2. Interpretación de los resultados

La interpretación es la parte teórica, del resultado del análisis estadístico de los datos, determinados por el sistema SPSS, por tablas y gráficos:

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 3.

10 personas representadas con el porcentaje de 33,33% indican que, si tienen algún familiar con algún tipo de discapacidad, asimismo 17 personas con representación de 56,67%, 2 personas con representación de 6,67% desconoce esta situación y una persona con una representación de 3,33% indica que a veces ha tenido contacto con algún familiar que tiene algún tipo de discapacidad.

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 4.

22 personas con la representación de 73,33% señala que, si tiene conocimiento de la ley 29973, asimismo 7 personas con la representación de 23,33% señalan que no tienen conocimiento de dicha ley, y finalmente una persona con representación de 3,33% señala que desconoce la ley 29973.

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 5.

Se expresa que 27 personas con la representación del 90% indicaron que, si creen que serían beneficiosos los ajustes razonables para acceder las personas con discapacidad a un empleo en la municipalidad de Chepén, asimismo 2 personas con representación del 6,67% desconoce lo acontecido y 1 persona con representación de 3,33% indica que a veces puede ser beneficioso esos ajustes para acceder las personas con discapacidad a un empleo en dicha municipalidad.

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 6.

28 personas con representación de 93,3% indican que, si creen que beneficiaria el conocer y aplicar la ley 29973 y su reglamentación para la inserción laboral de los discapacitados en la municipalidad provincia

de Chepén, asimismo 2 personas con la representación de 6,67% indica que desconoce tal situación.

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 7.

Se expresa que, 24 personas con la representación de 80% indican que si consideran que el incremento del número de plazas en la municipalidad de Chepén es beneficioso como cuota de empleo para las personas que sufren de minusvalía, mientras que 2 personas con representación de 6,67% indican que no sería beneficioso, 3 personas con representación de 10% indican que desconocen de tal situación y 1 personas con representación de 3,3% indica que a veces sería beneficioso.

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 8.

Se manifiesta que 28 personas con una representación porcentual de 93,33% consideran que si beneficiaria el cumplimiento de la cuota de empleo, a las personas con discapacidad en la municipalidad provincial de Chepén, asimismo 1 persona con representación de 3,33% desconoce la interrogante, y 1 persona con representación de 3,33% indica que a veces.

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 9.

29 personas con una representación de 96,67% indican que, si beneficiaria que las unidades orgánicas de la municipalidad provincial de Chepén brinden capacitaciones para empleo y mayor desempeño en las personas con discapacidad, asimismo 1 persona con representación de 3,33% indica que a veces puede ser beneficioso.

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 10.

Se puede aducir que 6 personas con representación de 6 personas con representación de 20% consideran que CONADIS fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo, para la integración laboral de la persona con discapacidad, en la municipalidad provincial de Chepén,

asimismo 16 personas con representación de 53,33% indica que no cumple con la fiscalización, mientras que 7 personas con representación de 23,33% desconoce la situación, y 1 persona con representación de 3,33% considera que a veces la CONADIS cumple con tal función.

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 11.

Expresa que 15 personas con representación de 50% indica que, si considera que CONADIS como ente fiscalizador del cumplimiento de la ley 29973 beneficia a las personas con discapacidad en la inserción laboral a la municipalidad de Chepén, asimismo 6 personas con 20% indican que no, 2 personas con una representación de 6,67% desconoce tal interrogante, 7 personas con representación de 23,33% considera que a veces la CONADIS cumple con la ley 29973.

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 12.

Se puede aducir que 12 personas con representación de 40% indican que, si consideran que las personas con discapacidad se benefician con los programas, mientras que 8 personas con representación de 26,67% consideran que no benefician, mientras que 8 personas con 26,67% consideran que desconocen si benefician o no, y 2 personas con representación de 6,67% considera que a veces las personas con discapacidad se benefician con los programas.

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 13.

6 personas con representación de 20% considera que si se refleja las coordinaciones que existen entre CONADIS y SERVIR en la integración laboral de las personas con discapacidad, asimismo 14 personas con representación de 46,67% indican que no se reflejan las coordinaciones que existen entre CONADIS y SERVIR en la integración laboral de las personas con discapacidad, 6 personas con representación de 20% indica que desconoce la respuesta, así como

4 personas con representación de 13,33% consideran que a veces se refleja las coordinaciones que existen entre CONADIS y SERVIR.

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 14.

Se expresa que 19 personas con una representación de 63,33% si creen que el beneficiario de las capacitaciones que brinda la OMAPED a las personas con discapacidad, asimismo 4 personas con representación de 13,33% consideran que no, 1 persona con representación de 3,33% desconoce tal situación y 6 personas con 20% a veces considera que las capacitaciones que brinda la OMAPED Chepén a las personas con discapacidad.

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 15.

Existen 24 personas con representación 80% consideran que el incumplimiento de la ley 29973 influye en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad provincial de Chepén, asimismo 5 personas con el porcentaje de 16,67% desconoce el incumplimiento de la Ley 29973 influye en la integración laboral del discapacitado en la municipalidad provincial de Chepén y 1 persona con la representación de 3,33% considera que a veces se da tal situación.

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 16.

Constan 15 personas con una representación de 50% indican que las condiciones laborales que brinda la municipalidad si influyen en sus trabajadores con discapacidad, asimismo 8 personas con representación de 26,67% consideran que no influyen en la municipalidad de Chepén, 4 personas con representación de 13,33% desconoce tal situación y 3 personas con 10% considera que a veces influyen en sus trabajadores.

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 17.

De los cuales 13 personas con una representación porcentual de 43,33% considera que si la OMAPED Chepén contribuye con la

inserción laboral de la persona con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Chepén, asimismo 7 personas con un porcentaje de 23,33% indican que no contribuye, asimismo 6 personas con una representación de 20% desconoce tal situación y 4 personas con una representación de 13,33% considera que a veces la OMAPED si contribuye con la inserción laboral de la persona con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Chepén.

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 18.

Son 26 personas con un porcentaje de 86,67% consideran que si beneficiaria el incremento de plazas en la Municipalidad Provincial de Chepén con un perfil acorde a las habilidades de las personas con discapacidad, y 4 personas con 13,33% no beneficiaria el incremento de plazas en la municipalidad provincial de Chepén con un perfil acorde a las habilidades de las personas con discapacidad.

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 19.

De 8 personas con una representación de 26,67% consideran que si los funcionarios de la Municipalidad provincial de Chepén aplican las políticas de promoción del empleo y estas benefician a las personas con discapacidad, 13 personas con una representación de 43,33% consideran que no influye, del mismo modo 6 personas con una representación porcentual de 20% desconocen tal situación y 3 personas con una representación de 10% señalan que a veces los funcionarios de la municipalidad provincial de Chepén aplican las políticas de promoción del empleo y estas benefician a las personas con discapacidad.

Del resultado del interrogante de la tabla y grafico 20.

Se considera que, 7 personas con una representación porcentual de 23,33% considera que si los procesos de selección para optar un puesto de trabajo en la Municipalidad provincial de Chepén, son convenientes para las personas con discapacidad, asimismo 14

personas 46,67% no lo consideran así, 7 personas con una representación de 23,33% desconocen tal situación y 2 personas con 6,67% consideran que a veces pueden ser convenientes.

Análisis General de la interpretación de resultados:

De la muestra de 30 personas encuestadas que constituyen el 100 % el 80 % en promedio, es decir 24 personas con encuestadas opinan que existe una influencia directa entre el incumplimiento de la Ley 29973 y la integración laboral de las personas con discapacidad que laboran en la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2020.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis Inferencial

La deducción estadística permite valorar medidas poblacionales a partir de la muestra utilizada, así como realizar el contraste de hipótesis; en la presente investigación, se ha utilizado la prueba estadística paramétrica – coeficiente de correlación de Pearson, conocido también como “coeficiente producto-momento”, para medir el grado de asociación entre dos variables.

Tabla 21

Estadística inferencial y prueba de hipótesis

Criterios de relación

Criterio	Rango
Correlación grande, perfecta y positiva	$R = 1$
Correlación muy alta	$0,90 \leq r < 1$
Correlación alta	$0,70 \leq r < 0,90$
Correlación moderada	$0,40 \leq r < 0,70$
Correlación muy baja	$0,20 \leq r < 0,70$
Correlación nula	$r = 0,00$
Correlación grande, perfecta y negativa	$r = -1,00$

Fuente: SPSS V.25: Elaboración propia.

Los signos (+ o -), indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); el valor numérico, la magnitud de la correlación. El programa utilizado IBM SPSS presenta los coeficientes de correlación en una tabla, donde las filas o columnas son las variables asociadas y se señala con asterisco(s) el nivel de significancia (sig.): un asterisco (*) implica que el coeficiente es significativo al nivel del 0.05 y dos asteriscos (**) que es significativo al nivel del 0.01. (Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, M. 2014).

Prueba de Hipótesis general

HG. – Existe una influencia directa entre el incumplimiento de la Ley 29973 y la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

H0.- No existe una influencia directa entre el incumplimiento de la Ley

29973 y la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

Confianza 99.5%

Reglas de decisión

Si el grado de bilateralidad es \leq a 0.05 se acepta la hipótesis propuesta

Si el grado de bilateralidad es $>$ a 0.05 se acepta la hipótesis nula

Tabla 22

		Correlaciones	
		INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973	INTEGRACIÓN LABORAL DEL DISCAPACITADO
INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973	Correlación de Pearson	1	,787**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
INTEGRACIÓN LABORAL DEL DISCAPACITADO	Correlación de Pearson	,787**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	0

Fuente: SPSS V.25: Elaboración propia.

Grado de relación = 78.7%

Significancia bilateral = 0.000

Población = 30

Interpretación

La correlación entre la variable 1 Incumplimiento de la Ley 29973 y la variable 2 integración laboral del discapacitado es de 78.7%, según la tabla categórica de Pearson, existe alta relación entre estas, el grado de significancia es de $(0,000 < 0,05)$, por tal motivo se acepta la hipótesis general propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluye que:

“A mayor nivel de influencia entre el cumplimiento de la Ley 29973, mayor será la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad provincial de Chepén, 2020”.

Correlación y prueba de hipótesis específica 1

HE1.- El incremento de plazas como cuota de empleo es beneficioso para la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén.

HE0.- El incremento de plazas como cuota de empleo no es beneficioso para la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén.

Confianza 99.5%

Reglas de decisión

Si el grado de bilateralidad es \leq a 0.05 se acepta la hipótesis propuesta

Si el grado de bilateralidad es $>$ a 0.05 se acepta la hipótesis nula

Tabla 23

		Correlaciones	
		INCREMENTO DE PLAZAS	INTEGRACIÓN LABORAL DEL DISCAPACITADO
INCREMENTO DE PLAZAS	Correlación de Pearson	1	,881**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
INTEGRACIÓN LABORAL DEL DISCAPACITADO	Correlación de Pearson	,881**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Fuente: SPSS V.25: Elaboración propia

Grado de relación = 88.1%

Significancia bilateral = 0.000

Población = 30

Interpretación

La correlación entre el “incremento de plazas” y “integración laboral del discapacitado” es de 88.1%, según la tabla categórica de Pearson, existe alta relación entre estas, el grado de significancia es de (0,000 < 0,05), por tal motivo se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula y se concluye que:

“A mayor incremento de plazas como cuota de empleo, mayor será la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén”.

Correlación y prueba de hipótesis específica 2

HE2.- Las capacitaciones que brinden las Unidades Orgánicas benefician significativamente el empleo y mejor desempeño del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén.

HE0.- Las capacitaciones que brinden las Unidades Orgánicas no benefician significativamente el empleo y mejor desempeño del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén.

Confianza 99.5%

Reglas de decisión

Si el grado de bilateralidad es \leq a 0.05 se acepta la hipótesis propuesta

Si el grado de bilateralidad es $>$ a 0.05 se acepta la hipótesis nula

Tabla 24

		Correlaciones	
		CAPACITACIONES DE LAS UNIDADES ORGANICAS	DESEMPEÑO DISCAPACITADO
CAPACITACIONES DE LAS UNIDADES ORGANICAS	Correlación de Pearson	1	,832**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
DESEMPEÑO DEL DISCAPACITADO	Correlación de Pearson	,832**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Fuente: SPSS V.25: Elaboración propia

Grado de relación = 83.2%

Significancia bilateral = 0.000

Población = 30

Interpretación

La correlación entre “capacitaciones de las unidades orgánicas” y “desempeño del discapacitado” es de 83.2%, según la tabla categórica de Pearson, existe alta relación entre estas, el grado de significancia es de ($0,000 < 0,05$), por tal motivo se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula y se concluye que:

“A mayores capacitaciones que brinden las Unidades Orgánicas mayor será el beneficio significativo en el empleo y mejor desempeño del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén”.

Correlación y prueba de hipótesis específica 3

HE3.- La no fiscalización del cumplimiento de la Ley 29973 no beneficia la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén.

HE0.- La no fiscalización del cumplimiento de la Ley 29973 beneficia la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén.

Confianza 99.5%

Reglas de decisión

Si el grado de bilateralidad es \leq a 0.05 se acepta la hipótesis propuesta

Si el grado de bilateralidad es $>$ a 0.05 se acepta la hipótesis nula

Tabla 25

		Correlaciones	
		NO FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973	INTEGRACIÓN DEL DISCAPACITADO
NO FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973	Correlación de Pearson	1	,882**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
INTEGRACIÓN DEL DISCAPACITADO	Correlación de Pearson	,882**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Fuente: SPSS V.25: Elaboración propia.

Grado de relación	= 88.2%
Significancia bilateral	= 0.000
Población	= 30

Interpretación

La correlación entre “no fiscalización del cumplimiento de la ley 29973” y “integración del discapacitado” es de 88.2%, según la tabla categórica de Pearson, existe alta relación entre estas, el grado de significancia es de ($0,000 < 0,05$), por tal motivo se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula y se concluye que:

“A mayor no fiscalización del cumplimiento de la Ley 29973, mayores son los perjuicios ante la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén”.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación resultados

Las personas con discapacidad, desde años remotos han venido sufriendo, múltiples discriminaciones, lo que conllevaron a organismos internacionales a implantar reglas legales, con la finalidad de protegerlos y reconocerles derechos fundamentales, como el del trabajo digno en iguales condiciones; en el Perú se normo inicialmente mediante Ley 24067 del año 1985, marco legal que ha ido siendo objeto de modificaciones, hasta llegar a la actual Ley 29973, que determina la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, iniciando su progreso e inserción plena y segura en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica, norma legal que con el transcurso del tiempo ha sido mejorada, con la única finalidad de que las personas involucradas en hacerlas cumplir, la cumplan.

Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y empleo, en igualdad de condiciones y oportunidades que las demás, en un ambiente de justicia, seguridad y salubridad; el legislador peruano con la finalidad de que las instituciones públicas cumplan con integrar al trabajo a dichas personas, instituyó la cuota de empleo consistente en el 5% del total de los trabajadores con que cuente la entidad; y, específicamente la Municipalidad Provincial de Chepén, durante el año 2020 ha contado con 213 trabajadores, distribuidos en tres regímenes laborales con los que cuenta, deduciendo la cuota de empleo, debería contar con 11 trabajadores con discapacidad, lo cual no cumple, ya que cuenta con 06 trabajadores considerados con alguna discapacidad.

De conformidad a los resultados obtenidos de 88.1%, en la correlación entre el “incremento de plazas” e “integración laboral del discapacitado”, se deduce que se está incumpliendo la Ley 29973, en la integración laboral de la persona con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Chepén, según se ve reflejada en la tabla

categoría de Pearson, al existir alta relación entre ellas, llegando al grado de significancia del $(0,000 < 0,05)$.

Los resultados de la presente investigación, se contrastan con las realizadas con otros investigadores, como lo ejecutado por Zavala, N. (2017), llegó a establecer que el cumplimiento de la Ley N° 29973, no garantiza en nada, la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, por cuanto no se viene cumpliendo, con dicho ordenamiento en las instituciones públicas y privadas, ignorando realizar los ajustes razonables en los procedimientos para el concurso público para la contratación de las personas con discapacidad; que al respecto en la Municipalidad Provincial de Chepén, durante el año 2020 no ha realizado concurso público, para captar y de esta manera cumplir con la cuota laboral establecida en la normatividad legal correspondiente y el personal que viene laborando actualmente, no han ingresado a trabajar, postulando como persona con discapacidad.

Si existiera el incremento de plazas para la integración laboral de las personas con discapacidad, menor sería la desocupación de los mismos, así también lo refiere Macedo, W. (2019), en su investigación que desarrolló y determinó que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, viene siendo vulnerado constantemente y que las políticas empleadas no generan el impacto esperado; contrastando con el resultado de la presente investigación, que determina que no ven reflejados, la inserción laboral, con las políticas de promoción para el empleo, que los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Chepén, vienen aplicando.

Por lo tanto, al no existir un incremento de plazas en la Municipalidad Provincial de Chepén, como cuota de empleo para la integración laboral, menor es el beneficio que obtienen con dicha norma establecida, las personas con discapacidad, a la misma conclusión llegó en su tesis Rojas, M. y Villanueva, M. (2019), que revela que la obediencia en aplicar la cuota de empleo, es nulo.

Existen además herramientas como las capacitaciones que deben brindar las unidades orgánicas como el SERVIR y la OMAPED, que permitirían, a las personas con discapacidad obtener mayor conocimiento de sus derechos y aprendizaje de las labores en que se puedan desempeñar, las mismas que no se cumplen, marginándolos y volverlos vulnerables; esta vulneración no se ve reflejada únicamente en la Municipalidad Provincial de Chepén, sino que también lo vio reflejado Cabrera, E. (2019), en su investigación realizada en Machala – Ecuador, lo que demuestra que existiría, no solo en el Perú, el poco interés en instruir a la persona con discapacidad.

La discriminación se ve reforzada, por la inoperancia de las instituciones que tienen que velar por el cumplimiento de la norma legal, nos referimos al CONADIS, que no contribuye en nada para la integración laboral, al no cumplir con su finalidad de fiscalizador y poder establecer el motivo del no cumplimiento con la cuota laboral; la intención en este caso particular, no sería para imponer sanciones, sino para determinar el motivo.

Este análisis comparativo de los antecedentes de las investigaciones y a nivel internacional y nacional. y los resultados obtenidos, análisis de los indicadores inferenciales sobre todo el de correlación, conllevan a establecer que existe una influencia directa entre el incumplimiento de la ley 29973 y la integración laboral de las personas con discapacidad que laboran en la Municipalidad Provincial de Chepén.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

- 1). De la encuesta realizada, el 80% (24 encuestados) opinan que existe una influencia directa entre el incumplimiento de la Ley 29973, en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

- 2). De la encuesta realizada, el 79 % (24 encuestados) opinan que existe una influencia directa, entre el incumplimiento de la Ley 29973, dimensión plaza y perfil en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

- 3). De la encuesta realizada, el 82% (25 encuestados) opinan que existe una influencia directa, entre el incumplimiento de la Ley 29973, dimensión capacitación laboral, en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

- 4). De la encuesta realizada, el 78% (23 encuestados) opinan que existe una influencia directa, entre el incumplimiento de la Ley 29973, dimensión condición laboral en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

RECOMENDACIONES

- 1) Que, la Municipalidad Provincial de Chepén, cumpla de manera efectiva lo previsto en la Ley 29973, y su reglamento relacionado con la integración laboral de la persona con discapacidad, con la finalidad que accedan a un trabajo digno y en igual condiciones, de desarrollo laboral en relación a su grado de influencia de esta disposición.
- 2) Que, el organismo CONADIS con apoyo de la OMAPED – Chepén, cumpla con su rol de fiscalización para el cumplimiento de la cuota de empleo en lo referente al perfil y las plazas descritas en los documentos de gestión y estructura orgánica de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Chepén, contenidas en la Ley 29973; realizando una verificación de las plazas ofertadas.
- 3) Que, la Municipalidad Provincial de Chepén, con los ajustes razonables establecidos, proceda a la convocación de personal con la actividad de la capacitación laboral para fortalecer sus conocimientos y habilidades de personas con discapacidad, para cobertura de las plazas faltantes de la demanda de empleo que demanda la Ley N° 29973, en beneficio de la integración. Laboral y mejora las condiciones socio económica del personal con discapacidad
- 3) Que, la Municipalidad Provincial de Chepén, por intermedio de la OMAPED en coordinación con los organismos de la CONADIS y SERVIR, ofrezcan las condiciones laborales adecuadas en una efectiva integración laboral, en ambientes sinérgicos, empatía y adecuado ambiente laboral en cumplimiento de la normatividad prevista y beneficiosa al personal con discapacidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar, M. (2019). Inclusión laboral y personas en situación de discapacidad - Una mirada a las instituciones públicas en la ciudad de Puerto Montt en el año 2019. Puerto Montt - Chile: Universidad Andrés Bello.
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). La Investigación Científica - Una aproximación para los estudios de posgrado: Univerdidad Internacional del Ecuador.
- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación: Serie integral por competencias; 3ra edición: Grupo editorial patria - Mexico
- Barroso, J. (2018). Mercado de trabajo y discapacidad: Evidencias de de un experimento de campo en Bolivia. De Analisis del Banco Central de Bolivia, 70.
- Bernal, C. (2006). Metodologia de la investigacion - segunda edición. Mexico: Leticia Gaona Figueroa.
- Bernal, C. (2016). Metodología de la Investigación - cuarta edición. Colombia: Editora Géminis Ltda.
- Bonett, D. (20 de julio de 2020). Google.com. Obtenido de https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/InclusionSocialDiscapacidad/files/presentaciones_ppt/poblaci%C3%B3n_con_alguna_discapacidad_20_julio_de_2020.pdf
- Cabrera, E. (2019). La inserción laboral de las personas con discapacidad. Ecuador: Universidad Tecnica de Machala.
- El Peruano, (6 de Enero de 1999). Ley N° 27050. Ley general de la persona con discpacidad. Lima, Lima, Perú: Editora Perú.
- El Peruano, (24 de Diciembre de 2012). Ley N° 29973. Ley general de la persona con discapacidad. Lima, Lima, Perú: Editora Perú.
- El Peruano, (13 de Enero de 2013). Ley N° 29981. Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización (SUNAFIL). Lima, Lima, Perú: Editora Perú.
- El Peruano, (8 de abril de 2014). Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP. Reglamento de la ley 29973 Ley general de la persona con discapacidad. Lima, Lima, Perú: Editora Perú.

- El Peruano, (13 de agosto de 2018). Decreto Legislativo N° 1375. Decreto Legislativo que modifica diversos artículos de la Ley N° 28044, Ley general de educación, sobre educación técnico productiva y dicta otras disposiciones. Lima, Lima, Perú: Editora Perú.
- Fernandez-Bedoya, V. (2020). Tipos de Justificación en la Investigación Científica. Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo, 13.
- Fundación derecho a la desventaja, (Setiembre de 2014). Glosario orientado al trabajo con personas con discapacidad. Obtenido de Google.com:
<https://www.javeriana.edu.co/documents/245769/2338340/Glosario+orientado+all+trabajo+de+personas+con+discapacidad.pdf/9d9e102b-f0a8-4413-aec3-bec525f7c17b>
- Garcia, E., Orlando, J. & Calle, J. (2017), Inclusión laboral para personas con discapacidades
- Gobierno de España, (21 de octubre de 2021). Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Obtenido de Google.com:https://transparencia.gob.es/servicios-buscador/contenido/ley.htm?id=NORMAT_E0492150116296&fcAct=2017-04-11T08:04:06.519Z&lang=es
- Gómez, S. (2012). Metodología de la investigación. Mexico: Red tercer milenio S.C.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, P. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de C. V. México.
- Hernández, R., Fernandez, C. & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Macedo, W. (2019). El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad de Shanao, 2017. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín.

- Mantilla, F. (2015). Técnicas de muestreo. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE.
- Martínez, R. (2020). Promoción del empleo de personas. Madrid España: Programa EUROsociAL.
- Ministerio de Justicia, (20 de octubre de 2021). Constitución política del Perú. Obtenido de Google.com: https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/Constitucion-Politica-del-Peru-marzo-2019_WEB.pdf
- Noreña, D. (2020). Diccionario de investigación. Lima - Perú: Universidad de Lima.
- OEA. (20 de octubre de 2021). Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Obtenido de Google.com: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- OIT. (2014). Directrices.- Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para personas con discapacidad a través de la legislación. Suiza: Organización Internacional del trabajo.
- OIT. (19 de Octubre de 2021). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Obtenido de Google.com: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- OIT. (20 de octubre de 2021). R071 - Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71). Obtenido de Google.com: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:13531844655721::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y
- ONU. (20 de octubre de 2021). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo. Obtenido de Google.com: <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Palella, S., & Couso, G. (2017). Guía para la Elaboración de los Trabajos Especiales de Grado. Caracas - Venezuela: Fundación Escuela Nacional de Fiscales.

- Plataforma digital Unica del estado peruano. (19 de octubre de 2021).
 Google.com. Obtenido de
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/217288/Ley-No-29973.pdf>
- Salazar, C. & Jaramillo, M. (2021), Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en Colombia, Implementación, Manejo y Protección.
- Ramos, R. (2018) Derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en el marco de la ley 29973 y su cumplimiento en el Gobierno Regional de Pasco – 2016.
- Robles, A. (2020). Viabilidad de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020 que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas. Lima - Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Rojas, M., & Villanueva, M. (2019). Acceso de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo en las entidades públicas. Cajamarca - Perú: Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Ros, M. (2017). Estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España. Murcia - España: Universidad Católica de Murcia.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humaística. Lima - Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Sánchez, K. (2020). Análisis sobre los Ajustes Razonables en el ámbito laboral público peruano:. Lima Peru: PUCP.
- Senado de España, (20 de octubre de 2021). Constitución Española. Obtenido de Google.com:
<https://www.senado.es/web/conocersenado/normas/constitucion/detalle-constitucioncompleta/index.html#t1c2s2>
- Soria, B. (2011). Diccionario Municipal Peruano. Lima - Perú: Ediciones Nova Print S.A.C.
- Tamayo, M. (2002). El proceso de la investigacion científica. Mexico: LIMUSA S.A. DE C.V.

- Tamayo, G. (2015). Diseños muestrales en la investigación. Semestre económico vol.7, N° 7, 14.
- Toboso, M., & Arnao, M. (19 de Octubre de 2021). Google.com. Obtenido de https://digital.csic.es/bitstream/10261/23277/1/MarioToboso-SoledadArnau_Araucaria_10-20.pdf
- Velarde, V. (20 de octubre de 2021). Los modelos de la discapacidad: un recorrido historico . Obtenido de Google.com: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015-1-12Velarde%20Lizama.pdf>
- Victoria, J. (21 de Octubre de 2021). Google. com. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v46n138/v46n138a8.pdf>
- Vilca, A. (2021). Inclusion laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno 2018. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Yangali, J., Arispe, C., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L., & Arellano, S. (2020). La investigacion cientifica - Una aproximación para los estudios de posgrado. Guayaquil - Ecuador: Univerdad Internacional del Ecuador.
- Zavala, N. (2017). Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección de los derechos laborales en Lima Metropolitana 2016. Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia.

Formulación del Problema	Objetivos de Investigación	Hipótesis de Investigación	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Independiente		Enfoque de Investigación: Cuantitativo
¿Cómo influye el incumplimiento de la Ley 29973 en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020?	Determinar, de qué manera influye del cumplimiento de la Ley 29973 en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.	Existe una influencia directa entre el incumplimiento de la Ley 29973 y la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	Incumplimiento de la Ley 29973	- Ajustes razonables - Cuota de empleo - Relación CONADIS y SERVIR	Tipo de Investigación: Básica Diseño de Investigación: No experimental – Transversal

Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis Especifico	Dependiente		Método de Investigación:
<p>¿De qué manera influye el incumplimiento de la Ley 29973, perfil y plaza en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020?</p>	<p>Oe1: Determinar, la influencia del incumplimiento de la Ley 29973, dimensión perfil y plaza en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.</p>	<p>El incremento de plazas como cuota de empleo es beneficioso para la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén.</p>	<p>Integración laboral del discapacitado</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Perfil y plaza - Capacitación laboral - Condiciones laborales 	<p>Deductivo</p>
<p>¿De qué manera influye el incumplimiento de la Ley 29973, capacitación en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020?</p>	<p>Oe2: Determinar, la influencia del incumplimiento de la Ley 29973, dimensión capacitación laboral en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020</p>	<p>Las capacitaciones que brinden las Unidades Orgánicas benefician significativamente el empleo y mejor desempeño del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén.</p>			<p>Técnica de Investigación: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Ficha documental Cuestionario</p> <p>Muestra: 30</p>
<p>¿De qué manera influye el incumplimiento de la Ley 29973, condiciones laborales en la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020?</p>	<p>Oe3: Determinar, la influencia del incumplimiento de la Ley 29973 dimensión condiciones laborales en</p>	<p>La no fiscalización del cumplimiento de la Ley 29973 no beneficia la integración laboral del discapacitado en la</p>			<p>Nivel de Investigación: Descriptiva</p> <p>Población: 213</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico: Por conveniencia</p>

	la integración laboral del discapacitado en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.	Municipalidad Provincial de Chepén.			
--	--	-------------------------------------	--	--	--

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

SOBRE “INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973 EN LA INTEGRACION LABORAL DEL DISCAPACITADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN, 2020” El presente cuestionario, se da a mérito de una investigación, por lo que su apreciación del tema es importante, por lo que antes de responder, sírvase dar lectura a cada una de las interrogantes y marcar una sola opción de respuesta:

Nombres y apellidos :

Profesión u ocupación :

Fecha:

1. ¿Ud. tiene algún familiar con algún tipo de Discapacidad?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce
 - d) A veces

2. ¿Ud. tiene conocimiento de la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce
 - d) A veces

3. ¿Ud. cree que, serían beneficiosos los ajustes razonables, para acceder las personas con discapacidad, a un empleo en la Municipalidad Provincial de Chepén?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce
 - d) A veces

4. ¿Ud. cree que, beneficiaría el conocer y aplicar la Ley 29973 y su reglamentación, para la inserción laboral de los Discapacitados en la Municipalidad Provincial de Chepén?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce
 - d) A veces

17. ¿Ud. considera que, los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Chepén, aplican las políticas de promoción del empleo y estas benefician a las personas con discapacidad?

a) Si

b) No

c) Desconoce

d) A veces

18. ¿Ud. cree que, los procesos de selección para optar un puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Chepén, son convenientes para las personas con discapacidad?

a) Si

b) No

c) Desconoce

d) A veces

¡Gracias por su participación!

ANEXO 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

Mag. Sonia Lilette Terrones Olórtiga .-

DNI N° 41234901

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973 EN LA INTEGRACION LABORAL DEL DISCAPACITADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN 2020"

Nombre del Experto: *Sonia Lilette Terrones Olórtiga*

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	<i>cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>cumple</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>cumple</i>	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna.


ABOGADA
C. P. L. 4902

Nombre: *Sonia Terrones Olórtiga*
No. DNI: *41234901*

Mag. Elsa Carola Correa Calderón

DNI N° 19328167

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973 EN LA INTEGRACION LABORAL DEL DISCAPACITADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN 2020"

Nombre del Experto: *Elsa Carola Correa Calderón*

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	<i>Cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple</i>	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna.

Elsa Carola Correa Calderón
ABOGADA
REG. CALL 010264

Nombre: *Elsa Carola Correa Calderón*
No. DNI: *19328167*

ANEXO 4: Base de datos

N°	V1 INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973									V2 INTEGRACION LABORAL DEL DISCAPACITADO								
	AJUSTES LABORALES			CUOTA DE EMPLEO			RELACION CONADIS Y SERVIR			CAPACITACION LABORAL			CONDICIONES LABORALES			PLAZAS Y PERFIL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	2	1	2	2
3	1	1	1	1	2	1	1	2	4	3	3	1	1	1	3	2	1	3
4	2	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	1	1	1	1	1	1	4
5	2	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	1	1	4	2
6	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	2	1	4	1	3	1	1	1	4	2	4	4	1	1	1	1	1	1
8	2	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3
9	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2
11	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2
12	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
13	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2
14	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3
15	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3
16	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	4	4	1	1	2
18	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2
19	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
20	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2
21	2	2	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	3	1	3	3
22	1	1	1	1	3	1	1	3	4	4	4	4	1	3	3	1	3	3
23	2	2	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2
25	2	1	3	1	1	1	1	2	1	3	2	2	4	1	3	1	4	4
26	2	1	1	1	2	1	1	3	4	2	2	4	1	2	4	1	2	2
27	2	2	1	3	1	3	1	2	1	3	3	4	3	2	2	1	3	2
28	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
29	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	4	1	2	4	1	2	2
30	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	1	4	4	1	2	1

N°	HIPOTESIS 1						HIPOTESIS 2						HIPOTESIS 3					
	AJUSTES LABORALES			CUOTA DE EMPLEO			RELACION CONADIS Y SERVIR			CAPACITACION LABORAL			CONDICIONES LABORALES			PLAZAS Y PERFIL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2
3	1	1	1	1	2	1	1	2	4	1	2	4	1	1	3	2	1	3
4	2	1	1	1	1	1	1	2	4	1	2	4	1	1	1	1	1	4
5	2	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	2
6	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
7	2	1	4	1	3	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1
8	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3
9	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2
11	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2
12	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
13	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2
14	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3
15	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3
16	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	4	4	1	1	2
18	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2
19	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
20	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2
21	2	2	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3
22	1	1	1	1	3	1	1	3	4	1	3	4	1	3	3	1	3	3
23	2	2	1	3	1	1	4	1	1	4	1	1	3	1	1	2	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	2
25	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	4	1	3	1	4	4
26	2	1	1	1	2	1	1	3	4	1	3	4	1	2	4	1	2	2
27	2	2	1	3	1	3	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	3	2
28	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
29	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	2	4	1	2	4	1	2	2
30	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	4	4	1	2	1

ANEXO 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud

INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973 EN LA INTEGRACION LABORAL DEL DISCAPACITADO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

7 % INDICE DE SIMILITUD	7 % FUENTES DE INTERNET	2 % PUBLICACIONES	3 % TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	2 %
2	documentop.com Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	qdoc.tips Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	Submitted to Instituto Superior de Formacion Docente Salomé Urenq Trabajo del estudiante	1 %
7	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1 %

ANEXO 6: Evidencia fotográfica

