

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS**



TESIS

**" LA EXISTENCIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD Y EL TEMOR DE LAS AUTORIDADES DE LAS
INSTITUCIONES PÚBLICAS, EN EL ÁMBITO LABORAL EN MADRE DE
DIOS- TAMBOPATA PERIODO 2020".**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE ABOGADO**

**PRESENTADA POR:
Bachiller CRUZSUYO Jhohana Loreth**

**ASESOR:
Abog. ARRATIA BARRANTES Walther
Abraham**

PUERTO MALDONADO – MAYO 2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS**

TESIS



**" LA EXISTENCIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD Y EL TEMOR DE LAS AUTORIDADES DE LAS
INSTITUCIONES PÚBLICAS, EN EL ÁMBITO LABORAL EN MADRE DE
DIOS- TAMBOPATA PERIODO 2020".**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE: ABOGADO**

PRESENTADA POR:

Bachiller CRUZSUYO Jhohana Loreth

ASESOR:

**Abog. ARRATIA BARRANTES Walther
Abraham**

PUERTO MALDONADO – MAYO 2023

AGRADECIMIENTO

Estoy muy agradecido con mis profesores por impartir conocimientos, y fue un momento tan especial que dejo una impresión no solo en aquellos a quienes agradezco, sino también en aquellos que se tomaron el tiempo de revisar mi trabajo de investigación.

Doy gracias a Dios por permitirme sustentar mi tesis, para que el jurado pueda decir, sí, este día es muy importante para mí y mis seres queridos, porque me ha guiado a lo largo de mi vida, porque ha sido mi apoyo y mi camino. Dame la fuerza para seguir adelante en estos momentos de debilidad.

Jhohana Loreth Cruz Suyo

DEDICATORIA

En los períodos de estudio, encarne un auto sacrificio en un periodo de 6 años en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, alma mater de muchos profesionales se los dedico:

A la Universidad que me dio la bienvenida a sus aulas, abriéndome la oportunidad de estudiar una carrera profesional lleno bondades y valores que serán los pilares en vida profesional.

A mi distinguido Padre, Dr. José Benito Cruz Coello por amprarme guiarme y enseñarme a levantarme ante la adversidad, por guiarme, a lo largo de mi vida estudiantil por ser un todo en todo momento. A mis hermanos Bill, Cristian y Cielo, gracias por estar a mi lado como siempre estás ahí para apoyarme y yo haré lo mismo.

Y en mención de mi Madre Mg. Bertha Suyo Huillca, quien desde el cielo cuida y me inspira ser profesional, gracias por haberme dado la vida.

Jhohana Loreth Cruz Suyo

INDICE

AGRADECIMIENTO	III
DEDICATORIA.....	IV
INDICE	V
INDICE DE TABLAS	VIII
INDICE DE TABLAS DEL CAPITULO IV	IX
INDICE DE FIGURAS	IX
PRESENTACIÓN	X
RESUMEN	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
<i>CAPÍTULO I.....</i>	16
<i>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</i>	16
1.1. Descripción del problema	16
1.2 Formulación del problema	19
12.1 Problema general.....	19
1.3. Objetivos	19
1.3.1 Objetivo general.	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.4. Variables.....	20
1.4.1 Variable Independiente.....	20
1.4.2 Variable Dependiente.....	20
1.5. Operacionalización de Variables.	16
1.6. Hipótesis	16
1.6.1 Hipótesis general.....	16
1.6.2 Hipótesis específicas.....	16

1.7.	Justificación.	16
1.8.	Consideraciones Éticas.....	17
CAPITULO II.		19
MARCO TEÓRICO.....		19
2.1.	Antecedentes	19
2.1.1.	Antecedentes nacionales	19
2.1.2.	Antecedentes internacionales	24
2.2.	Marco teórico.....	27
Las instituciones del Estado y el comienzo de la discapacidad.		27
Enfrentamiento de la discapacidad.		28
Educación Especial.		28
2.2.1	Persona con discapacidad.....	30
En ese argumento la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad en su artículo 2 prescribe lo siguiente:		32
En ese perfil el Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad se desprende que:.....		33
2.2.2.	Models de tratamiento de la discapacidad	34
2.2.3.	Inclusión laboral de las personas con discapacidad (PCD).....	37
2.3	Definiciones de términos:	50
CAPITULO III		51
METODOLOGÍA.....		51
3.1	Tipo de Investigación	51
3.1.1.	Tipo	52
3.2	Población	55
3.3	Non-probability sampling	57
3.4	Data collection techniques and instruments.....	58
3.4.1	Aplicación de encuestas.	59
3.4.2	Instruments	60
3.4.3.	Analysis Sheet	60

3.5	Data Analysis Methods	61
3.6	Procedimiento de la información: unidades temáticas; categorización	66
3.6.1	Thematic Units	66
3.6.2	Categorización.....	66
<i>CAPITULO IV.....</i>		68
<i>RESULTADOS.....</i>		68
4.1	Resultados Y Descripciones	68
4.2	Descriptores Para El Análisis De La Variable 1 Ley general de personas con discapacidad	69
4.3	Descriptores para el análisis de la variable 2 Temor de las autoridades y sus dimensiones.	71
4.4	Prueba De Normalidad.....	73
4.5	Prueba De Hipótesis	74
4.6	Discusión.....	79
<i>CONCLUSIONES.....</i>		84
<i>RECOMENDACIONES.....</i>		86
<i>BIBLIOGRAFÍA.....</i>		88
<i>ANEXOS.....</i>		90

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 consideración de la población.....	56
Tabla 2 muestreo de población no pro balístico	58
Tabla 3 Aplicación de Encuesta	60
Tabla 4 fichas de Análisis	61
Tabla 5 Validación de instrumento	61

INDICE DE TABLAS DEL CAPITULO IV

tablas Del Cap IV 1 Estadisticos Descriptivos De La Variable Ley Pcd Y Sus Dimensiones	70
Tablas Del Cap IV 2 Analisis De La Variable 2	72
Tablas Del Cap IV 3 Prueba De La Normalidad.....	73
Tablas Del Cap IV 4 Prueba De Hipotesis	75
Tablas Del Cap IV 5 Prueba De Hipotesis Especificas 1	76
Tablas Del Cap IV 6 Prueba De Hipotesis Especificas 2	77
Tablas Del Cap IV 7 Pruebas De Hipotesis Especificas 2....1	77
Tablas Del Cap IV 8 Pruebas De Hipotesis Especificas 3	78
Tablas Del Cap IV 9 Pruebas De Hipotesis Especificas 3...1	78

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estadisticos Descriptivos Para La Variable Ley PCD.....	71
Figura 2 Descripcion De La Variable Temor De Las Autoridades Y Sus Dimensiones	73

TURNITIN_JHOHANA CRUZ

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	documentop.com Fuente de Internet	2%
3	vriunap.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	creditodewe.weebly.com Fuente de Internet	1%
9	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%

PRESENTACIÓN

Me da una satisfacción y alegría académica el haber desarrollado el presente trabajo de investigación, titulado: " LA EXISTENCIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL TEMOR DE LAS AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, EN EL ÁMBITO LABORAL EN MADRE DE DIOS- TAMBOPATA PERIODO 2020"., Esto se hace con un esfuerzo incansable y una motivación para hacer aportes jurídicos significativos a los estudiantes de derecho, ciencias políticas y sociedad. Por ello, invertí el tiempo y esfuerzo necesarios en el análisis de la literatura, lo que me permitió abordar y contextualizar el tema de investigación.

Así, cumpliendo con el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Se destaca por su originalidad y originalidad, no es copia ni plagio de otros investigación.

El propósito de la presente investigación es saber de LA EXISTENCIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL TEMOR DE LAS AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, EN EL ÁMBITO LABORAL EN MADRE DE DIOS- TAMBOPATA PERIODO 2020".

Siguiendo las diversas perspectivas y conceptos presentados en este libro según nuestra propia realidad, creemos que la naturaleza humana es la esencia del primer artículo. Defender la persona y respetar la dignidad de la persona, de la sociedad y del país (constitución política vigente); finalmente, apostamos a que este trabajo de investigación será evaluado por el jurado correspondiente, lo que permite seguir mejorando el trabajo de investigación.

La Autor

RESUMEN

El 24 de diciembre de 2012, en el boletín oficial el diario peruano se publicó la Ley General N° 29973 con el fin de crear las condiciones igualitarias e necesarias para el desarrollo, protección y realización de los derechos de las personas con discapacidad en el marco de la igualdad.

La presencia de personas con discapacidad en las instituciones públicas apoya a mejorar las condiciones de trabajo al mostrar agradecimiento por sus esfuerzos para superar cualquier problema. La introducción sobre políticas en la gestión de recursos humanos que incluya en la contratación de trabajadores que son personas con discapacidad (PCD) ayudará a este grupo olvidado y marginado a crear más oportunidades para incorporarse al mercado profesional.

Asimismo, **si en 2012 más del 70% (1.119.027) de las personas con discapacidad estaban desempleadas o desempleadas, el número de población económicamente inactiva alcanzó los 1.000.747.629 (60,4%) en 2019. Esto a pesar de que existe la ley no. 29973, que obliga a las instituciones estatales a cumplir con las cuotas de empleo desde 2012.**

Este estudio examina en detalle varios aspectos de los empleados con discapacidad en algunas instituciones públicas en Perú, incluyendo la igualdad de oportunidades y responsabilidades institucionales.

Con esto pretendemos seguir impulsando la participación de PCD en nuestro departamento de Madre De Dios, en la provincia TAMBOPATA y el distrito TAMBOPATA de la ciudad de Puerto Maldonado. Se empleó una metodología en la investigación fue bajo enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo).

ABSTRACT

On December 24, 2012, in the official bulletin of the Peruvian newspaper, General Law No. 29973 was published in order to create the equal and necessary conditions for the development, protection and realization of the rights of persons with disabilities within the framework of of equality.

The presence of people with disabilities in public institutions helps to improve working conditions by showing appreciation for their efforts to overcome any problem. The introduction of policies in the management of human resources that include in the hiring of workers who are people with disabilities (PWD) will help this forgotten and marginalized group to create more opportunities to join the professional market.

Likewise, if in 2012 more than 70% (1,119,027) of people with disabilities were unemployed or unemployed, the number of economically inactive population reached 1,000,747,629 (60.4%) in 2019. This despite the fact that there is the law no. 29973, which requires state institutions to comply with employment quotas since 2012.

This study examines in detail various aspects of employees with disabilities in some public institutions in Peru, including equal opportunities and institutional responsibilities.

With this we intend to continue promoting the participation of PWD in our department of Madre De Dios, in the TAMBOPATA province and the TAMBOPATA district of the city of Puerto Maldonado. A methodology was used in the investigation was under a mixed approach (quantitative and qualitative).

INTRODUCCIÓN

En el periodo 2012, el Perú mostró un crecimiento promedio anual sostenible del PIB del 6,1 por ciento e introdujo políticas de inclusión social para reducir la brecha de desigualdad del país.

Asimismo, se puede definir que la persona con discapacidad es aquella con dificultades permanentes o limitadas, es decir, una persona con ciertos problemas físicos o mentales a largo plazo que limitan su progreso en las actividades primordiales en la vida diaria.

Conforme al censo de 2017, el 8,7% de la población registrada (12 mil 240 personas) en el departamento de Madre de Dios reportó alguna dificultad o limitación persistente, mientras que el 91,3% (128 mil 830 personas) no reportó ninguna dificultad o limitación persistente. La mayoría de las mujeres (9,6%) relató dificultades o limitaciones persistentes en comparación con la población masculina (7,9%).

Por región de residencia, encontramos que el 8,7% de la población en áreas urbanas reporta dificultades y limitaciones frecuentes. 8,3% en las zonas rurales. Por otro lado, la proporción de mujeres urbanas que a menudo enfrentan problemas y restricciones (9,8%) es mayor que la de las mujeres rurales (8,5%). En ese contexto el potencial laboral del país se mide a partir de los 14 años.

Al respecto, el censo de población del INEI 2017 muestra que 2 millones 892 100 personas con al menos una discapacidad forman parte de la población ocupada (PE). Sin embargo, a nivel estadístico nacional, la Encuesta Nacional de Discapacidad 2012 arrojó que 1.119.027 personas de la población total (1.575.402) tienen alguna discapacidad.

Las cifras a nivel nacional son obstáculos económicos. Población Económicamente Inactiva (INEI, 2013) y en 2017 la población económicamente inactiva alcanzó 1 millón 747,629 (60.4%). Puedes mejorar tu calidad de vida y aportar a tu canasta familiar.

De igual forma, una encuesta de 2012 realizada por el Ministerio del Trabajo y Empleo encontró que, de 7.123 empresas encuestadas a nivel nacional, el 71,7% no contratan o planean contratar personas discapacitadas para que sean sus trabajadores (MTPE-2012)

bajo esas premisas están alentando de manera indirecta a apártales a los discapacitados dando entender en las encuestas realizada Ministerio de trabajo y promoción del empleo dando así confirmaciones a la violación de la cuota laboral de los discapacitados y a su integración en la sociedad.

El propósito del estudio propuesto es evaluar si las leyes y regulaciones generales sobre discapacidad de la ciudad son efectivas en la ciudad de Puerto Maldonado.

En otras palabras, si más o el 5% de la cuota laboral por discapacidad se cumplen el sector público, de la misma forma si el 3% o más de la cuota PCD se cumplen el sector privado.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El derecho a trabajar es un deber y se encuentra plasmado en el Art. 22 y en el segundo párrafo del Art. 23 de la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, el Estado Peruano promueve las condiciones para el progreso social, que ampara a todo ciudadano con discapacidad o sin discapacidad; sin embargo no se ha habido una mayor aceptación en la contratación de los ciudadanos discapacitados o PCD (Personas con discapacidad) muy a pesar que La Ley general N°29973 establece crear requisitos previos para el desarrollo, mantenimiento e implementación de la igualdad de condiciones.

en ese contexto, se elaboró el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018 con la participación del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Relaciones Exteriores. También es miembro del Comité Interdisciplinario del MIMDES y funge como Secretaría Técnica del mencionado Comité de la Oficina de la Persona con Discapacidad; y proteger y promover el pleno goce de sus derechos y ejercicio en igualdad de condiciones y promover el respeto a su dignidad inherente a través de la puesta en marcha de este Plan de Igualdad

de Discapacidad 2009-2018.

En el Perú las personas con discapacidad son un grupo de población más ignorados y marginados. Sus derechos básicos son el derecho al trabajo y la oportunidad de trabajar.

En nuestra jurisdicción el número de ciudadanos discapacitados que padecen la vulneración de sus derechos laborales se aumento; debido a la ignorancia y exclusión que se le hizo más entre los años 2012 y 2017, la cantidad de PCD aumentó en más de 2 millones.

Esto significa que en 2017 había en el país un total de 3 millones 51 mil 612 personas con ciertas dificultades o limitaciones permanentes, lo que corresponde al 10,4% del total de personas con discapacidades diversas.

En este contexto, una encuesta de 2012 del MTPE mostro que de 7 mil 123 empresas encuestadas en todo el país, el 14,8% emplea a personas con discapacidad y el 13,5% no lo hacia, pero lo hará en un futuro próximo; 71,7% ocupado o no empleo de personas con discapacidad (MTPE, 2012).

Ya que en nuestra Ciudad de Puerto Maldonado, Las personas con discapacidad forman parte de la población (8,7%) y tienen un mayor porcentaje de su protección vulnerada. Por su discapacidad física, sensorial, psíquica e intelectual, siendo excluidos, estigmatizados y discriminados, que dificultan su desarrollo profesional, social y económico. afectando sus realidades de su plena realización de sus derechos, tales como la integración a la sociedad, en igualdad de condiciones y oportunidades con los demás.

El propósito del derecho al trabajo es animar a aquellos que no tienen derecho a trabajar a encontrar trabajo y asegurar que aquellos que ya tienen derecho a trabajar mantengan sus empleos. En 1848, cuando comenzaba la Revolución de Francia en mes de febrero, declaró por primera vez el derecho al trabajo a petición del movimiento de los ciudadanos y obrero. El 25 de febrero de 1848, el Gobierno Provisional de Francia reconoció el derecho al trabajo en una proclamación. (BLANCA BUSTAMANTE)

Sin embargo, tenemos normativas internacionales y nacionales que tratan de entender de alguna manera el tema de su autonomía sobre los hombres con discapacidad. En el ámbito internacional, dentro de nuestra legislación el Perú suscribió sucesivamente la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo; en vista de que la convención americana hace referencia sobre la Supresión de la Discriminación y Todo Tipo. Discriminación contra los discapacitados.

Hay que tener en cuenta que el reconocimiento de sus derechos o capacidades de los discapacitados en el margen de la normativa es para ayudar en la adaptación ala sociedad

Protección del Empleo y del Desempleo, N° 168. A nivel nacional, Ley N° 23285 de 1981 “Sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad Física, Sensorial e Intelectual” (derogada), Ley N° 27050 “Ley General de las Personas con Discapacidad” (1999) (repetida) derogada) y la Ley N° 29973 de 2012 (vigente) y sus modificaciones. Este último es de naturaleza punitiva, pero sin mucho efecto.

1.2 Formulación del problema

12.1 Problema general

¿Qué relación existe entre “la existencia de la ley general de personas con discapacidad y el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020”?

1.2.1.1 Problemas específicos

- ¿Cuál es en el nivel de existencia de la ley general de personas con discapacidad y el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020”?
- ¿Cuál es en el nivel de temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020”?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión normativa y la variable el temor de las autoridades de las instituciones públicas en el ámbito laboral en Madre de Dios – Tambopata periodo 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la existencia de la ley general de personas con discapacidad y el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020”

1.3.2 Objetivos específicos.

Identificar el nivel de la existencia de la ley general de personas con discapacidad y el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el

ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020”

Identificar el nivel de temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020”

Determinar la relación que existe entre la entre la dimensión normativa y la variable,el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020”

1.4. Variables.

Las variables son condiciones o propiedades específicas que queremos conocer. La referencia es el valor asumido de cada variable en un individuo dado.

1.4.1 Variable Independiente.

Ley general de personas con discapacidad.

1.4.2 Variable Dependiente.

Temor de las autoridades.

1.5. Operacionalización de Variables.

Título: “la existencia de la ley general de personas con discapacidad y el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020”				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems /índices	valor final
V1	<p>Normativa, Un principio aplicado o adoptado para guiar la correcta ejecución o realización de una acción.</p> <p>Fáctica, se basa o se limita a la evidencia en lugar de la teoría o la imaginación.</p> <p>Valorativa, conjunto de cualidades por las que una persona o cosa es valorada o apreciada</p>	<p>La ley.</p> <p>Actos positivos.</p> <p>Emisión de juicio de valor.</p>	<p>1. ¿Es buena la vigencia de la Ley de discapacitados?</p> <p>2. ¿Conoces el objetivo de la Ley de discapacitados?</p> <p>3. ¿conoces a algún familiar o conocido con discapacidad trabajando en institución pública?</p> <p>4. ¿Conoces la ley que hace respetar la igualdad sin discriminación?</p> <p>5. ¿Es factible terminar el vínculo laboral de un trabajador CAS, si es que pertenece PCD?</p> <p>6. ¿Se aplican las adendas de contratos de renovación a favor de discapacitados?</p>	<p>Si - 0</p> <p>No - 1</p>
V2	<p>Falta de confianza y la desconfianza pueden entenderse como una falta de confianza en alguien o en algo. La inseguridad es una emoción negativa que expresa desconfianza en el comportamiento y las actitudes que una persona puede mostrar hacia otra.</p> <p>EN UN AMBITO LABORAL</p> <p>Voz interior que limita, También relacionados con este sentimiento están conceptos como limitación de la voz interior, baja autoestima, baja autoestima e inseguridad.</p> <p>Detiene todo acto de acción. La desconfianza es una emoción negativa que indica incertidumbre sobre las propias acciones. La actitud que una persona puede mostrar a otra.</p>	<p>Entrega de trabajo (autoconfianza, sinceridad)</p> <p>Trabajo incompleto (confianza en el otro, cuidado)</p> <p>No tiene dominio en el trabajo (tranquilidad, habilidad)</p>	<p>7. ¿Una persona con discapacidad motora puede trabajar?</p> <p>8. ¿El discapacitado puede elegir su entorno de trabajo?</p> <p>9. ¿el discapacitado físico se siente discriminado en su trabajo?</p> <p>10. ¿el discapacitado puedo hacer respetar sus derechos laborales?</p> <p>11. ¿ Las personas con discapacidad son buenos empleados y confiables?</p> <p>12. ¿la remuneración será igual de un discapacitado con otro trabajador normal?</p>	

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe la relación positiva y significativa entre la existencia de la ley general de personas con discapacidad y el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020”

1.6.2 Hipótesis específicas.

- El nivel de la existencia de la ley general de personas con discapacidad y el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020”
- El nivel de temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020”
- Existe relación positiva y significativa entre la dimensión normativa y la variable el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020”

1.7. Justificación.

En vista de que la investigación se oriento en estudiar las prácticas del burgomaestre de la provincia de Tambopata en el cumplimiento de la ley general de personas con discapacidad y su reglamento, en su ámbito profesional en la ciudad de puerto Maldonado distrito de Tambopata. Así, el presente trabajo permitiría mostrar la realidad y profundizar los conocimientos teóricos sobre los procedimientos en cada convocatoria de concurso, además

de ofrecer una mirada integral sobre la discriminación con personas que tienen una discapacidad, ayudando a la concientización a las autoridades de la localidad de Tambopata.

1.8. Consideraciones Éticas

Esta encuesta es fundamentada en el principio de equidad axiomática, lo que significa que los autores de esta encuesta no combinan sus propios juicios en la edición, lo que significa que la encuesta se realiza de manera imparcial.

Con el objetivo de evitar mezclar aspectos personales de manera negativa en la construcción de esta investigación, la ética está inherentemente preocupada por tomar decisiones, actuar y sufrir consecuencias.

Además, se asocia a valores y normas, tanto específicos como generales a gremios y grupos sociales particulares. Además, la protección de las personas cumple con la ley. Las citas y referencias han sido preparadas teniendo en cuenta el Manual de Estilo de la APA (Asociación Americana de Psicología) y las normas de la Facultad de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. Citado con respecto a la fuente y los derechos de autor. Por lo tanto, toda la información recopilada se refiere al libro y las páginas del libro se utilizan para formar la cita.

Los aspectos morales de la investigación son de gran importancia y, por lo tanto, trabajar en la investigación con valores depende de Gonzales (2002), que se reflejará en el futuro como un estudio ético y moral, donde no solo la estabilidad del estudio es reflejado; Pero también el uso del comportamiento moral, una solución a muchas desventajas de la sociedad (p. 93).

Confiabilidad

Se utilizaron fuentes confiables en el desarrollo de esta investigación, incluidas las opiniones de destacados juristas y las contribuciones de expertos en esta materia de la investigación.

Sus comentarios y conocimientos contribuyeron al desarrollo de este estudio.

Credibilidad

El desarrollo de esta investigación se apoyó a través de entrevistas virtuales a expertos en la materia, y se consultó a 03 expertos con impresionantes antecedentes en el campo legal.

Durante la entrevista se debe resguardar la identidad de los sujetos a los que se les aplica esta tecnología. Deben estar de acuerdo en revelar su identidad. Sin embargo, puede solicitar el anonimato si lo prefiere.

Propiedad intelectual (PI)

La P.I de los autores individuales e institucionales siempre será respetada y citada de acuerdo con los requisitos de la Universidad. Es por esto que las normas APA fueron utilizadas apropiadamente en la elaboración de este estudio para que el estudio respetara todos los requisitos como del contenido y forma de la investigación, orden metodológico y fuentes de información.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

Este estudio puede hacer referencia a investigaciones previas sobre temas bloqueados y jurisprudencia nacional o acciones nacionales previas al respecto; luego se utilizará el contexto internacional o estudios previos en el exterior.

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

La Tesista Miluska Milagritos Huaman Cerna y Victor Eduardo Muñoz Flores en sus tesis titulada EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL, de la UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA, El estudio se realizó en la provincia de Cajamarca y los métodos de investigación fueron mixtos que son cuantitativo y cualitativo; el diseño del estudio no fue experimental; el tipo de investigación fue registro de datos, porque traté de explicar leyes en el campo del derecho, el método de investigación utilizado es la dogmática jurídica.

Sus principales hallazgos incluyeron que los municipios de la región Cajamarca no cumplieron con una cuota mínima del 5% para empleados con

discapacidad establecida por la Ley Pública de Discapacidad; ni disponían de instalaciones prudentes con el fin de permitir que las personas con discapacidad trabajaran de manera eficiente y sin obstáculos. Asimismo, la municipalidad regional de Cajamarca no ha tomado disposiciones que pueda promover el empleo mediante la capacitaciones y conferencia informativa de ciudadanos(as) con discapacidad, aunque cuenta con un presupuesto. Finalmente, agregaron, las acciones discriminatorias se dirigieron a las personas con discapacidad porque no les proporcionaron ajustes razonables ni les dieron un trato preferencial en función de sus circunstancias.

EL TESISTA JOEL CCORA QUISPE (2015), en su tesis titulada, **"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN,** de la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA - FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO** con la **presente Investigación, se utilizó el Método Científico** y concluyeron lo siguiente : Los factores en la entrada indican que es probable que el 95 % de los empleados inspeccionados (19) contraten personas discapacitadas, por lo que el 85 % (17) indica que su empleo es bajo. Muestra que las condiciones de trabajo 50 % (10) y 50 % (10) son altas y bajas, mientras que el 95 % (19) son condiciones comerciales especiales, 50 % (1 hora) y otros 50 % (1 hora) por los cuales expresó Su personal de expresión, incluidos ellos. En 2013, esta es una oportunidad de empleo importante y mejorada para las personas discapacitadas que están aumentando en el país. En 2013, el 70 % las personas con discapacidades en el mercado de escalada 2013 dieron una buena introducción al trabajo en 2013. El personal que participó en el estudio

en 2013 fue una función baja.

EL TESISISTA WENDY JULEYSI MACEDO MELENDEZ (2017), en su tesis titulada, "**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, de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**", se puede deducir que la investigación, se utilizó el **Método Cuantitativa con un diseño de investigación NO experimentales descriptivas básicas** y concluyeron lo siguiente : Se concluye que en Shanao, 2017, se vulnera regularmente el derecho al trabajo y la implementación del derecho al trabajo de las personas con capacidades diferentes. La investigación concluyó que las Directrices para la Inclusión Social de Personas con Discapacidad en el Municipio del Distrito de Shanao, 2017, se violan continuamente ya que no logran el efecto deseado.

EL TESISISTA HARRY EDWIN RAMOS CAMPOS (2017), en su tesis titulada, "**Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima - 2016**", de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**, con la presente Investigación, se utilizó la **Metodología de Muestreo con un tipo de estudio Descriptiva - correlacional y un diseño de investigación NO experimentales** y concluyeron lo siguiente : Según Spearman's $Rho = 0,5490$, (la importancia estadística) $p < 0,05$, existe una similitud positiva moderada entre el empleo con apoyo en el sector minorista y el empleo con discapacidades. Existe una correlación moderada entre la educación prenatal y su inclusión laboral de la

discapacitados en el sector minorista según lo determinado por Rho de Spearman = 0.411, (indicador de significación estadística) $p < 0.05$, Lima - 2016. Relación moderada entre empleo e inclusión de la discapacidad en el comercio minorista vs Rho de Spearman = 0,401 (significación estadística) $p < 0,05$, Lima - 2016. LIMA - El comercio minorista tiene una relación moderada entre amabilidad e inclusión de la discapacidad vs Rho de Spearman = 0,362 vs con $p 2016 < 0,05$ (indicador de significación estadística).

EL TESISTA CLAUDIA ALEJANDRA SALINAS MACHICAO (2018), en su tesis titulada, " **DISCAPACIDAD FÍSICA Y SU INFLUENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA ASOCIACIÓN DE LIMITADOS FÍSICOS – ALFIP, PUNO 2017**, de la **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO**, se utilizó la **Metodología de Hipotético- Deductivo y un diseño de investigación NO experimentales** y concluyeron lo siguiente: Considerando los efectos de la prueba de hipótesis estadística chi-cuadrado, con un nivel de significación alto de 0.00 y un error de significancia bajo de 0.05, la discapacidad física tiene un efecto significativo en las admisiones profesionales de la Asociación de Deficiencia Física de Puno, de ahí la diferencia entre ambas variables Hay una fuerte influencia entre El grado de discapacidad tiene un impacto significativo en las ocupaciones actuales de las personas con discapacidad física. El 37,5% de las ciudadanas con grado moderados de discapacidad se declaran desempleadas, sin poder acceder a trabajos formales que ofrezcan todos los beneficios de ley. A pesar de que existe la Ley General de Invalidez N° 29973, El grado de discapacidad tiene un impacto significativo en las

obstrucciones que limitan la inclusión de los discapacitados en el ámbito profesional, y de media el 27,5% de las personas con discapacidad cree que la discriminación y la exclusión les limitan.

Sin embargo, la separación y discriminación de las personas que padecen de discapacidad no se deriva de sus circunstancias materiales, sino de su entorno social que les niega la adaptación. El tipo de discapacidad influye en las ocupaciones actuales de las personas con discapacidad, y los resultados muestran que el 27,5% de las personas con discapacidad tienen una discapacidad de tres miembros (hemiplejía) y están desempleadas. Creen que el negocio es improductivo porque tienen una discapacidad y generalmente no le dan acceso al empleo porque no consideran sus habilidades y capacidades cuando quieren conseguir un trabajo. El tipo de discapacidad tuvo un impacto significativo con los obstáculos limitando su integración profesional de las personas con discapacidad, con resultados que muestran que el 22,5% de las personas con hemiplejía lo ven como una barrera para la integración laboral. O de la sociedad en general. La discapacidad como privación no limita su participación en el mercado laboral, sino una barrera que la sociedad les impone al tratarlos ineficientemente como un ser humano más.

EL TESISISTA FADAITH INGERBOARD MENDIOLA ROMERO (2020), en su tesis titulada, " **INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO, 2019**, de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**, con la presente Investigación, se utilizó la Metodología de Cualitativo y una técnica de recopilación y concluyeron lo siguiente: La Municipalidad de Carabayllo no facilita su ingreso

al medio laboral ni brinda apoyos básicos e obligatorios para las personas con discapacidad como lo exige la Ley 29973. En cuanto a la información sobre el programa que tiene el Ayuntamiento de Carabaylo, quiere decir que no existen herramientas especiales para facilitar la necesidad de saber sobre la tecnología que brinda a los empleados con discapacidad. Las personas con discapacidad están empoderadas para lograr expresar y manifestar sus capacidades, habilidades, destrezas y posicionarse en un nivel de vida dentro de las limitaciones, inconvenientes, obstáculos que existen en su entorno social. Todavía no me siento segura. Se crea porque las personas que llegan a un cargo o a unos puestos importantes tienen poca conciencia de que se sienten inadecuados y socavan su sensibilidad hacia quienes la tienen. Aparte de verlos de otra manera.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Luis Alejandro Cendrero Uceda, (2016) en su tesis titulada, "**La discapacidad como elemento de discriminación en el ámbito laboral**", de la **UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID FACULTAD DEDERECHO, DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL** con la metodología aplicada se genera un método de inducción para **comprobar la existencia de la proposición**; y concluyeron lo siguiente: En tres grupos, respondieron sobre 'nuevas ideas sobre la discapacidad', 'modelo legal' y 'marco de trabajo'. La nueva Disability Review allana el camino para el procedimiento de la discapacidad en virtud de la Ley del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y, en determinadas circunstancias, como los tipos de discapacidad, cada vez más en modelos sociales que deben incluir la

enfermedad y la obesidad en algunas áreas. Esta jurisprudencia tendrá un impacto decisivo en la interpretación e ejecución de la normativa sobre inclusión social de las personas con discapacidad. Un modelo legal nos permite calificar nuestro sistema como constitucional, inclusivo y sin ambigüedades, pero debe incluir una definición de discapacidad. Es totalmente consistente que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad requiere una interpretación judicial consistente.

La nueva visión de la discapacidad está más cerca de lo que consideramos el modelo social, pero el 'entorno laboral' contiene obstáculos físicos, económicas y sociales que obstaculizan la integración de las personas con discapacidad en el trabajo;

En ese mismo contexto los Regímenes especiales o autónomos económicamente codependiente que impidan el aplicativo efectivo de los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española.

Estas carencias creadas por el comportamiento de la sociedad conducen a escenarios discriminatorias que afectan a las personas con discapacidad.

(CEDEÑO, 2014). "Se aceptó el proyecto de ley sobre mecanismos de supervisión y control de procedimientos laborales de las personas con capacidades especiales y con derecho al trabajo ya una vida digna.". Investigación basada en el método deductivo (análisis jurídico) realizada en Ambato-Ecuador, donde se llegó a determinar que las decisiones de no implementar mecanismos que apoyen los derechos de las personas con discapacidad al trabajo.

También propuso incrementar los programas nacionales de promoción del

empleo de discapacitados para que puedan disfrutar de un desarrollo social sostenible. bajo esa tesitura el derecho a laborar en un trabajo seguro y una vida tranquila a vulnerar su estatus jurídico y social.

CAREN CHOQUETARQUI MERIO, (2017) en su tesis titulada, "**SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS PRÁCTICAS INCLUSIVAS DE LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS,** de la **UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN** Carrera: **CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN** con la metodología aplicada utiliza, el método **Cualitativo con tipo de investigación Descriptivo no experimental** concluyeron lo siguiente : La falta de accesibilidad y consistencia en el proceso de admisión a la universidad conduce a la deserción, y la mayoría de las personas con discapacidades se inscriben después de dos años a pesar de que no se cumplen los estatutos y reglamentos, y muchos estudiantes deciden abandonar o reprobado. tema. Muchas veces, no todos los docentes universitarios han sido capacitados para enseñar a personas con discapacidad, lo que se convierte en otro factor que provoca abandonos o dificultades en el proceso de aprendizaje. Cuando no se ajustaron las evaluaciones, una minoría dijo que los maestros eran flexibles y trataban de ayudarlos con los exámenes orales. Los datos sociodemográficos nos dicen que la gran mayoría de los estudiantes no pueden ganarse la vida económicamente, no tienen un empleo fijo y no viven en casa, por lo que son un grupo sensible que necesita cuidado, apoyo y apoyo. Está incluido en la educación superior, pero no suele ocurrir, al contrario por cuestiones de materiales, construcciones, etc. También hacen sus propias adaptaciones

cada día en la universidad, haciendo sus estudios más accesibles a las personas con discapacidad.

2.2. Marco teórico

La Ley 29973 tiene por objeto dar fundamento jurídico a todo lo relacionado con la vida y protección de los derechos de los discapacitados.

El propósito de la Convención de las Naciones Unidas, En relación con los derechos de discapacitados, es promover, proteger y garantizar el disfrute sus derechos primordiales por parte de todas las personas con discapacidad.

Las instituciones del Estado y el comienzo de la discapacidad.

La investigación desarrollada mira específicamente al empleo de los ciudadanos(as) con discapacidad dentro de las instituciones del estado dentro de la Provincia de Tambopata.

Aseguro de que el proceso beneficie a estas personas en un contexto positivo. Desde un principio sintieron miedo frente a la sociedad, lo que también les animó a autoexcluirse hasta el punto de sentirse impotentes e inseguros. (Abdalá, 2004)

La importancia de los equipamientos públicos, o de los diversos equipamientos dependientes, es la de someterse al Estado con el fin de prestar servicios al público.

En este sentido, las organizaciones que atienden a las personas promueven la producción y generan empleos para quienes lo necesitan en un mismo país, sin distinción de raza, sexo, religión u otra nacionalidad.

Las instituciones públicas satisfacen las necesidades de la sociedad hasta cierto punto y, por lo tanto, son sistemas de conocimiento que permiten a las personas comprendan las relaciones, predecir los impactos e influir en los resultados. Dando un propósito primordial; En otras palabras, las instituciones públicas contribuyen y promueven un desarrollo sostenible para que la población en sus actividades a nivel local, estatal, regional se dé un proceso de socialización profesional, que mejora el entorno de la sociedad.

Hay que tener en cuenta que el comienzo se originó en España con el fin de promocionar a su población, reducir el nivel de pobreza y recuperar progresivamente las competencias profesionales.

Enfrentamiento de la discapacidad.

Las Personas que enfrentan diversas formas de discapacidad, incluidos trastornos físicos, sensoriales, cognitivos, intelectuales, mentales o psicosociales y enfermedades crónicas. Todavía se ven afectados y restringidos para expresar lo que quieren, piensan y sienten, pero en otras ocasiones han sido rechazados groseramente en el trabajo o puede recibir comentarios desfavorables a los minutos de recibirlos, afectando su autoestima y haciéndolo sentir aislado. Reciben automáticamente un entorno negativo y se sienten frustrados con su capacidad para demostrar sus habilidades y capacidades en las diversas áreas que la vida tiene para ofrecer.

Educación Especial.

Esta es la forma que tiene el sistema educativo peruano de atender a las niñas(os), etc; y personas con escaseces en educacion especiales relacionadas con la discapacidad, promoviendo así el desarrollo integral de

sus competencias. Es un desarrollo holístico en el que los estudiantes moldean el desarrollo de sus habilidades y destrezas.

La nueva constitución, promulgada en 1993, hizo obligatoria la educación primaria y secundaria y duplicó las horas de educación obligatoria, correspondiente a la primera etapa de escolaridad o preescolar.

El sistema educativo actual consta de educación básica (tres niveles) y educación superior:

1. INICIAL: apta para niños a partir de 5 años. Se ofrece en el Programa de Educación Preescolar, Preescolar y Primaria Extraescolar (PRONOEI).

2. PRIMARIA: sexenio para niños, jóvenes y adultos que no tenían educación primaria en ese momento.

3. SECUNDARIA: Sirve a estudiantes de 12 a 16 años y adultos que no tienen educación postsecundaria en ese momento.

4. SUPERIOR: incluye alta tecnología, educación superior y universidades. La formación especial para personas con discapacidad en sí proporciona educación equivalente a la formación primaria, secundaria, secundaria y vocacional. (Informe de la Defensoría del Pueblo, 2001)

Así mismo la Ley 28044, señala en los siguientes términos: “Art. 19-A.- en síntesis, se cubren que las fases, métodos, niveles y cursos. Las instituciones de educación toman medidas para afirmar la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad de los servicios de educación ofrecidos; desarrollar programas enseñanzas personalizados para estudiantes con necesidades especiales.

De tal forma la Ley 29973 Su propósito es establecer el marco jurídico con

todo relacionado a la vida de las personas con discapacidad y para proteger sus derechos. Tiene por objeto el buen progreso de la persona y su contribución activa como ser humano en el desarrollo integral de la vida política, económica, social, cultural y técnica de nuestro país.

La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad naciones unidas-ONU, en contexto es apoyar y asegurarse de que una persona con discapacidad goce de sus derechos humanos promoviendo el respeto de su dignidad.

2.2.1 Persona con discapacidad

Primero, definimos que una persona con una discapacidad es alguien que sufre uno o más impedimentos físicos, sensoriales, mentales o mentales permanentes y no puede o no puede hacer ejercicio mientras experimenta una variedad de impedimentos ambientales y de comportamiento. una persona discapacitada. A ejercer sus derechos y participar efectivamente en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.

Los discapacitados no postulan en el mercado profesional y su tasa de desempleo ha triplicado. A pesar de la existencia de cuotas de empleo, el acceso restringido a los puestos de trabajo viola los derechos de la persona afectando la productividad y acumulando un cantidad de capital humano de la sociedad. Y ante este escenario, el sistema de Naciones Unidas y el Perú han puesto en marcha un Programa Conjunto de Empleo y Enfoque de Género para los discapacitados, dirigido a mejorar la accesibilidad de oportunidades en el trabajo entre otros; y de esta manera la población contribuya a la vida productiva.

Como iniciativa, se propone crear un modelo de gobernanza que promueva el derecho de las PCD al trabajo digno a través de los gobiernos regionales. En particular, destaca la vulnerabilidad de los ciudadanos de género femenino con discapacidad a las crecientes incremento de desempleo, así como las obstrucciones para ejercer su derecho al trabajo y las percepciones de su trabajo y capacidades productivas.

Tiene como objetivo promover buenas prácticas formales de contratación y empleo de las personas discapacitados, en pos del buen desarrollo humano y su participación efectiva en la vida, la utilidad para sí mismo y para los demás.

La CDPD establece tiene como definición en art 1 segundo párrafo. - Las personas con discapacidad son humanos con deficiencias físicas, psíquicas, mentales o sensoriales a largo plazo que, en combinación con diversos tipos de discapacidad, pueden impedirles participar plena y efectivamente en la sociedad, en equivalencia de condiciones con las demás.

CIDH Para La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra Las Personas Con Discapacidad - OEA, establece en su art. 1 párrafo 1 define lo siguiente: "Discapacidad" Se puede deducir de un impedimento físico, mental o sensorial permanente o temporal que puede ser causado o agravado por las condiciones económicas y sociales limitando su capacidad para realizar sus actividades básicas de la vida diaria.

La OMS define Generalmente, las discapacidades incluyen discapacidades, limitaciones de actividad y limitaciones de participación. La discapacidad se refiere a las interacciones de sus aspectos negativos de entre una persona con problemas de salud (parálisis cerebral entre otros), factores personales y

ambientales (como actitudes negativas, transporte e edificaciones inaccesible y falta de apoyo sociedad).

El Banco Mundial refiere que los discapacitados padecen del resultado de interacciones entre personas en diferentes niveles de funcionamiento y en entornos que no se adaptan a estas diferencias. En resumen, los discapacitados son detenidas no por una condición médica diagnosticada, sino porque están excluidas de la oportunidad de la educación, laboral y del servicio comunitario. Como resultado de la exclusión se traduce en pobreza, creando un círculo vicioso que aumenta personas que padezcan de discapacidad ya que hace que sean más vulnerables a su desnutrición, llegando enfermarse y bajo las condiciones que viven más los trabajos inseguros.

El CADH en el art. 1 .- sobre la Exclusión de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad definiendo el término “discapacidad” como una discapacidad física, mental o sensorial. O las actividades más importantes de su vida cotidiana.

En ese argumento la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad en su artículo 2 prescribe lo siguiente:

Una persona con una discapacidad es una persona que sufre uno o más impedimentos físicos, sensoriales, mentales o mentales permanentes y que no hace o no puede hacer ejercicio mientras enfrenta diversos impedimentos ambientales y de comportamiento. Plenos derechos. perdurar. Y ser activo en la sociedad y ser igual a los demás.

En ese perfil el Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad se desprende que:

La discapacidad es la consecuencia del impedimento físico, mentales o sensoriales; la interacción de la cultura, las instituciones sociales y el entorno físico con el fin asumir la responsabilidad en nuestra jurisdicción y las sociedad de tomar acciones para eliminar los obstáculos que les impiden participar libremente y efectivamente en la ciudadanía sin la discriminación en igualdad con los demás.

Del mismo modo, la Defensoría del Pueblo precisa que los ciudadanos(as) en vista de que padecen de un impedimento; son aquella que tiene una discapacidad física, sensorial, mental o intelectual de larga duración que le puede impedir interactuar con diversas personas. Deja en claro que es una persona que puede Participar de manera positiva en la sociedad sin ser discriminados. También mostramos que la vulnerabilidad está relacionada con la falta de instalaciones y ambientes adecuadas para su entorno social; la presencia de conductas discriminatorias, ya que están incrustadas en las actividades cotidianas de la sociedad y el Estado, para incidir en el desarrollo, protección; promover la realización de los derechos de las personas con discapacidad que ayuda implementar políticas públicas integrales para lograr la plena aportación de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades.

2.2.1.1. Grados de discapacidad

(EGEA, C. & SARABIA, A., 2001) Describen que la discapacidad física se divide en: leves, moderadas y severas.

- a) **Leve.** - Son hombres que padecen dificultades específicas para ejecutar actividades de su rutina diaria. Sin embargo, son independientes, no solicitan el apoyo de terceros y pueden superar las obstrucciones ambientales.
- b) **Moderada.** -Se trata de personas gravemente discapacitadas o incapaces de cumplir la mayoría de las actividades de la rutina diaria y que inclusive necesitan cuidados personales básicos. Solo superan algunas barreras ambientales de la manera difícil.
- c) **Severa.** - La mayoría de las veces, la persona solo puede realizar la actividad con un acompañante, y en algunos casos, incluso con apoyo biomecánico, la actividad no se puede realizar sin la ayuda de una persona.

2.2.2. Modelos de tratamiento de la discapacidad

Seguendo a (PALACIOS. A. & BARIFFI. F., 2007) identificando tres modelos que infieren sobre lo que significa el tema de discapacidad en esta sociedad, siendo estos: los Modelos de prescindencia, rehabilitador y social.

2.2.2.1. El Modelo de prescindencia

Este Modelo de distribución sostiene que la causa raíz de la discapacidad tiene una motivación religiosa y que las personas con discapacidad son vistas como inútiles por una variedad de razones; Porque llevan un mensaje satánico porque son estigmatizados en el sentido de no contribuir en las obligaciones que tiene la sociedad.

El Modelo de prescindencia apunta hacia una conclusión de que los seres humanos nacen con alguna discapacidad es un castigo por la ira de los dioses, por faltan que cometieron sus progenitores, y que solo existencia de estas PCD tienen sentido para la aportación de la comunidad

Bajo esa tesitura de la premisa anterior, la sociedad en su conjunto ha descuidado, o eliminado, a los discapacitados y los ha reservado para los anormales y los pobres. Asignar al espacio. La discapacidad se convierte así en un signo que justifica la discriminación, la limitación y la pérdida de derechos.

El modelo distingue entre dos submódulos: el modelo de eugenesia y el submódulo marginal.

A. **El sub modelo eugenésico.** - En la antigüedad, tanto las sociedades griegas como las romanas explicaban que las causas de la discapacidad tenían sus raíces en la religión. En la antigua Grecia, concebir un niño discapacitado significaba que los progenitores habían cometido un delito. Los romanos advertían que la mera presencia de una persona discapacitada rompía el pacto con los dioses. Con dos estigmas, la vida de las personas con discapacidad es vista como algo no digno de ser vivido y una obligación para la sociedad y sus padres, y se inicia la resolución del modelo clandestino de distribución de personas con discapacidad, incluidas las escuelas, asistido, pero infanticida.

B. **El sub modelo de marginación.** - La característica primordial que caracteriza a este submodelo es la eliminación. Esto se debe a que subestiman a los hombres con discapacidad y los ven como objetos de compasión, miedo o peligro inminente.

A diferencia del submodelo eugenésico, ya no se practica el infanticidio. Sin embargo, muchos niños con discapacidades mueren por negligencia, falta de cuidados y recursos, o porque se menciona la fe como el único medio de

salvación. Llamar a la caridad, mendigar y disfrutar del entretenimiento son medios de vida necesarios para los vivos y los ancianos.

2.2.2.2.El model de rehabilitador

Este model de reeducación se remonta a los primeros días del mundo moderno (siglos XIX y XX) cuando se pensaba que la ciencia era la causa de la discapacidad.

Cuando una PCD se vuelve inútil o ya no se considera inútil, sujeta a rehabilitación. Desde entonces, el modelo de rehabilitación ya no asocia sus orígenes al castigo divino, sino a la discapacidad física, psíquica o intelectual de la persona causada por una condición médica o en un accidente.

2.2.2.3.El model Social

Este model sostiene que los inicios de la discapacidad son principalmente sociales más que religión o científica. y la plena participación de las personas con discapacidad en sus comunidades en las semejantes condiciones que los demás.

En este model social, la incapacidad física y mental se aborda como un tema de derechos del hombre y tiene como objetivo promover la dignidad e igualdad y el respeto a la libertad individual, promover la introducción social, se funda en una serie de principios: el respeto a la dignidad humana, la no - discriminación, participación e inserción plena y efectiva en la sociedad, igualdad de oportunidades, accesibilidad, etc. Lo mismo ocurre con la CDPD. Incluso la política pública relacionada con las personas con discapacidad sigue un modelo de exención o apoyo, basado en el supuesto de que estas personas son de poca utilidad para la sociedad en su conjunto. Estipula que

se deben tomar medidas para garantizar que las personas con discapacidad sean "normalizadas" como parte del modelo médico o de rehabilitación.

la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que se implementa en nuestro país, se considera que lo hombres con discapacidad son sujetos de derechos a través del posicionamiento de modelos sociales o de derechos humanos, y la condición de personas con discapacidad Ser discapacitado no es una discapacidad per se, pero la propia sociedad tiene barreras que impiden que la discapacidad se desarrolle por sí sola.

2.2.3. Inclusión laboral de las personas con discapacidad (PCD)

La inclusión de las PCD en el empleo es un proceso en el que se integran a las actividades económicas formales en igualdad de condiciones, tales como: empleo, salario, jornada laboral, gratificaciones u otras cosas reconocidas como igualdad.

También contamos con normas legales que aseguran las prácticas de contratación de los empleados.

La convention de los derechos de las personas con discapacidad naciones unidas-ONU,

La convention acepta las normas legales de las PCD; Esto incluye el derecho de los Ciudadano(a) con discapacidad a tener ingreso económico en su vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laboral abierto, inclusivo y accesible para terminar realizara acciones legales apropiadas para proteger y promover el ejercicio del derecho al trabajo.

Se puede deducir que promover y apoyar el progreso de capacidades, incluido el intercambio de conocimientos, experiencias, programas de capacitación y mejores prácticas para la PCD.

De la misma se encuentra reguladas en su Artículo siguientes:

- Art.27 en su inciso 1
- Art.32 en su inciso 1 literal B

Como La Ley 29973 “Ley General De La Persona Con Discapacidad Capítulo Vi Trabajo Y Empleo

El Estado reserva el 10% del presupuesto a un programa de incentivos temporales para crear programas que promuevan el empleo de personas con discapacidades.

En los eventos de evaluación de bienestar público organizados por instituciones estatales, las personas con discapacidad que cumplan con los requisitos del puesto y hayan alcanzado el nivel de aprobación, independientemente de su situación laboral, recibirán una compensación del 15% en la etapa de evaluación posterior al cómputo del punto final. La última entrevista. Penalización de justificación del juego por utilizar esta función con una penalización inválida.

Las instituciones públicas adaptan sus procesos de contratación para apoyar que las personas con discapacidad participen en mismas condiciones con las demás.

Las autoridades públicas deben emplear al menos el 5% de su fuerza laboral con discapacidad.

Previamente a la aplicación, las Administraciones Públicas velarán por el cumplimiento de la norma y su cuota del 5%, con independencia del plan de trabajo al que pertenezcan. Cualquier organismo público con capacidad insuficiente deberá seguir los procedimientos previstos en esta Ley. Las multas y sanciones por incumplimiento de las cuotas de empleo de las PCD en el sector público se utilizan no solo para los programas de introducción laboral de las personas con discapacidad, sino también para los programas de capacitación y desarrollo profesional.

La dirección regional del Trabajo y Promoción del Empleo es responsable de la supervisión del sector privado y los servidores públicos nacionales en colaboración con el Consejo Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Sector Público (CONADIS).

Cuando un puesto de trabajo está disponible por renuncia, despido con causa justificada, jubilación o muerte de un empleado con capacidades especiales en una institución pública, será cubierta por otro empleo con las mismas condiciones previo concurso.

Las personas con discapacidad tienen derecho a ajustes razonables en el proceso de contratación y en el lugar de trabajo.

El CONADIS promueve y supervisa la implementación de las disposiciones del Programa de Prevención de Enfermedades y Accidentes de Trabajo por Invalidez y de la Contaminación Ambiental.

Los empleados que hayan desarrollado una discapacidad durante el empleo tienen derecho a continuar trabajando después de hacer los ajustes apropiados, si la discapacidad no es esencial para su capacidad para desempeñar sus funciones. De lo contrario, en caso de vacantes, transferir al

personal correspondiente a un puesto que corresponda a sus habilidades y capacidades, que no ponga en peligro su propia seguridad y salud o la de los demás.

Las provincias, distritos y municipios directamente dependientes del gobierno central promueven la venta de productos elaborados por personas con discapacidad y las alientan a participar directamente en exposiciones, mercados y centros comerciales populares dentro de su jurisdicción.

De la misma se encuentra reguladas en su Artículo siguientes:

- **Artículo 46. inciso 46.3**
- **Artículo 48. En referencia a la bonificación CPM**
- **Artículo 49. Cuota de empleo**
- **Artículo 50.**

Decreto Legislativo N° 1505,

El decreto de urgencia nro. 115-2021, se Decretó Estado de Emergencia No. 026-2020, Decreto de Estado de Emergencia No. 078-2020 y Decreto no. 1505, publicada dentro del "Boletín Oficial "El Peruano", permite medidas de alivio temporal para los trabajadores de los lugares de trabajo. Tanto el sector público como el privado se han adaptado a la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19. Excepciones temporales a la gestión de recursos humanos en el sector público en relación con la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, Las principales disposiciones son las siguientes:

- el Decreto de Urgencia N° 026-2020, se instauró la modalidad del

trabajo remoto, son obligatorios para los trabajadores que se consideren como persona de riesgo, mientras continúe la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, se reglamentó el otorgamiento de una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior en los casos que por la naturaleza de las labores no sea posible aplicar el trabajo remoto;

- Se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2022 el trabajo remoto para empleados del sector estatal y privado.
- Hasta el 31 de diciembre de 2022, las instituciones estatales pueden continuar brindando nuevos puestos de trabajo para servidores públicos o cambiar los puestos ya ofrecidos a servidores públicos de manera justa de acuerdo con su sistema de trabajo y teniendo en cuenta las condiciones especiales de los servidores públicos con discapacidad.

Decreto Legislativo N° 1468, que instaure disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Con motivo de la emergencia nacional y sanitaria emitida por el Perú con motivo del brote del coronavirus (COVID-19), se expidió la normativa laboral que aplica a trabajadores de alto riesgo y trabajadores con discapacidad, principalmente el Decreto Ley n. 38-2020 n. 11 - Ley n. 2020-TR. Lo mismo que en el decreto y decreto N° 1468.

y de acuerdo al Decreto Legislativo 1468 en sus artículos siguientes

- Alcance de este decreto se aplica a todas las instituciones administrativas estatales especificadas por el decreto no. 004-2019 aprobó la

Ley de Procedimiento de la Administración del Estado No. 27444 en el artículo 1 y el artículo 1 del texto común. Derecho, y organizaciones privadas relacionadas.

- La presente ley su objetivo es garantizar los derechos y condiciones de las personas con discapacidad a la salud, la seguridad, la no discriminación, el libre desarrollo, el bienestar, el conocimiento, la integridad, la autonomía, la educación, el empleo y la participación. Garantizar una atención significativa en todos los niveles de gobierno causado por el COVID-19 generando circunstancias de emergencia en el ámbito de la salud pública.
- Medidas prioritarias para la prevención y protección de las personas con discapacidad y en el inciso 4.7 El acceso al trabajo remoto, sobre prevención y protección de las personas con discapacidad y las posibilidades de trabajo a distancia, donde los empresarios determinen previamente la naturaleza del trabajo correspondiente a este enfoque, así como los empleados públicos y privados en función de la discapacidad.

La carta magna peruana, en su art. 22, establece que el trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social y un medio de crecimiento personal. Asimismo, los trabajadores reiteran su derecho a una remuneración justa y justa para el bienestar material y espiritual propio y de su familia (artículo 24). trabajar. Un día no podrá exceder de 8 horas en un día o 48 horas en una semana (Art. 25) Derecho de sindical, negociación colectiva y de huelga (artículo 28).

(BISQUERRA, 2012) La inclusión profesional es un proceso integral que utiliza diversos factores para lograrlo, con base en las características que brindan

las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, lo que lleva a un enfrentamiento efectivo entre el empleo y la delincuencia.

2.2.3.1. Sistema de cuota laboral

En este sentido, la Ley General de las Personas con Discapacidad, Ley N° 29973, prevé el establecimiento de medidas para facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Empleo en el Sector Privado.

El sistema de cuotas de empleo incluye exigir a los empleadores y las autoridades públicas que emplean un porcentaje mínimo de trabajadores discapacitados. Según (OIT, 2007), los sistemas se pueden dividir en tres grupos básicos. A lo cual solo resaltaremos una que es:

➤ ***Cuota obligatoria amparada por la imposición de sanciones (sistema de cuotas acompañado de tasas).*** Este régimen de cuotas incluye el establecimiento de cuotas obligatorias, y los empleadores (públicos y privados) que las aplican deben cumplir con esta obligación o pagar multas o tasas. Los ingresos del sistema de cuotas suelen utilizarse para tomar acciones legales de apoyo y promoción del empleo para ciudadanos con discapacidad. Este sistema es el de resultados más claros y efectivos en la inserción laboral de las PCD.

La jurisprudencia peruana ha adoptado un sistema de cuotas de trabajo para obligar a los empresarios y las instituciones públicas a asignar una parte del salario a las PCD. Como resultado, las autoridades públicas deben emplear a personas con discapacidad en una proporción de al menos el 5% de su personal total.

2.2.3.2. Barreras de las personas con discapacidad (PCD)

Las PCD enfrentan muchas barreras para el desarrollo normal en la sociedad. OMS (2014) La Categorización Internacional de Funciones establece que se entiende por barrera cualquier factor ambiental en el entorno humano, cuya presencia o ausencia limita la actividad y produce discapacidad. Estos incluyen entornos físicos inaccesibles, insuficiencia de tecnología de asistencia apropiada (asistencia, adaptación, equipo de rehabilitación), actitudes negativas de las personas hacia la discapacidad, servicios, sistemas y políticas que son inexistentes o que impiden particularmente la participación. Personas con condiciones de salud que conducen a la discapacidad en todos los ámbitos de la vida.

2.2.3.2.1. Barreras sociales

Estas son las limitaciones que las PCD deben enfrentar para participar y funcionar en la sociedad. ejemplo:

- Insuficiente promoción de la política de educación inclusiva.
- Eliminar las lagunas en la toma de decisiones.

Entre los trastornos sociales tenemos los trastornos del comportamiento:

➤ Barreras actitudinales

Son los estereotipos que se tienen de las ciudadanas(os) con discapacidad permanente física, sensorial, psíquica o intelectual, es un conjunto de creencias que se unen para crear una visión. Los prejuicios nos dan un panorama oblicua de la realidad e intentan centralizar nuestra atención solo en los aspectos del entorno que sustentan los prejuicios.

En este sentido, los estereotipos se convierten en barreras que impiden el

acceso al empleo, de manera que cuestionan la capacidad de las personas que tenga alguna deficiencia física o mental para su desenvolvimiento en el lugar de trabajo. (DE ASIS, 2007), erradicar estos prejuicios no es una misión fácil, ya que es un proceso complejo que requiere cambios en los conceptos de las personas y sus roles en la sociedad.

Tanto los empleador del sector público como del privado son injustamente excluidos del trabajo debido a la baja colaboración de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. (VERDUGO, 2010) Como motivos de exclusión, los factores discriminatorios propios del empleador son los costes adicionales de adaptación al entorno laboral (consideraciones legales, racionalidad), o el miedo a la reducción de la productividad de los asalariados fijos. Indefenso.

La falta de acceso al trabajo conlleva así una restricción en el ejercicio de sus derechos fundamentales, y la falta de trabajo en igualdad de condiciones constituye una vulneración de sus derechos.

2.2.3.2.1. Barreras económicas

Las ciudadanos(as) con discapacidad tienen pocos o ningún ingreso porque tienen pocas oportunidades de desarrollar sus habilidades y conseguir un trabajo. Estas situaciones los hacen dependientes de familiares, cónyuges o beneficiarios, por ejemplo:

- No ser elegido para un trabajo por su discapacidad.
- Imposibilitar que genere sus propios ingresos económicos.

La discapacidad es, por lo tanto, un fenómeno complejo que trasciende al

individuo y representa una pregunta social siempre presente sobre la factibilidad y adecuación de las respuestas que se ofrecen a las personas con discapacidad. Reconocer la diversidad como un valor y superar los elementos discriminatorios basados en la condición de discapacidad son principios clave para una sociedad abierta a todos. Está claro que las personas con discapacidad se encuentran actualmente en una situación económica más precaria que otras.

Las dificultades económicas que enfrentan las personas con discapacidad en comparación con el resto de la población se relacionan con tres factores principales:

- Algunas necesidades de apoyo en la vida diaria requieren un pago adicional.
- Sus oportunidades de ganar dinero se reducen debido a las dificultades para acceder al mercado laboral, las restricciones en el número o monto de los beneficios económicos recibidos o la reducción de las oportunidades de ahorro.
- Carecen de oportunidades porque la mayor parte de su tiempo debe dedicarse a responder a las necesidades de la discapacidad, mejorar su educación y calificaciones profesionales y participar en actividades generadoras de ingresos.

Estos tres factores también están presentes en los hogares donde residen personas con discapacidad, lo que genera costos adicionales, menores ingresos, menor elegibilidad y capacidad para participar en actividades laborales. Invalidez en el hogar o la familia. (Verdugo, M., Jordán de Urríes,

F., Sánchez, M., & Benito, M., 2010).

2.2.3.3. Temor del empleador

Los seres humanos con discapacidad tienen derecho al trabajo. En Perú, la ley establece que las instituciones nacionales están obligadas a emplear al menos el 5% del número total de PCD. Para empresas privadas con más de 50 empleados, la tarifa es del 3%. Los hombres y mujeres con discapacidad encuentran trabajo y no solo tienen derechos sino también obligaciones.

Según Inclúyeme, establecer las siguientes decisiones: Los empleadores temen que no siempre van a funcionar como personas con discapacidad, y por lo tanto, en sus actividades profesionales relacionadas con la discapacidad, no realizan las funciones detalladas en los agentes contratados o contratos de trabajo celebrados con los empleadores. Debe cumplir. Esta es una de las razones por las que tememos ciertos riesgos.

contratación de personas con discapacidad mitos y prejuicios

A pesar de los avances en el puesto de trabajo de los trabajadores con discapacidad por parte de empresas, instituciones y autoridades públicas, persisten muchos conceptos erróneos y prejuicios con respecto al empleo de personas con discapacidad entre los empleadores. Estos son los mitos:

- **Los ciudadanos(as) con discapacidad no tiene un buen rendimiento laboral.**

Varias contrataciones como en el sector público y privado han demostrado que los trabajadores discapacitados pueden realizar su trabajo de manera muy eficiente y eficaz. Durante el proceso de la contratación de empleados es adecuado, teniendo en cuenta tanto las necesidades y el perfil del puesto,

como las capacidades y limitaciones inherentes a la discapacidad del demandante de empleo, la persona maximizará su potencial de carrera. Puede haber mejores herramientas disponible para lograrlo.

- **Mi compañía no está implementada para personas con discapacidad. No puedo hacer cambios para adecuar la empresa o los puestos de trabajo.**

Es primordial saber que no todas las formas de discapacidad requieren adaptación al entorno físico. Realizar un análisis de puestos antes de iniciar una empresa permite la contratación para un puesto de trabajo y teniendo en cuenta el perfil del puesto para el inicio de la contratación y teniendo en cuenta que los candidatos al puesto siendo una persona con discapacidad tomando en cuenta las variables de accesibilidad del entorno laboral.

- **a veces no se requiere de lujosas adaptaciones para que un trabajador con discapacidad pueda su trabajo.**

- El ambiente de mi empresa puede ser arriesgado para las personas con discapacidad. Además, el entorno laboral es peligroso e igualitario para todos los empleados. Para trabajar en un ambiente seguro, debe tomar las medidas necesarias.

- **Las ciudadanas(os) con discapacidad deben ser poco desempeñadas**

- La experiencia nos enseña que la mayoría de las personas con discapacidad tienen una fuerte responsabilidad con sus tareas asignadas. Debido a que es menos probable que consigan un trabajo, tienen una baja tasa de rotación y se preocupan por mantener el trabajo por el que trabajaron tan duro.

- **Tengo dudas de que mis empleados acepte e incluya a las personas con discapacidad.**
- Los experimentos han demostrado que la inclusión de personas con discapacidad mejora el ambiente laboral, la motivación, la solidaridad y el compañerismo del resto de la plantilla dentro de la empresa. La lealtad de los empleadores a los objetivos de la empresa se mejora al adherirse al compromiso de la empresa de llevar a cabo un comportamiento socialmente responsable.
- **Adquiriré inconvenientes legales si quiero desvincular a una persona con discapacidad.**
- Como en todas las cosas, si el motivo del despido es bueno, el empleado debería estar bien.
- Si existen medidas bien documentadas de supervisión, capacitación y apoyo en el lugar de trabajo y, a pesar de ello, el desempeño del empleado no es satisfactorio, no hay razón válida para litigar en los tribunales con respecto al desempeño.
- **Los consumidores se sentirán incómodos con el trabajo de los trabajadores con discapacidad.**
- Si un trabajador con discapacidad ejerce sus funciones en el puesto adecuado a sus oficios y tiene trayectoria, no habrá reclamos por parte de los clientes. Si bien es imposible predecir la actitudes de todos los clientes, la mayoría de los clientes tiende a ver y apoyar este tipo de iniciativa empresarial.
- **Según Scielo** Los compradores pueden incomodarse interactuando con trabajadores discapacitados.

Muchos términos específicamente relacionados con la discapacidad pueden ser nuevos para el lector. En general, cuando se hace referencia a las personas con discapacidad, los términos “persona con discapacidad” y “persona con discapacidad” se usan indistintamente, lo que refleja el uso común en muchas partes del mundo.

2.3 Definiciones de términos:

- Las instituciones del Estado son diversas instituciones dependientes del Estado cuyo objeto es the provision of services al público.
- La inclusión laboral es la integración que les da la misma oportunidad de desempeñar el mismo papel en la sociedad que otras personas con discapacidad. Las personas con discapacidad requieren un desarrollo de aprendizaje diferente para desarrollar sus habilidades y destrezas.
- El progreso económico construye gradualmente una economía de productos básicos eficiente y razonable para compensar las necesidades de las personas. La activación de la autoestima es el proceso mediante el cual las personas aumentan sus capacidades, autoconciencia, previsión y liderazgo como grupo social para promover un cambio positivo en las circunstancias en las que viven.
- El miedo es el miedo que se siente cuando se cree que algo dañino o negativo está sucediendo o está a punto de suceder. Miedo al dolor físico.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

La investigación es una no experimental- transversal según los conceptos planteados por Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (metodología de la investigación, Colombia, Mayhill, capítulo 7).

La investigación no empírica es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Sigue una investigación en la que la variable independiente no se afirma intencionalmente. La investigación experimental consiste en observar los fenómenos tal como son, observando y analizando cómo ocurren en el entorno natural. Hablamos de estudios transversales o transaccionales porque los datos se recopilan en puntos de tiempo específicos y su único propósito es describir variables y analizar su impacto y correlaciones en puntos de tiempo específicos.

La investigación realizada es de tipo básico. Según Carrasco Díaz (2005, p.43), una investigación básica es cuando: "la principal investigación se lleva a cabo: analizarlos para desarrollar una teoría sobre su contenido. "

La investigación fundamental se caracteriza por resultados que se refieren al conocimiento teórico con fines de investigación. Lo siguiente que tengo que hacer es que esta es una indagación profesional, para tratar el tema en sí, específicamente llamada indagación dogmática legítima (Álvarez 2003). La investigación legal se caracteriza por un análisis crítico de una doctrina o modelo teórico de justicia penal y la naturaleza del problema; el procedimiento de búsqueda de información relevante para el objeto de investigación en fuentes geográficas permite analizar la organización jurídica como doctrina del desarrollo de la existencia de la Ley General de personas con discapacidad y el temor de las autoridades de las instituciones públicas en el ámbito laboral en madre de Dios – Tambopata periodo 2020.

Dado que la interacción de las variables es la misma, el estudio se realizó utilizando un enfoque de investigación mixto cualitativo y cuantitativo, lo que resultó en un enfoque de investigación híbrido para un análisis en profundidad de los fenómenos ligeros.

Los enfoques mixtos pueden entenderse como “(...) el proceso de recolectar, analizar e incorporar datos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio” (Tashakkori y Teddlie, 2003; Barrantes, 2014, p. 100).

La investigación mixta combina enfoques cualitativos y cuantitativos en la misma investigación. Implica la recolección, el análisis y la interpretación de datos cualitativos y cuantitativos, generando así ambos tipos de inferencias.

3.1.1. Tipo

El proyecto de investigación es mixto, cuasi-experimental, descriptiva,

hipotético-deductiva, aplicada y transversal. La investigación sería cuantitativa, experimental, hipotético-deductiva –partimos de hipótesis–, aplicada y transversal.

Investigación fundamental: habla de investigación pura, teoría y dogma. Se caracteriza por estar enraizado en un marco teórico, manteniéndose dentro del alcance de las ofertas de conocimiento científico, y no necesariamente arrojando resultados prácticos inmediatos. Es la recopilación de información de la realidad para enriquecer el conocimiento del razonamiento científico hacia el descubrimiento de principios y leyes. (Valderrama Mendoza 2009. pág.28). Este tipo de aprendizaje también es BÁSICO porque pretende aumentar y profundizar nuestro conocimiento de la realidad.

Por el Objeto:

El tipo de aprendizaje es básico, ya que está orientado a la adquisición de conocimientos.

Por el propio poder de discriminación, más allá de las posibilidades de su aplicación. Su finalidad es ampliar y profundizar nuestra comprensión de los hechos de la materia objeto de estudio, y si con este conocimiento se pretende construir nuevos conocimientos, y por tanto ciencia, entonces su finalidad es mayor (hipótesis, leyes y teorías). (Cazau, 2006, p.18).

Por el diseño:

Un diseño de estudio es un plan de estrategias que se implementará para lograr los objetivos de un artículo. El diseño lo ayuda a recopilar la información que necesita para probar sus hipótesis. Por lo tanto, tiene sentido diseñar

después de describir claramente el problema.

Es un conjunto de estrategias procedimentales utilizadas para guiar la formulación de problemas, la exploración y el descubrimiento de soluciones, y para verificar que existe una fuerte relación entre una hipótesis y un problema, o viceversa. , metodologías y técnicas. para fines de investigación.

Del mismo modo, a través del diseño, los investigadores saben qué se fomenta para lograr los objetivos de la investigación, responder a las preguntas planteadas y analizar la certeza de las hipótesis planteadas en contextos específicos. (Hernández, Fernández y Batista, 2010, p. 48).

Como se mencionó antes, se concluye que el tipo de diseño requerido en este proyecto de investigación es una teoría establecida.

3.1.1.1. Research Focus

La presente investigación tiene un **enfoque mixto**, cuasi-experimental, descriptiva, hipotético-deductiva, aplicada y transversal.

La investigación sería cuantitativa, experimental, hipotético-deductiva – partimos de hipótesis–, aplicada y transversal. Busca determinar la naturaleza más profunda de la realidad, los sistemas de sus vinculaciones, su estructura dinámica, por lo que los investigadores cualitativos dan cuenta narrativa de los fenómenos, se estudia a través de técnicas como las encuestas estructuradas, y se prueban cuantitativamente realidades matemáticas representativas.

3.2.1.2 Research Scope

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 320) las investigaciones de tipo descriptivo describen los hechos como son observados.

La investigación correlacional son un tipo de técnica de investigación no empírico en el que los investigadores miden dos variables. Comprenda y evalúe las relaciones estadísticas entre ellos sin la influencia de valores atípicos.

Estudios de alcance de correlación: este tipo de análisis tienen como objetivo medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, midiendo cada concepto antes de cuantificar y analizar la relación. Estas correlaciones están respaldadas por hipótesis comprobadas.

3.2 Población

Es la colección de personas o animales de la misma especie que se encuentran en un lugar particular en un momento particular. La investigación científica establece para la investigación que está formada por todos los factores (personas, cosas, organismos, historial médico) que se identifican durante el análisis de la pregunta de investigación y que están involucrados en el fenómeno identificado. La población se caracteriza por ser estudiada, medida y cuantificada.

Mario Tamayo (1990:92), reflexiona cuando seleccionamos algunos de los elementos con la intención de averiguar sobre la población del conjunto de personas, hacemos referencia a ese grupo de elementos como la muestra.

Una sample es una porción de una población de un fenómeno, producto o actividad que se considera distintiva de la población. Un patrón que surge de la descripción de un evento, calidad o tipo químico estándar, o que muestra un resultado, producto o servicio explicativo para informar a las partes interesadas o al público objetivo.

La teory fundada se creó como una estrategia metodológica para la realización de teorías, conceptos, hipótesis y propuestas basadas en datos recopilados y analizados sistemáticamente. Parte directamente de los datos y no de hipótesis a priori, otros estudios o marcos teóricos existentes. Considere una población infinita.

Tabla 1 consideración de la población

Personas	Numero
Municipalidad – gobierno regional	50
Publico general	50
total	100

Elaboración propia

Una SAMPLE (muestra) es una porción de una población de un fenómeno, producto o actividad que se considera distintiva de la población. La feria se inicia con el propósito de demostración para dar a conocer a los interesados o público objetivo los productos o servicios

resultantes de describir o explicar el tipo, calidad o estandarización del evento.

En estadística, una muestra es una parte extraída según un determinado método que representa el resultado de una suma denominada población, por ejemplo "una muestra estadística de 100 personas satisfechas con un producto".

El tamaño del SAMPLE permite a los investigadores saber cuántos individuos necesitan en su estudio, cuántos necesitan para poder estimar ciertos parámetros con un nivel de confianza deseado, o para poder detectar diferencias. Ciertas diferencias entre conjuntos de estudio., suponiendo que realmente exista. Una muestra en el sentido más general es una representación grande y pequeña de la misma calidad. Las muestras se utilizan para demostrar que lo que desea es correcto sin confirmar la calidad del producto terminado.

En el siguiente trajo de investigación se utilizará el muestreo no probabilístico, que solo selecciona una muestra como investigador, utilizará un muestreo no probabilístico basado en el juicio personal en lugar de una selección aleatoria.

La población estuvo conformada por las Personas o empleadores que incumplen con la obligación de la contratación de las personas con discapacidad (PCD) en el distrito Tambopata, región de Madre De Dios.

3.3 Non-probability sampling

Metodología de investigación (2008: p. 243) El siguiente proyecto de

investigación utilizará el muestreo no probabilístico como método de muestreo del investigador, es decir, solo el muestreo basado en el juicio personal en lugar del muestreo aleatorio accidentalmente. Son, por tanto, representativas, divididas en muestras intencionales y muestras por cuotas.

El *sampling* intencional es un método de muestreo no probabilístico que ocurre cuando "los sujetos seleccionados para el muestreo se seleccionan a discreción del investigador". Tenga en cuenta que los *researchers* a menudo creen que pueden obtener una muestra representativa utilizando el juicio.

La muestra está conformada por personas con discapacidad (PCD) que sufren desempleo y trabajadores del sector público en el distrito Tambopata, región de Madre De Dios.

Tabla 2 muestreo de población no pro balístico

Personas	Numero
Municipalidad	30
Gobierno Regional	20
Publico general	50
total	100

Elaboración propia.

3.4 Data collection techniques and instruments.

Las técnicas de collection de datos son varias formas o métodos de recopilación de información que conducen a la verificación de un problema planteado.

En este trabajo de investigación se utilizan tecnologías y cada tecnología establece las herramientas, equipos o vehículos utilizados.

Según Hernández (2010, pp. 408-409), El propósito de la investigación científica a través de punto de vista mixto es el paso de recopilar, analizar y vincular datos cuantitativos y cualitativos dentro del mismo estudio o serie de investigaciones para cumplir con los enfoques. Integración sistemática de métodos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio.

Analizar datos cuantitativos y cualitativos juntos. Su razonamiento se basa en información mixta que nos permite comprender mejor el fenómeno en estudio.

Los datos fueron recolectados a través de varios métodos como observación, entrevistas, encuestas, pruebas, recolección de documentos, etc. utilizando las herramientas descritas en la sección de Métodos. Asimismo se tiene que tener en cuenta

Monje (2011) "los datos fueron recolectados utilizando las herramientas descritas en los metodos, utilizando diferentes métodos como observación, entrevistas, cuestionarios, pruebas, recolección de documentos, etc." (pág. 28).

Para desarrollar este proyecto de investigación se utilizarán los métodos de recolección de información en el ámbito legal y para ello se utilizarán las siguientes herramientas de medición:

3.4.1 Aplicación de encuestas.

El procedimiento utilizado para realizar este estudio fue un cuestionario que reside en un orden de preguntas sobre una o más variables medibles (Sampieri et al., 2003). Los cuestionarios pueden ser descriptivos o explicativos.

Procedimiento en el diseño de encuestas descriptivas en el que los investigadores recopilan datos a través de cuestionarios prediseñados sin cambiar las circunstancias o fenómenos de recopilación de información.

La definición de survey por muestreo es la técnica más utilizada en las investigaciones ejecutadas en las ciencias sociales. Se trae para recopilar información de las personas sobre sus características (de personas con discapacidad). Elaborado en función a las variables.

Tabla 3 Aplicación de Encuesta

Técnicas	Instrumentos
Encuesta V1	Preguntas dicotómicas
Encuesta V2	Preguntas dicotómicas

own elaboration

3.4.2 Instruments

Los instruments según Ñaupas et al. (2014) Este es un mecanismo para usar la tecnología para recopilar información para usar en un programa (p. 136).

3.4.3. Analysis Sheet

Ñaupas et al. (2014) tuvo como objetivo recopilar datos de libros revisados por pares y recopilar información de una variedad de medios utilizando materiales impresos, web o visuales (p. 13). 223) En este estudio, el material didáctico será buscado, luego sistematizado y utilizado para analizar el material.

Tabla 4 fichas de Análisis

Técnica	Instrumento	Fuente
Encuesta	Cuestionario	Municipalidad
Encuesta	Cuestionario	Gobierno Regional
Encuesta	Cuestionario	Publico general

Elaboración propia.

Validación de instrumento

Los métodos de "revisión de expertos" se utilizan para examinar la forma, el contenido y la estructura de las herramientas de investigación. Para validar el contenido de esta herramienta de investigación, se seleccionaron dos expertos en base a su larga experiencia profesional en este tema de investigación.

En la gráfica de la validación de expertos según el cuadro siguiente:

Tabla 5 Validación de instrumento

Experto	validación	Calificación
Experto 1	Validez de forma, contenido y estructura	Muy bueno 61.80%
Experto 2	Validez de forma, contenido y estructura	Muy bueno 61.80%

3.5 Data Analysis Methods

Los methods analíticos son estrategias específicas o integrales para el estudio

del problema actual o cuestión teórica relacionada, así como para el análisis de los objetivos de la investigación.

Pero si consideramos que el derecho no está al servicio de una ciencia abstracta surgida de su entorno social y personal (el hombre), debe entenderse desde el concepto de que las personas tratan de satisfacer sus necesidades con el derecho, "el aspecto científico no debe ocultar estas principios concretos (las verdaderas necesidades)", no pueden aislarse de los objetivos sociales y humanos.

El presente proyecto de investigación se basa en el uso de métodos cualitativos, pues su finalidad es desarrollar cuestiones como la naturaleza jurídica, la teoría dominante y el análisis de la organización en el marco del derecho nacional y extranjero, al mismo tiempo considero que según las preguntas formuladas, es necesario formularlas durante la discusión. El concepto se completa de tal manera que sería útil un nuevo examen de los requisitos legales.

Método heurístico

Es un set de métodos y técnicas que se manejan para encontrar y resolver problemas cuando es dificultoso encontrar una solución óptima o satisfactoria. Una heurística conocida como "IDEAL" Propuesto por Bransford y Stein (1984), consta de cinco pasos: definir el problema; describir e ilustrar el problema; encontrar estrategias factibles; evaluar el éxito de las estrategias y soluciones de alto nivel y el impacto de las actividades.

Método jurídico

legal methodology es una rama especial de la metodología que estudia ciertos métodos y técnicas legales. Un método es un plan a seguir para lograr una meta u objetivo, un método para desarrollar, probar una base legal específica y, al hacerlo, también deberá preocuparse por la interpretación y aplicación de reglas y principios positivos. Cómo se interpreta y aplica la ley.

Método histórico – lógico

Con este enfoque, la asignatura se centra en las etapas de desarrollo, enfatizando sus aspectos generales de desarrollo, aspectos de progresión, fases de desarrollo y sus relaciones subyacentes y causales. Porque entonces puedes entender el comportamiento histórico y explicar cómo se manifiesta en el presente.

Método análisis – síntesis

Fue él quien hizo posible dividir el objeto de estudio en cada elemento y luego crearlo de nuevo, a partir de la integración de estos elementos, enfatizando el sistema existente de relaciones entre la parte y el todo. El análisis es el proceso de descomponer o dividir un objeto en sus aspectos o características constituyentes para examinar cada aspecto o característica de forma independiente. La composición es todo lo contrario, ya que la integración se realiza a través de este objeto, consiguiendo así una comprensión global.
método abstracto-concreto

De esta forma, es posible orientar aspectos del objeto de estudio a partir de la abstracción del entorno; es así como se distingue lo singularmente cierto y responsable de lo contingente, secundario y variable. La abstracción es un

paso para aislar las propiedades de los componentes restantes y resaltar conexiones fundamentales e inaccesibles que pasan desapercibidas en la visión del mundo. La persistencia es el proceso de creación de abstracciones, los objetos se replican en integridad estructural y relacional; con él, se realiza lo real y el conocimiento alcanza un nivel más profundo.

Método inductivo – deductivo

Con este enfoque surgen 02 formas de pensar que siguen caminos lógicos opuestos, por lo que algunos autores las tratan como formas diferentes; esta es la teoría de la deducción y la inducción; si se usa correctamente, permite la generalización de ciertas maneras e identifica puntos en común entre individuos que luego pueden extrapolarse y reutilizarse.

the inductive process sigue el camino de lo particular a lo general, pues afirma de un caso particular una ley que se aplica o se aplica a casos similares, ignorando variables relativas o cambiantes y buscando formas fijas. Es una forma de sacar conclusiones a partir de estudios de casos y pensar en la investigación cualitativa.

El proceso de deducción se mueve de lo general a lo específico e implica organizar el conocimiento y generar inferencias que se aplican a diferentes situaciones y situaciones pertenecientes a un grupo. Permite acercarse a lo desconocido desde lo conocido, sacar conclusiones de principios generales consistentes y tiene una fuerte facultad lógica.

Método sistémico – estructural – funcional. -

Este proceso también conocido como método sistémico, permite el estudio de objetos en el contexto de estructuras complejas en las que están formados e integrados por varios subsistemas con ciertas propiedades y funciones que interactúan.

Le permite dividir el objeto, estudiar el papel de cada elemento, distinguir cualitativamente lo que define el sistema, arrojar luz sobre la jerarquía de sus componentes, revelar las interdependencias dentro y entre los sistemas, así como predecir la dinámica general del trabajo.

modeling method

Es aquel que crea una abstracción del objeto con el objetivo de explicarlas con modelos representativos de objetos reales, donde se proyectan todas o algunas partes del objeto real de manera simplificada y esquemática, según la prioridad del investigador. Hacer posible el trabajo haciéndolo más funcional y fácil. El núcleo es la relación entre el modelo construido y los objetos modelo, que pueden ser teóricos o prácticos.

Método sistemático jurídico

Implica examinar no solo el objeto y sus componentes, sino también otros elementos asociados con él para obtener una mejor comprensión del objeto en estudio. En cuanto a la ley, permite definir el sentido de las normas y les otorga principios o conceptos que son iguales o superiores, pero más claramente explicados en otras normas de la misma naturaleza. Por ejemplo, para interpretar normas jurídicas en términos de normas constitucionales.

Método exegético

Consiste en estudiar sólo los constituyentes del fenómeno, sin estudiar nada más fuera de él, es decir, interpretar la letra de la ley más que lo que pueda significar.

3.6 Procedimiento de la información: unidades temáticas; categorización

3.6.1 Thematic Units

Los resultados obtenidos del análisis de fuentes bibliográficas y entrevistas se relacionan con el sistema de referencia con el fin de organizar el mismo sistema de referencia de acuerdo con los objetivos planteados.

a) Violación de los principios de integración social. - Esta situación afirma que todos los ciudadanos sin excepción ejerzan sus derechos, desarrollen sus talentos y se beneficien de las oportunidades que les rodean.

b) Las ciudadanos(as) con discapacidad tienen los mismos derechos en el lugar de trabajo. Todos son iguales ante nuestra jurisdicción, Todos están protegidos contra la discriminación en el empleo y para trabajar en marcos y condiciones adecuados. Por lo tanto, las PCD deben tener las mismas oportunidades.

3.6.2 Categorización

El significado involucrado en el diseño de investigación existe en la forma en que se identificará la unidad de análisis y las subunidades y, a través de estas

unidades, se examinarán los conceptos de cada unidad, lo que llevará a la definición más precisa. problema actual. (Díaz et al., 2015, pág. 251)

La taxonomía se realiza simplificando los datos más importantes del estudio utilizando el módulo de evaluación, en definitiva, la taxonomía consiste en la visualización de los términos más relevantes para el tema de investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Resultados Y Descripciones

Cabe señalar que el trabajo de investigación complejo y cabe señalar que el estudio tuvo un carácter mixto de métodos cualitativos y cuantitativos y la Sample de la entrevista estuvo conformada por cien trabajadores conformadas por la municipalidad de Tambopata, gobierno regional de madre de Dios y los ciudadanos de puerto Maldonado, quienes respondieron a las preguntas dicotómicas relacionadas con el tema de estudio.

Para garantizar la cooperación y asistencia de los encuestados, se evaluó el apego personal para que pudieran responder en el lugar de trabajo y se preparó una explicación sobre la importancia de su participación y cómo lidiar con los resultados Investigación. En esta figura, a través del mencionado mecanismo aseguraron personal y directamente a los trabajadores conformadas por la municipalidad de Tambopata, gobierno regional de madre de Dios y los ciudadanos de puerto Maldonado.

Para cada variable, el presente estudio utilizó el instrumento “Cuestionario para empleados de instituciones públicas de la ciudad de Tambopata en el Departamento de Madre de Dios”, el cual se corresponde con las

características de la muestra y el tamaño de la muestra definido anteriormente. en el capítulo anterior; donde seis elementos corresponden a cada variable, correspondiente a doce ítems; para la variable N°01 (Ley general de persona con discapacidad) 6 ítems, para la variable N°02 (Temor de las autoridades.) 6 ítems. Los resultados presentados en este capítulo son el resultado del uso de herramientas de investigación, las mismas herramientas de investigación, y reflejan la implementation de las tareas propuestas para la presente investigación.

El instrumento fue aplicado en las fechas siguientes; El 25 y 30 de mayo del 2022 con previa coordinación con el supervisor a cargo con su personal de trabajo y El 13 de junio del 2022 en las instalaciones de la municipalidad de Tambopata de manera coordinada en las horas 12.pm, de acuerdo a la estrategia o diseño de investigation se ha encuestado solo a 50 trabajadores y 50 personas del publico en general, correspondiente a las instituciones públicas definida como ámbito de estudio. Por la corrección y confiabilidad de la herramienta, se sometió al juicio de 2 expertos, y los jueces dieron una conclusión positiva sobre su forma, estructura y contenido. Para obtener la mejor evidencia en la interpretación de los datos recopilados, a continuación se proporcionan descriptores y/o rangos de puntuación e interpretaciones para las variables del estudio.

4.2 Descriptores Para El Análisis De La Variable 1 Ley general de personas con discapacidad

TABLA N° 01 Estadísticos Descriptivos para la Variable Ley general de personas con discapacidad y sus dimensiones.

DIMENSIONES / VARIABLES	BAJO		ALTO		TOTAL	
	NRO	%	NRO	%	NRO	%
NORMATIVA	59	59%	41	41%	100	100%
FACTICA	65	65%	35	35%	100	100%
VALORATIVA	52	52%	48	48%	100	100%
LEY GRAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	41	41%	59	59%	100	100%

TABLAS DEL CAP IV 1
ESTADISTICOS

DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE LEY PCD Y SUS DIMENSIONES

Análisis de la Tabla Estadístico N°01, respecto a la variable Ley general de personas con discapacidad y sus dimensiones, observamos que la dimensión Normativa se encuentra en la **categoría Bajo con el 59%**; luego se puede observar que la dimensión Fáctica se encuentra en la **categoría bajo con un 65%**; asimismo la dimensión Valorativa se ubica en la **categoría Bajo con un 52%**. Finalmente, la Variable Ley general de personas con discapacidad obtiene una **categoría de Alto con un 59%**.

FIGURA N°01 Estadísticos Descriptivos para la Variable Ley general de personas con discapacidad y sus dimensiones.

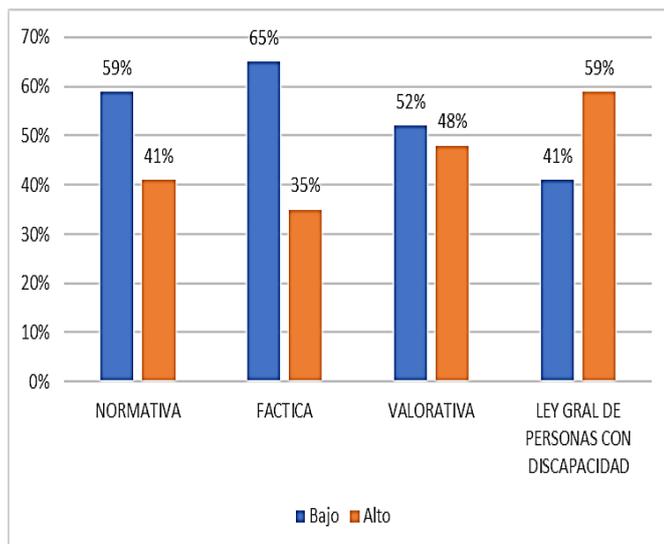


FIGURA 1 ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS PARA LA VARIABLE LEY PCD

Análisis de la Figura Estadístico N°01, respecto a la variable Ley general de personas con discapacidad y sus dimensiones, observamos que la dimensión Normativa se encuentra en la **categoría Bajo con el 59%**; luego se puede observar que la dimensión Fáctica se encuentra en la **categoría bajo con un 65%**; asimismo la dimensión Valorativa se ubica en la **categoría Bajo con un 52%**. Finalmente, la Variable Ley general de personas con discapacidad obtiene una **categoría de Alto con un 59%**.

4.3 Descriptores para el análisis de la variable 2 Temor de las autoridades y sus dimensiones.

DIMENSIONES / VARIABLES	BAJO		ALTO		TOTAL	
	NRO	%	NRO	%	NRO	%
FALTA DE CONFIANZA	54	54%	46	46%	100	100%
VOZ INTERIOR QUE LIMITA	82	82%	18	18%	100	100%

DETIENE TODO ACTO DE ACCION	59	59%	41	41%	100	100%
TEMOR DE LAS AUTORIDADES	44	44%	56	56%	100	100%

TABLAS DEL CAP IV 2 ANALISIS DE LA VARIABLE 2

Análisis de la Tabla Estadístico N°02, Temor de las autoridades y sus dimensiones, observamos que la dimensión Falta de confianza se encuentra en la categoría Bajo con el 54%; luego se puede observar que la dimensión Voz interior que limita se encuentra en la categoría bajo con un 82%; asimismo la dimensión Detiene todo acto de acción se ubica en la categoría Bajo con un 59%. Finalmente, la Variable Temor de las autoridades y sus dimensiones obtiene una categoría de Alto con un 56%.

FIGURA N°02 Estadísticos Descriptivos para la Variable Temor de las autoridades y sus dimensiones.

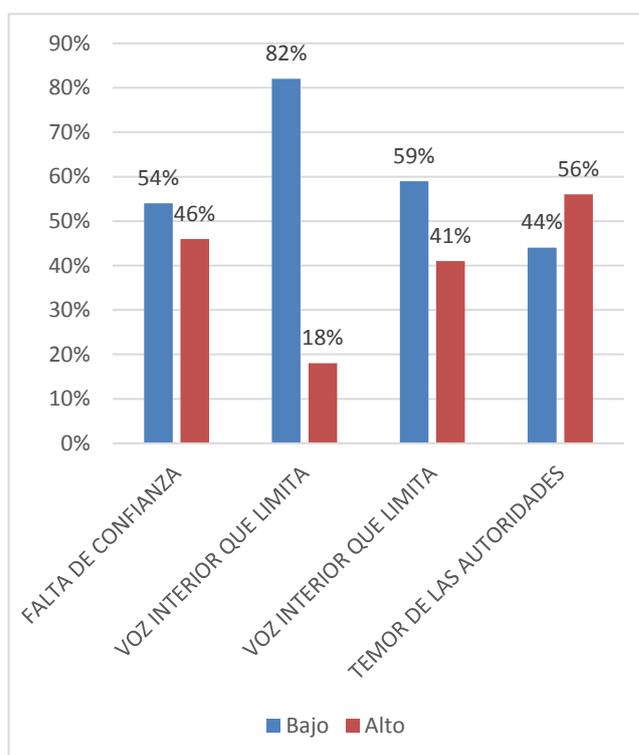


FIGURA 2 DESCRIPCION DE LA VARIABLE TEMOR DE LAS AUTORIDADES Y SUS DIMENSIONES

Análisis de la Figura Estadístico N°02, Temor de las autoridades y sus dimensiones, observamos que la dimensión Falta de confianza se encuentra en la categoría Bajo con el 54%; luego se puede observar que la dimensión Voz interior que limita se encuentra en la categoría bajo con un 82%; asimismo la dimensión Detiene todo acto de acción se ubica en la categoría Bajo con un 59%. Finalmente, la Variable Temor de las autoridades y sus dimensiones obtiene una categoría de Alto con un 56%.

VARIABLES	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
LEY GRAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	,191	100	,000
TEMOR DE LAS AUTORIDADES	,203	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.4 Prueba De Normalidad

TABLAS DEL CAP IV 3 PRUEBA DE LA NORMALIDAD

Si lo siguiente es asintomático (binario) $\geq \alpha$ (0,05), los datos de la muestra siguen una distribución normal; si lo siguiente es asintomático (binario) $< \alpha$ (0.05), uno puede probar si los datos de la muestra no son de una distribución normal. "

a) Análisis: "De la prueba realizada a encuestados, la significancia resultante es igual: Ley General de personas con discapacidad 0,000 y Temor de las autoridades de 0,000 es menor a 0,05 por ello los datos tienen una distribución distinta a la normal".

b) Interpretación: "La muestra se detiene de una distribución normal para

que podamos confirmar que la muestra no es de una distribución normal".

c) Decisión: Con una significación de 0,00 y 0,000 mediante la prueba de Kolgomorov-Smirnov, estos valores obtenidos estuvieron muy por debajo de "0,05 ($p < 0,05$)", por lo que se decidió utilizar la prueba no paramétrica procesada. Según pruebas estadísticas chi-cuadrado y V de Kramer.

4.5 Prueba De Hipótesis

Prueba de Hipótesis General

HO: No existe relación positiva y significativa entre la existencia de la Ley general de personas con discapacidad y el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en Madre de Dios- Tambopata, periodo 2020.

H1: Existe relación positiva y significativa entre la existencia de la Ley general de personas con discapacidad y el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en Madre de Dios- Tambopata, periodo 2020.

a) Nivel de significancia

Alfa = 0.05

b) Estadístico de prueba

Chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	66,841 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	63,534	1	,000		
Razón de verosimilitud	76,924	1	,000		

N de casos válidos

100

TABLAS DEL CAP IV 5
HIPOTESIS ESPECIFICAS 1

PRUEBA DE

Interpretación:

Como el $p < 0.05$, entonces rechazamos la H_0 , y aceptamos la H_1 , lo que indica que existe relación significativa alta entre la Ley general de personas con discapacidad y el Temor de las autoridades, con un coeficiente de asociación ($\phi = 0.81$; $p < 0.00$) indicando una alta relación.

Hipótesis Especifica 2

H0: No existe relación positiva y significativa entre la falta de confianza y el Temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en Madre de Dios- Tambopata, periodo 2020.

H1: Existe relación positiva y significativa entre la falta de confianza y el Temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en Madre de Dios- Tambopata, periodo 2020.

a) Nivel de significancia

Alfa = 0.05

b) Estadístico de prueba

Chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
--	-------	----	---------------------------	--------------------------------	-------------------------------

Chi-cuadrado de Pearson	28,641 ^a	1	,000		
Corrección de	26,518	1	,000		

		continuidad ^b			
<i>TABLAS DEL CAP IV 6 HIPOTESIS ESPECIFICAS 2</i>	Razón de verosimilitu	30,678	1	,000	<i>PRUEBA DE</i>
	d				
	Prueba exacta de Fisher			,000	,000
	Asociación lineal por lineal	28,354	1	,000	
	N de casos válidos	100			
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento mínimo esperado es 20,24.					
				Valor	Aprox. Sig.
	Nominal por Nominal	Phi		,535	,000
		V de Cramer		,535	,000
	N de casos válidos			100	

TABLAS DEL CAP IV 7 PRUEBAS DE HIPOTESIS ESPECIFICAS 2....1

Interpretación:

Como el $p < 0.05$, entonces rechazamos la H_0 , aceptamos la H_1 , lo que indica que existe relación media significativa entre la falta de confianza y el Temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en Madre de Dios- Tambopata, periodo 2020, con un coeficiente de asociación ($\phi = 0.535$; $p < 0.00$) indicando una alta asociación.

Hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación positiva y significativa entre la dimensión normativa y el Temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en Madre de Dios- Tambopata, periodo 2020.

H1: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión normativa y el Temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en Madre de Dios- Tambopata, periodo 2020.

a) Nivel de significancia

Alfa = 0.05

b) Estadístico de prueba

Chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	33,072 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	30,758	1	,000		
Razón de verosimilitud	36,821	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	32,741	1	,000		
N de casos válidos	100				

TABLAS DEL CAP IV
8 PRUEBAS DE
HIPOTESIS
ESPECIFICAS 3

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 18,04.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

	Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal Phi	,575	,000
V de Cramer	,575	,000
N de casos válidos	100	

TABLAS DEL CAP IV 9 PRUEBAS DE HIPOTESIS ESPECIFICAS 3...1

Interpretación:

Como el $p < 0.05$, entonces rechazamos la H_0 , aceptamos la H_1 , lo que indica

que existe relación significativa entre la dimensión Normativa y la variable Temor de las autoridades, con un coeficiente de asociación ($\phi = 0.575$; $p < 0.00$) indicando una alta asociación.

4.6 Discusión

En primer lugar, cabe señalar que, a excepción de los candidatos actuales, no todos los candidatos a presidentes de los gobiernos regionales, como alcaldes provinciales y distritales No consideran en sus planes de acción a las PCD en su ámbito de trabajo, saben que además de estos candidatos actuales hay varias leyes que favorecen a los discapacitados y hay unos principios básicos. Se transgreden los derechos de las personas con discapacidad; La carta magna establece que la protección de la persona y su dignidad es el fin supremo de la sociedad y del Estado, por lo que nadie debe ser sometido a violencia o tortura mental, espiritual o física, así como a tratos inmorales o degradantes.

Cualquier persona puede auxiliar a un discapacitado y solicitar un examen médico inmediato de una persona que no pueda acudir por sí sola a la institución competente.

Señalamos que el derecho a la salud a las personas tiene derecho a proteger su propia salud, de su familia y la salud de su comunidad, y tiene la responsabilidad de contribuir a su propio desarrollo y protección. Los seres humanos que no puedan valerse por sí mismas debido a una deficiencia física o psíquica tienen derecho al respeto y a un sistema de protección jurídica, atención, rehabilitación y seguridad. Asimismo se encuentra regulada en el **art.1 y art 7** de la constitución

Señalamos que la norma aprobada se enmarca claramente en el Programa de Introducción Social de la Discapacidad del Gobierno, mientras que la LGDP es en realidad una norma diseñada para permitir a las personas el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de una persona discapacitada.

Las consecuencias de esta exclusión son graves, y significa que vivimos en una sociedad injusta donde ciertos grupos, por razones físicas o psicológicas, no tienen derechos que en principio son otorgados a todos.

En este sentido, es evidente que la LGDP se formula que el objetivo de integrar a las personas con discapacidad en la sociedad, así como para corregir la situación laboral y algunos aspectos que nos parecen más contradictorios. Esta es la cuota de empleo según la Ley no. 29973 (Ley de la persona con discapacidad) la contratación y formalización de 50 trabajadores en planilla están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no menor a su cuota de empleo ya que los empleadores públicos su cuota es del 5% y privados 3% de la totalidad de su personal.

La cuota de empleo es un mecanismo de acción positiva diseñado para cerrar la brecha laboral que enfrentan las personas con discapacidad. Al instaurar cuotas de empleo, se fomenta que las empresas incluyan a personas con discapacidad, lo que contribuye a crear igualdad de oportunidades en el empleo.

Además, se deben considerar los incentivos para la competencia basada en el mérito en el sector público. Por otra parte, el Art. 51, Inciso 1 del Reglamento N.29973 establece que se otorgará un 15% de apoyo a la calificación final

aprobatoria obtenida en la etapa de evaluación de personas con discapacidad. Se alcanzó la tasa mínima de aprobados.

Los antecedentes que consideran en sus investigaciones en la Tesista Fadaith Ingerboard Mendiola Romero (2020), en su tesis titulada, " INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO, 2019, de la UCV, con la presente Investigación, se utilizó la Metodología de Cualitativo y una técnica de recopilación y **concluyeron** lo siguiente: la Municipalidad de Carabayllo, no ofrece vacantes para ingresar al ámbito laboral y no les brinda la asistencia esencial que deben tener a los discapacitados, según lo establece la ley 29973. Municipio para trabajar con usuarios discapacitados, para brindarles información sobre los programas que posee el Municipio de Carabayllo, es decir, no cuenta con herramientas específicas para agilizar sus necesidades. Infórmate de los puestos de trabajo que ofrecen para personas con discapacidad

Así mismo el siguiente antecedente estable en la siguiente, de Caren Choquetarqui Merio, (2017) en su tesis titulada, " SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS PRÁCTICAS INCLUSIVAS DE LA UMSA, de la Facultad De Humanidades Y Ciencias de la Educación Carrera: con la metodología aplicada utiliza, el método Cualitativo con tipo de investigación Descriptivo no experimental concluyeron lo siguiente : La falta de accesibilidad y consistencia en el proceso de admisión a la universidad puede conducir a la deserción porque, a pesar de los estatutos y las regulaciones, la mayoría de las personas con discapacidades se inscriben

después de dos años, por lo que muchos estudiantes optan por abandonar o reprobado. Muchos temas. Muchas veces, no todos los docentes universitarios son capacitados para enseñar a personas con discapacidad, lo que se convierte en otro factor que provoca abandonos o dificultades en el proceso de aprendizaje. Dado que la evaluación no se realizó de forma individual, un pequeño número de docentes descubrió que los docentes eran flexibles y trataron de ayudarlos con los exámenes orales. Los datos sociales y demográficos muestran que la mayoría de los estudiantes no son económicamente autosuficientes, no tienen un trabajo regular, no viven en casa y son grupos vulnerables que necesitan atención, apoyo e inclusión social. Educación superior, pero esto no ocurre en la mayoría de los casos, al contrario... depende del material, construcción, etc. También hacen sus propios ajustes en la universidad todos los días, haciendo que sus estudios sean más accesibles para las personas con discapacidad.

Es importante establecer con un breve resumen de los hallazgos, para que el lector conozca y entienda de qué trata la información. de la investigación haciendo la comparación del trabajo propio, con los resultados reportados por otros investigadores, que la Tesis INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO, 2019, de la UCV, que sus conclusiones son indiscutiblemente negativas.

Así mismo consideramos la Tesis SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS PRÁCTICAS INCLUSIVAS DE LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS, de la Universidad Mayor De San Andrés

Facultad De Humanidades y Ciencias de la Educación, arribando en sus conclusiones son contrarios a la ley.

En esa orientación con la Tesis que apuesto en claro señalo que la **variable Ley general de personas con discapacidad y sus dimensiones**, observamos que la dimensión Normativa se encuentra en la categoría Bajo con el 59%; luego se puede observar que la dimensión Fáctica se encuentra en la categoría bajo con un 65%; asimismo la dimensión Valorativa se ubica en la categoría Bajo con un 52%. Finalmente, la Variable Ley general de personas con discapacidad obtiene una categoría de Alto con un 59%.

Consiguientemente la variable el Temor de las autoridades y sus dimensiones, observamos que la dimensión Falta de confianza se encuentra en la categoría Bajo con el 54%; luego se puede observar que la dimensión Voz interior que limita se encuentra en la categoría bajo con un 82%; asimismo la dimensión Detiene todo acto de acción se ubica en la categoría Bajo con un 59%. Finalmente, la Variable Temor de las autoridades y sus dimensiones obtiene una categoría de Alto con un 56%.

CONCLUSIONES

En la investigación que realice a través de las averiguaciones mediante los formularios, encontré diferentes opiniones de los trabajadores, llegando a acabar de conformidad a los resultados:

- Las Instituciones Públicas del distrito Tambopata a pesar de tener conocimiento de la ley 29973, no creen que son personas capaz de realizar los trabajos por lo que no ofrece las infraestructura adecuada Esto significa que no tienen herramientas específicas para seguir sus hábitos al momento de incorporarse a su área laboral en las distintas entidades laborales, demostrando el temor del desempeño como resulta en la tabla estadística N°02 es bajo.
- Se comprobó que La Existencia De La Ley General De Personas Con Discapacidad Y El Temor De Las Autoridades De Las Instituciones Públicas, En El Ámbito Laboral En Madre De Dios- Tambopata Periodo 2020 no tiene mayor importancia para las Instituciones Públicas del distrito Tambopata asimismo que indirectamente estaría haciendo una discriminación a las personas discapacitada solo por tener temor, es como se demuestra en la FIGURA N°02 obtiene una categoría de Alto con un 56%.
- Las autoridades públicas locales no les brindan oportunidades laborales y no brindan apoyo necesario para los discapacitados. Sin embargo, todavía desconfían de seres que, por la razón que sea, tienen que soportar el no poder cumplir con sus obligaciones personales, es como se demuestra en las dimensiones de la variable N° 01. Es bajo.

- Las personas discapacitadas y la población del distrito Tambopata no tienen conocimiento de esta ley 29973 por lo que no tienen la confianza de poder hablar de sus habilidades y destrezas que tienen, para hacer respetar sus derechos dándose la oportunidad de competir en las mismas condiciones y demostrar sus habilidades; pero por la ignorancia de la ley 29973 no hacen respetar sus derechos permitiendo las prohibiciones, obstáculos y barreras que permite las Instituciones Públicas locales.

RECOMENDACIONES.

Finalizando el trabajo de investigación manifestamos las recomendaciones esperando contribuir a la sociedad jurídica.

1. los gerentes y los directores junto al personal de la oficina de recursos humanos gestionan en diferentes instituciones públicas que se encuentra en nuestra población aquí en el distrito de Tambopata, para que den prioridad y oportunidad dentro del mercado laboral PCD y que mediante el Decreto Legislativo N° 1468 donde se prioriza el trabajo remoto para las persona de riesgo donde se encuentra como persona de riesgo la PCD, para darles oportunidad a las persona y trabajadores que se encuentre en ese grupo de riesgo y que puedan trabajar de manera conveniente a su bienestar, así también que abran las barreras sociales que sus derechos fundamentales como persona se escuchen cada una de sus opiniones que nos transmite las personas discapacitadas.

2. Se recomienda que la municipalidad Tambopata junto a la dirección regional de trabajo y promoción del empleo en coordinación con CONADIS y con el asesoramiento del colegio de abogados de Madre de dios para que realicen un proyecto de ley para fortalecer la ley 29973 donde en unos de sus artículos se toque el tema de la elección de la modalidad del trabajo remoto o mixto en caso de que el puesto de trabajo no se exija la presencialidad necesaria y tomando en cuenta el Decreto legislativo 1468.

3. Es importante la difusión sobre la existencia de la ley 29973 y los

compromisos que tienen las instituciones públicas a la ciudadanía del distrito Tambopata, mediante los medios publicitarios poner un fuerte énfasis en una mejor integración económica de las personas al continuar participando en el mercado profesional, en vista de que las personas con discapacidad estén informadas y se les brinde el apoyo necesario.

4. Es necesario la inmediata preparación de talleres de orientación y asesoría sobre sus derechos de las personas discapacitados y a las personas que se encuentre vinculando como familiares y amigos, estos talleres deberían realizarse de manera presencial y virtual junto la municipalidad Tambopata, Dirección Regional De Trabajo Y Promoción Del Empleo en cooperación con CONADIS.

5. Las reuniones de las instituciones públicas se llevan a cabo para tratar temas fundamentales relacionados con los derechos de las personas al trabajo y para discutir los derechos contenidos y previstos en diversos artículos de la Constitución y otras disposiciones para la protección de estos derechos, y estas reuniones se llevan a cabo. anualmente. verificar que los gerentes y los directores de las entidades públicas comprendan la situación para garantizar el cumplimiento de la ley.

BIBLIOGRAFÍA

- Campos, H. E. (27 de MAYO de 2017). *Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima - 2016* . Obtenido de GOOGLE: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2F repositorio.ucv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.12692%2F14342%2FRamos_CHE.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&cliclen=1507379
- EMPLEO, M. D. (2012). *SITUACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO PERUANO 2012*. Obtenido de GOOGLE:
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/ENEDIS_AGO STO_2014.pdf
- INFORMATICA, I. N. (OCTUBRE de 2018). *RESULTADO DEFINITIVO DE CENSO DE 2017*. Obtenido de GOOGLE:
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1571/
- MACHICAO, C. A. (19 de JULIO de 2018). *DISCAPACIDAD FÍSICA Y SU INFLUENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA ASOCIACIÓN DE LIMITADOS FÍSICOS – ALFIP, PUNO 2017* . Obtenido de GOOGLE: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2F repositorio.unap.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2FUNAP%2F7704%2FSalinas_Machicao_Claudia_Alejandra.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&cliclen=2995961
- Meléndez., W. J. (5 de JUNIO de 2019). *El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017* . Obtenido de REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN MARTIN:
<https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3338>
- MUJER, M. D., & CONADIS. (2008). *PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2009-2018*. LIMA: MANA NEGOCIOS GENERALES S.R.L.

- QUISPE, J. C. (2015). *INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSION- PERIODO 2013*. Obtenido de GOOGLE: https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/07_02_0241.pdf
- REPUBLICA, C. D. (24 de DICIEMBRE de 2012). *LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD LEY 29973*. Obtenido de PASION POR EL DERECHO: https://lpderecho.pe/ley-general-persona-discapacidad-ley-29973-actualizada/?__cf_chl_captcha_tk__=pmd_hJPsX3Htj0shyQgUQObItVe4EHkdLw7rj4TOPO3JBH4-1629841483-0-gqNtZGzNAvujcnBszQiR
- Romero, F. I. (18 de ENERO de 2020). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019* . Obtenido de GOOGLE: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fconadisperu.gob.pe%2Fobservatorio%2Fwp-content%2Fuploads%2F2021%2F04%2FTesis-Mendiola-Inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-Carabaylo.pdf&clen=3181567&chunk=true
- SOCIALES, D. T. (DICIEMBRE de 2017). *RESULTADOS GENERALES SOBRE LA POBLACION CON DISCAPACIDAD*. Obtenido de INEI: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1675/cap03.pdf
- UCEDA, L. A. (2017). *LA DISCAPACIDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL* . Obtenido de GOOGLE: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40893/1/T38289.pdf>

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS

"MADRE DE DIOS, CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"



Solicito: Consentimiento
Informado o Validación de
instrumento

Sr.
Dr. Carlos Béjar Ramos

Docente de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

**JHOHANA LORETH CRUZ SUYO DNI
71702460**, con domicilio real JR.
Hipólito Unanue s/n con prolongación
28 de julio del distrito de Tambopata,
Región de Madre de Dios; a Ud. en
atenta forma digo:

Que, el suscrito en su condición de Bachiller de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la UNAMAD, tengo a bien informarle, que encontrándome en la Fase final del desarrollo de mi trabajo de investigación titulado: **LA EXISTENCIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL TEMOR DE LAS AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, EN EL ÁMBITO LABORAL EN MADRE DE DIOS- TAMBOPATA PERIODO 2020**". recorro a su digna persona, para solicitar se sirva validar el instrumento de la presente investigación; tomando en cuenta por ello, el Grado Académico de Maestro que ostenta, inscrito en los Registros de Grados y Títulos de la SUNEDU.

Agradeciendo anticipadamente la atención que brinde al presente, quedo a la espera de su respuesta.

Puerto Maldonado, 03 de agosto de 2022

Jhohana Loreth Cruz Suyo
DNI 71702460,



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS

"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"



CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORÍA SOBRE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Fredy Rolando Dueñas Linares
Decano de la Facultad de Educación de la UNAMAD

DE : Dr. Carlos Béjar Ramos

TITULO : LA EXISTENCIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL TEMOR DE LAS AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, EN EL ÁMBITO LABORAL EN MADRE DE DIOS- TAMBOPATA PERIODO 2020".

TESISTA: Bachiller: JHOHANA LORETH CRUZ SUYO

CARRERA: Derecho y Ciencias Políticas

FECHA : 05 de AGOSTO del 2022

Estimado Sr. Decano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, me es grato dirigirme a Ud., para comunicarle que he recibido la petición de validar el Trabajo de investigación, denominado: **La Existencia De La Ley General De Personas Con Discapacidad Y El Temor De Las Autoridades De Las Instituciones Públicas, En El Ámbito Laboral En Madre De Dios- Tambopata Periodo 2020"**. presentado por la Bachiller de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas: JHOHANA LORETH CRUZ SUYO, quien pretende optar el Título Profesional de Abogado.

Debo poner en su conocimiento que es un honor y una satisfacción, aceptar la petición del Bachiller de Derecho y Ciencias Políticas, a fin de validar los instrumentos utilizados en la presente investigación y en mi condición de Maestro especialista y experto en la materia, a dicho requerimiento **ACEPTO** formalmente asumir con responsabilidad esta tarea, comprometiéndome a desempeñar tal función con la mayor dedicación profesional.

Le reitero mi estima y respeto.



Dr. Carlos Béjar Ramos
DNI N° 23877235



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS

"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: La Existencia De La Ley General De Personas Con Discapacidad Y El Temor De Las Autoridades De Las Instituciones Públicas, En El Ámbito Laboral En Madre De Dios- Tambopata Periodo 2020".

Nombre del instrumento: Cuestionario.

Investigadora: Jhohana Loreth Cruz Suyo

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Dr. Carlos Béjar Ramos

Lugar y fecha: 08 de agosto del 2022

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

.....
EXISTE COHERENCIA.
.....

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

.....
EL INDICADOR CORRESPONDE A LOS ÍTEM Y
DIMENSIONES.
.....

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

.....
FALTA PROFUNDIDAD.
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
NINGUNA.
.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Dr. Carlos Béjar Ramos

DNI N° 23877235

Celular: 982341557



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS

"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: La Existencia De La Ley General De Personas Con Discapacidad Y El Temor De Las Autoridades De Las Instituciones Públicas, En El Ámbito Laboral En Madre De Dios- Tambopata Periodo 2020".

Nombre del instrumento: Cuestionario.

Investigadora: Jhohana Loreth Cruz Suyo

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				✓	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

1. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Dr. Carlos Béjar Ramos
DNI N° 23877235
Celular: 982341557



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS

"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"



Solicito: Consentimiento
Informado o Validación de
instrumento

Sr.

Mg. Abdón Anibal Yampara Vilca

Docente de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

**JHOHANA LORETH CRUZ SUYO DNI
71702460**, con domicilio real JR.
Hipólito Unanue s/n con prolongación
28 de julio del distrito de Tambopata,
Región de Madre de Dios; a Ud. en
atenta forma digo:

Que, el suscrito en su condición de Bachiller de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la UNAMAD, tengo a bien informarle, que encontrándome en la Fase final del desarrollo de mi trabajo de investigación titulado: **LA EXISTENCIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL TEMOR DE LAS AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, EN EL ÁMBITO LABORAL EN MADRE DE DIOS- TAMBOPATA PERIODO 2020**". recorro a su digna persona, para solicitar se sirva validar el instrumento de la presente investigación; tomando en cuenta por ello, el Grado Académico de Maestro que ostenta, inscrito en los Registros de Grados y Títulos de la SUNEDU.

Agradeciendo anticipadamente la atención que brinde al presente, quedo a la espera de su respuesta.

Puerto Maldonado, 03 de agosto de 2022

Jhohana Loreth Cruz Suyo
DNI 71702460,



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS

"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"



CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORÍA SOBRE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Fredy Rolando Dueñas Linares
Decano de la Facultad de Educación de la UNAMAD

DE : Mg. Abdón Aníbal Yampara Vilca

TITULO : LA EXISTENCIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL TEMOR DE LAS AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, EN EL ÁMBITO LABORAL EN MADRE DE DIOS- TAMBOPATA PERIODO 2020".

TESISTA: Bachiller: JHOHANA LORETH CRUZ SUYO

CARRERA: Derecho y Ciencias Políticas

FECHA : 05 de AGOSTO del 2022

Estimado Sr. Decano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, me es grato dirigirme a Ud., para comunicarle que he recibido la petición de validar el Trabajo de investigación, denominado: **La Existencia De La Ley General De Personas Con Discapacidad Y El Temor De Las Autoridades De Las Instituciones Públicas, En El Ámbito Laboral En Madre De Dios- Tambopata Periodo 2020"**. presentado por la Bachiller de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas: **JHOHANA LORETH CRUZ SUYO**, quien pretende optar el Título Profesional de Abogado.

Debo poner en su conocimiento que es un honor y una satisfacción, aceptar la petición del Bachiller de Derecho y Ciencias Políticas, a fin de validar los instrumentos utilizados en la presente investigación y en mi condición de Maestro especialista y experto en la materia, a dicho requerimiento **ACEPTO** formalmente asumir con responsabilidad esta tarea, comprometiéndome a desempeñar tal función con la mayor dedicación profesional.

Le reitero mi estima y respeto.

Abog. Abdón Aníbal Yampara Vilca
Magister



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS

"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: **La Existencia De La Ley General De Personas Con Discapacidad Y El Temor De Las Autoridades De Las Instituciones Públicas, En El Ámbito Laboral En Madre De Dios- Tambopata Periodo 2020".**

Nombre del instrumento: **Cuestionario.**

Investigadora: **JHOHANA LORETH CRUZ SUYO**

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: **Mg. Abdón Aníbal Yampara Vilca**

Lugar y fecha: **8 de agosto del 2022**

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Tiene buena ortografía, existe coherencia, lingüística y hay comprensión.

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Igualmente existe coherencia en torno al instrumento y existencia coordinación entre los ítems y dimensiones.

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

El desarrollo se encuentra estructurado, hay relación y coordinación.

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Mg. Abdón Aníbal Yampara Vilca
DNI N° 40903838
Celular: 917001213



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS

"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: **La Existencia De La Ley General De Personas Con Discapacidad Y El Temor De Las Autoridades De Las Instituciones Públicas, En El Ámbito Laboral En Madre De Dios- Tambopata Periodo 2020".**

Nombre del instrumento: **Cuestionario.**

Investigadora: **Jhohana Loreth Cruz Suyo**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

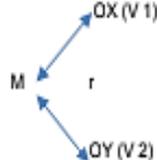
Debe corregirse

Mg. Abdón Aníbal Yampara Vilca

DNI N° 40903838

Celular: 917001213

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TITULO: " LA EXISTENCIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL TEMOR DE LAS AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, EN EL ÁMBITO LABORAL EN MADRE DE DIOS- TAMBOPATA PERIODO 2020".				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA TIPO DE INVESTIGACION
¿Qué relación existe entre " la existencia de la ley general de personas con discapacidad y el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020"?	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la existencia de la ley general de personas con discapacidad y el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020" 	Existe la relación positiva y significativa entre la existencia de la ley general de personas con discapacidad y el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020"	VARIABLE (V 1) Ley general de persona con discapacidad DIMENSIONES <ul style="list-style-type: none"> Normativa Fáctica Valorativa 	Básico Diseño de investigación El diseño de investigación es de naturaleza no experimental de tipo descriptivo correlacional. Dentro de marco toda investigación define su diseño en base a la hipótesis que se desarrolla en los trabajos de investigación.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS		Descriptiva correlacional
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cual es en el nivel de existencia de la ley general de personas con discapacidad y el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- tambopata periodo 2020"? ¿Cual es en el nivel de temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020"? ¿Qué relación existe entre la dimensión normativa y la variable el temor de las autoridades de las instituciones públicas en el ámbito laboral en Madre de Dios – tambopata periodo 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel de la existencia de la ley general de personas con discapacidad y el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020" Identificar el nivel de temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020" Determinar la relación que existe entre la dimensión normativa y la variable, el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020" 	<ul style="list-style-type: none"> El nivel de la existencia de la ley general de personas con discapacidad y el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020" El nivel de temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020" Existe relación positiva y significativa entre la dimensión normativa y la variable el temor de las autoridades de las instituciones públicas, en el ámbito laboral en madre de dios- Tambopata periodo 2020" 	VARIABLE (V 2) Temor de las autoridades. DIMENSIONES <ul style="list-style-type: none"> Falta de confianza Voz del interior que limita Deñene todo acto de acción 	 <p>Poblacional</p> <p>Personas de la provincia de tambopata – Madre de Dios.</p> <p>Tamaño</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Encuestas Análisis documental <p>TECNICA DE ANALIS DE DATOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Recursos y herramientas de la estadística descriptiva.

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ENCUESTA

I. FICHA DE ENCUESTA

- 1.1. ENCUESTA: Cuestionario para recoger datos sobre "LA EXISTENCIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL TEMOR DE LAS AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, EN EL ÁMBITO LABORAL EN MADRE DE DIOS-TAMBOPATA PERIODO 2020"
- 1.2. OBJETO DE ESTUDIO: Estimado (Sr)a. trabajador del sector público me encuentro desarrollando un proyecto de investigación sobre el tema líneas arriba señalado.

VALORES

VARON			SI	NO
MUJER			1	0

N°	PREGUNTAS	SI	NO
01	¿Es buena la vigencia de la Ley de discapacitados?		
02	¿Conoces el objetivo de la Ley de discapacitados?		
03	¿conoces a algún familiar o conocido con discapacidad trabajando en institución pública?		
04	¿Conoces la ley que hace respetar la igualdad sin discriminación?		
05	¿Es factible terminar el vínculo laboral de un trabajador CAS, si es que pertenece PCD?		
06	¿Se aplican las adendas de contratos de renovación a favor de discapacitados?		
07	¿Una persona con discapacidad motora puede trabajar?		
08	¿El discapacitado puede elegir su entorno de trabajo?		
09	¿el discapacitado físico se siente discriminado en su trabajo?		
10	¿el discapacitado puedo hacer respetar sus derechos laborales?		
11	¿ Las personas con discapacidad son buenos empleados y confiables?		
12	¿la remuneración será igual de un discapacitado con otro trabajador normal?		

SUMILLA: SOLICITO FACILIDADES PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECEPCION: 2022
SENOR ~~Gobernador~~ REGIONAL (e) DE LA REGION DE MADRE DE DIOS.
03 100 1122
EMP. N°:
FOLIO N°:
HORA: 11:49

SENOR ~~Gobernador~~ REGIONAL (e) DE LA REGION DE MADRE DE DIOS.

Bachiller Jhohana Loreth Cruz Suyo, de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, ante usted con el debido respeto me presento y digo.

Que, siendo un requisito indispensable, para la ejecución de un trabajo de investigación para optar el título profesional de Abogado, es por lo que solicito a su despacho que tenga a bien de autorizarme para la aplicación de instrumentos de recojo de datos para la tesis cuyo título es la " LA EXISTENCIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL TEMOR DE LAS AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, EN EL ÁMBITO LABORAL EN MADRE DE DIOS- TAMBOPATA PERIODO 2020". Cuyos resultados serán sistematizados y dados a conocer oportunamente a la institución y fines que crea por conveniente.

POR LO EXPUESTO.

Solicito a usted a acceder mi solicitud por ser plenamente académico y legal.

Puerto Maldonado 06 de abril del 2022.



DNI. 7170 2460

Cel:

SUMILLA: SOLICITO FACILIDADES PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA.



Bachiller Jhohana Loreth Cruz Suyo, de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, ante usted con el debido respeto me presento y digo.

Que, siendo un requisito indispensable, para la ejecución de un trabajo de investigación para optar el título profesional de Abogado, es por lo que solicito a su despacho que tenga a bien de autorizarme para la aplicación de instrumentos de recojo de datos para la tesis cuyo título es la " LA EXISTENCIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL TEMOR DE LAS AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, EN EL ÁMBITO LABORAL EN MADRE DE DIOS- TAMBOPATA PERIODO 2020". Cuyos resultados serán sistematizados y dados a conocer oportunamente a la institución y fines que crea por conveniente.

POR LO EXPUESTO.

Solicito a usted a acceder mi solicitud por ser plenamente académico y legal.

Puerto Maldonado 06 de abril del 2022.


DNI 71702460



EN LA OBRA DEL COLEGIO ALIPIO PONCE ANTES DE APLICAR LA ENCUESTA
ENCUESTA APLICADA EL JUEVES 25 DE MAYO DEL 2022



EN EL MUNICIPALIDAD DE TAMBOPATA ANTES DE APLICAR LA ENCUESTA
ENCUESTA APLICADA EL JUEVES 13 DE JUNIO DEL 2022

