



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

VULNERACIÓN DE DERECHOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA
POR LOS EMPLEADORES PRIVADOS E INSERCIÓN LABORAL EN LIMA NORTE

2021

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

ABOGADA

AUTORA

LUZ CLARITA SHARIANDA CASTILLO

ORCID: 0000-0002-5298-9450

ASESOR

DR. LUIS ANGEL ESPINOZA PAJUELO

ORCID: 0000-0003-4835-0627

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO
NACIONAL E INTERNACIONAL

LIMA, PERÚ, SETIEMBRE DE 2022

DEDICATORIA

El estudio de exploración, se encuentra dedicado a mi padre Fernando Sharianda en el cielo, en segundo lugar, de manera muy especial a mis tías por brindarme la confianza y apoyo incondicional para alcanzar mis metas.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco, al creador por la salud, sapiencia y constancia para seguir en la lucha para cumplir mis objetivos e ideales, en segundo plano, a la Universidad Autónoma del Perú, por brindarme una educación de calidad, con sus instructores de primer nivel, de forma especial al consultor, Dr. Luis Ángel Espinoza Pajuelo por sus aportes en el desarrollo del trabajo realizado. Finalmente, a Fabián Toro Estrella por la orientación y seguimiento del estudio realizado.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. La realidad problemática.....	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.3. Objetivos de investigación.....	17
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	18
1.5. Limitaciones de la investigación.....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudio.....	21
2.2. Bases teóricas.....	31
2.3. Estructura de variable-dimensiones.....	34
2.4. Análisis de triangulación.....	37
2.5. Base jurídica, doctrinaria y jurisprudencial.....	40
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	47
3.2. Población y muestra.....	48
3.3. Hipótesis.....	49
3.4. Variables – Operacionalización.....	50
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	52
3.6. Procesamiento de datos.....	54
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables.....	56
4.2. Análisis e interpretación de procesamiento de datos.....	56
4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.....	57
4.4. Contrastación de hipótesis.....	77
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones.....	79
5.2. Conclusiones.....	81
5.3. Recomendaciones.....	83

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables
Tabla 2	Operacionalización de variables
Tabla 3	Teorías específicas referentes a las disciplinas jurídicas o variables de tema de investigación
Tabla 4	Análisis de coincidencia entre el objetivo de investigación y los fundamentos teóricos que se ha propuesto
Tabla 5	Contradicciones del análisis
Tabla 6	Operacionalización
Tabla 7	Operacionalización de variable 1: Discapacidad física
Tabla 8	Operacionalización de variable 2: Empleadores privado
Tabla 9	Estadística de fiabilidad de variable 1: Discapacidad física
Tabla 10	Estadística de fiabilidad de variable 2: Empleadores privados
Tabla 11	Ministerio del Trabajo realiza políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad física
Tabla 12	Ministerio Público vela por la no discriminación de las personas con discapacidad física
Tabla 13	Ministerio de Justicia realiza políticas de prevención a favor de personas sometidas a discriminación
Tabla 14	Programa de inclusión social permita el acceso laboral a personas con discapacidad física
Tabla 15	Sunafil será útil para personas con discapacidad física
Tabla 16	Se respeta los derechos humanos como el derecho a la igualdad
Tabla 17	Afectación a la igualdad ante la ley a persona con discapacidad física es menos remunerada
Tabla 18	Protección a las personas con discapacidad física como base de una sociedad
Tabla 19	El derecho de igualdad debe ser la base para tener más personas con discapacidad en el ámbito laboral
Tabla 20	Las personas con discapacidad física puedan defender su derecho a la igualdad ante la discriminación
Tabla 21	Es útil para las personas con discapacidad física, el programa de promoción del empleo y discapacidad

- Tabla 22 La falta de oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad física incrementa la pobreza de un país
- Tabla 23 Los empleadores privados no contratan personas con discapacidad física porque asumen que no son productivos
- Tabla 24 Los trabajadores no denuncian el maltrato a sus empleadores porque se ven condicionados a ser despedidos
- Tabla 25 Un trabajador común gane un sueldo superior a un trabajador con discapacidad física
- Tabla 26 El sector privado se vulnera los derechos de las personas con discapacidad física
- Tabla 27 Sector privado no existen verdaderos mecanismos de prevención para erradicar cualquier tipo de violencia contra personas con discapacidad física
- Tabla 28 Sector público respeta los derechos fundamentales de las personas con discapacidad física
- Tabla 29 Sector público contrata mayor cantidad de personas con discapacidad física que en el sector privado
- Tabla 30 Debería aumentar la pena contra actos de discriminación a personas con discapacidad física

LISTA DE FIGURA

Figura 1	Resultado correspondiente de la tabla 11
Figura 2	Resultado correspondiente de la tabla 12
Figura 3	Resultado correspondiente de la tabla 13
Figura 4	Resultado correspondiente de la tabla 14
Figura 5	Resultado correspondiente de la tabla 15
Figura 6	Resultado correspondiente de la tabla 16
Figura 7	Resultado correspondiente de la tabla 17
Figura 8	Resultado correspondiente de la tabla 18
Figura 9	Resultado correspondiente de la tabla 19
Figura 10	Resultado correspondiente de la tabla 20
Figura 11	Resultado correspondiente de la tabla 21
Figura 12	Resultado correspondiente de la tabla 22
Figura 13	Resultado correspondiente de la tabla 23
Figura 14	Resultado correspondiente de la tabla 24
Figura 15	Resultado correspondiente de la tabla 25
Figura 16	Resultado correspondiente de la tabla 26
Figura 17	Resultado correspondiente de la tabla 27
Figura 18	Resultado correspondiente de la tabla 28
Figura 19	Resultado correspondiente de la tabla 29
Figura 20	Resultado correspondiente de la tabla 30

**VULNERACIÓN DE DERECHOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA
POR LOS EMPLEADORES PRIVADOS E INSERCIÓN LABORAL EN LIMA
NORTE 2021**

LUZ CLARITA SHARIANDA CASTILLO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

En una sociedad como la peruana, el acceso laboral formal se encuentra limitado, aún más si se presenta alguna discapacidad para ocupar un puesto laboral; ante esta situación, se procedió al estudio con la finalidad de determinar de qué manera la vulneración de derechos por parte de los empleadores privados hacia personas con discapacidad física influye en la inserción laboral en Lima Norte 2021, asimismo, el enfoque fue de tipo cuantitativo donde se midió las variables, v.1. discapacidad física y v.2. empleadores privados, al mismo tiempo, la técnica aplicada fue el cuestionario, esta se realizó a 50 personas que fueron población y muestra a través del instrumento de investigación, formulario Google, se obtuvo como resultado aplicando el instrumento de investigación y el SPSS sobre la confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,786 para discapacidad física y 0,739 para empleadores privados, finalmente, se concluyó la investigación, estableciendo que efectivamente la vulneración por parte de los empleadores privados influye en la inserción laboral de personas con discapacidad física en Lima Norte 2021.

Palabras clave: derechos, vulneración, discapacidad, laboral.

VIOLATION OF THE RIGHTS OF PEOPLE WITH PHYSICAL DISABILITIES BY PRIVATE EMPLOYERS AND LABOR INSERTION IN NORTH LIMA 2021

SHARIANDA CASTILLO LUZ CLARITA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

In a society like the Peruvian one, access to formal labor is limited, even more so if there is a disability to occupy a job, in this situation, the investigation was carried out with the objective of determining how the violation of rights by private employers towards people with physical disabilities influence labor insertion in Lima Norte 2021, likewise, the approach was quantitative in which the variables were measured, v.1. physical disability and v.2. private employers, at the same time, the applied technique was the questionnaire, this was done to 50 people who were population and sample through the research instrument, Google form, the result was obtained by applying the research instrument and SPSS on reliability of the Cronbach Alpha of 0.786 for physical disability and 0.739 for private employers, finally, the investigation was concluded, establishing that indeed the violation by private employers influences the labor insertion of people with physical disabilities in Lima Norte 2021.

Keywords: rights, violation, disability, labor.

INTRODUCCIÓN

En el Perú, los derechos fundamentales de sus ciudadanos vienen siendo vulnerados por distintas formas, una de ellas son los actos discriminatorios por encontrarse en condiciones desfavorables, como la discapacidad física de una persona, este es un problema jurídico-social relevante, razón suficiente para el inicio de la investigación. De acuerdo con Quinteros (2012) las transgresiones de los derechos básicos en Perú aún se mantienen vigente por la excesiva carga procesal, la dilatación de los procesos y otros.

Esta problemática social no sólo radicaría en la ciudad de Lima, pues bien, al interior del país no es ajena a ella, esta realidad se define, como transgresiones de derechos de las personas con minusvalías física en el ámbito laboral por parte de los empleadores privados y su influencia en la inserción laboral en Lima Norte 2021, donde se realizan actos discriminatorios por su condición física limitando el acceso laboral de este sector sensible. En esa dirección el estudio planteó como hipótesis general: La posibilidad de determinar que la transgresión de derechos humanos por parte de los empleadores privados hacia personas con minusvalía física y su influencia en la inserción laboral en Lima Norte 2021. Además, el estudio tiene un aporte práctico, ya que permitirá comprender las brechas existentes por superar e implementar mejoras en las normas que resguardan la protección del acceso laboral para personas con minusvalía física, en ese sentido se estableció que efectivamente la vulneración por parte de los empleadores privados influye en la inserción laboral de personas con discapacidad física en Lima Norte 2021.

Asimismo, el contenido de la tesis se desarrolló en el capítulo I, el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones. En el capítulo II, se llevó a cabo el marco teórico, los precedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas científicas sean estas teorías generales y teorías

específicas, a la vez, se reflejó base jurídica, doctrinaria y jurisprudencial. En el capítulo III, se trabajó la metodología de investigación. En el capítulo IV, el desarrollo de los resultados de la investigación y la discusión, finalmente, en el capítulo V, la discusión, conclusión y recomendación.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. La realidad problemática

Dentro de una sociedad democrática y social de derecho, se deben garantizar los derechos fundamentales de sus habitantes para el desarrollo en ella, sin embargo, la construcción de las normas que regulan su convivencia se realiza bajo el mismo puente de garantía; con esto se refiere, que la aplicación de sus normas se realizan de forma igualitaria para todas las personas. Lamentablemente, con el transcurso de los años y el desarrollo de la sociedad se viene desnudando la realidad que sufren sus integrantes de manera que la construcción de sus normas, no siempre alcanzan los objetivos planteados debido a que no construyen normas para un sector en exclusividad tal como son las personas minusválidas físicas su acceso al empleo.

De manera que, la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2015) sostiene que acceder al empleo es base del desarrollo de las personas dentro una sociedad, la cual permitirá a sus integrantes de menos recursos superar la situación de pobreza e incluirlas. Sin embargo, lo antes expuesto no siempre satisface las necesidades de los integrantes de una sociedad o sector, como es el caso de las personas minusválidas físicas que al acceder a un empleo se encuentra con la falta de oportunidad o discriminación por parte de los empleadores, aun cuando existe en su ordenamiento normas de carácter universal, internacional, nacional e interno que promueven el acceso al empleo, en esa línea, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1948) sostiene en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo veinte y tres, todo sujeto goza al empleo, de forma igualitaria a las demás personas y debe velarse por su protección contra el desempleo, asimismo, el Consejo de Europa (1950) en la Convención Europea de Derechos Humanos y la Organización de Estados Americanos (OEA, 1969) en la Convención sobre Derechos Humanos, mencionan sobre el mismo ámbito de estudio, señalando en su artículo

cuatro y seis respectivamente, que se encuentran prohibido todo tipo de trabajo forzado, esto quiere decir, el desarrollo de un trabajo se tendrá que realizar libremente con garantías y acorde a las normas externas e internas. Bajo esa misma línea de garantía el Congreso de la República del Perú (2018) a través de su Constitución Política, señala en varios acápite de su ordenamiento sobre el ámbito de trabajo, resaltando la búsqueda las condiciones necesarias el crecimiento social económico a través de política laborales.

Como se detalló líneas arriba, existen distintos dispositivos legales que resguardan el ámbito de trabajo y quien lo realiza, a pesar de estos ordenamientos el incremento al empleo a favor de personas con minusvalía física es muy limitada, ante ello, el Congreso de la República del Perú (2021) en la Ley N ° 29973 que fue promulgada el 24 de diciembre del 2012, buscaba fomentar un ordenamiento especial para personas con discapacidad, es decir, se creaba por primera vez una ley hecha a su medida. Dentro de este ordenamiento especial de personas con minusvalía física se fijó en su artículo cuarenta y nueve, la obligación a las empresas públicas que tengan más de cincuenta trabajadores, deberán contar dentro de su personal, personas con discapacidad y el porcentaje será no menor de 5% de su totalidad del personal, asimismo, las empresas privadas con las mismas condiciones deberán contar con no menor del 3% del total de su personal, aun cuando la norma es clara, las empresas no contratan personas con discapacidad física, así, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2017) estableció que de 6,497 empresas privadas solo 51 cumplieron con la norma y todo se creó a causa del desconocimiento de la norma. Por otra parte, deben existir otros factores que limiten el acceso de personas con minusvalía física al empleo como los estereotipos y prejuicios. Entiéndase los estereotipos como toda aquella percepción mental que realiza un

individuo acerca de otro o grupo de personas por contar con ciertas características, estas características pueden ser ciertas o falsas, sin embargo, se realiza una interpretación de la realidad de los sujetos de forma incompleta y limitada, de forma similar, los prejuicios deben ser entendidos como opiniones negativas sobre una persona o grupos de personas por ciertas características.

Así, Zúñiga (2014) sostiene en la existencia de mayor inclusión laboral para personas físicamente minusválidas, que, a personas con discapacidad sensorial o intelectual resaltando el estereotipo que, para ser incorporado al ámbito laboral este sería que mientras menor sea la discapacidad física menos problema dará.

De lo comentado por Zúñiga (2014) se extraen conclusiones negativas sobre la inserción de personas minusválidas, es decir, si dentro una convocatoria laboral una empresa privada o pública busca contratar a personas con estas condiciones lo primero que las empresas evaluarán será qué tipo de discapacidad tiene la persona que busca el empleo, olvidando la esencia de la norma que es la inclusión de estas personas y tan solo satisfaciendo sus beneficios económicos.

Finalmente, estas acciones negativas sobre la inclusión laboral a personas minusválidas físicas es una limitante del desarrollo de las personas que la Constitución del Estado peruano promueve, aún más, no solo se afecta derechos de este colectivo, sino, a terceros que depende de ellos pero aún peor si son menores de edad sin ningún otro apoyo económico, todo esta afectación no solo atañe de forma directa a una familia o grupos de familias, sino también al estado mismo porque aumenta la tasa de desempleo laboral e incrementa la pobreza.

1.2. Formulación del problema

Acorde con Torres (2007) el planteamiento del problema de estudio denotará fijar con precedencia la formulación objetivos e hipótesis, así también, precisar instrumentos de recolección y técnica.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Discapacidad física	D:1	Política del estado
	D:2	Derecho a la igualdad
Empleadores privados	D:1	Desempleo
	D:2	Sistema laboral

Problema general

¿Qué relación existe entre la vulneración de derechos por parte de los empleadores privados hacia personas con discapacidad física y la inserción laboral privada en Lima Norte 2021?

Problemas específicos

Este tipo de problemas permiten detallar el problema general de acuerdo a las variables y dimensiones correspondientes para el desarrollo de la investigación.

¿Qué relación existe entre la inadecuada aplicación de la política de inclusión laboral por parte del estado y la falta de empleo para personas con discapacidad física en Lima Norte 2021?

¿Qué relación existe entre la vulneración al derecho de igualdad y el sistema laboral privado en Lima Norte 2021?

1.3. Objetivos de investigación

Tabla 2

Operacionalización de variables

Discapacidad física	D:1	Política del estado
	D:2	Derecho a la igualdad
Empleadores privados	D:1	Desempleo

Objetivo general

Establecer de qué manera la vulneración de derechos por parte de los empleadores privados hacia personas con discapacidad física, influye en la inserción laboral privada en Lima Norte 2021.

Objetivos específicos

Determinar qué relación existe entre la inadecuada aplicación de la política de inclusión laboral por parte del estado y la falta de empleo para personas con discapacidad física en Lima Norte 2021.

Determinar qué relación existe entre la vulneración al derecho de igualdad y el sistema laboral privado en Lima Norte 2021.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Hernández et al. (2014) menciona que es necesario justificar el estudio de investigación con razones concretas, pues bien, la mayoría de investigación se realizan con propósitos definidos y no por antojo del investigador y dicho propósito debe estar justificado.

Justificación teórica

Si bien el tema materia de estudio se encuentra regulado con la Ley 29973, otorgando el acceso laboral a personas con discapacidad, siempre y cuando la empresa pública o privada tenga más de 50 personas laborando en ella, fue necesario analizar la falta de aplicación de dicha norma y las limitaciones que presentan las personas minusválidas físicas para acceder a ella, con miras de aplicar correctamente la norma o modificarla.

Justificación práctica

La investigación realizada permite comprender que existen brechas por superar e implementar mejoras en las normas que resguardan la protección del acceso laboral para personas minusválidas físicas con la finalidad de tener más personas con estas características en el ámbito laboral bajo una política de inclusión social.

Justificación metodológica

La metodología aplicada fue la encuesta virtual, pues bien, al encontrarse en una pandemia sanitaria como es el COVID-19, la metodología aplicada limita el contagio de los encuestados y el encuestador, asimismo, permitió llegar a más personas de forma confiable al establecer requisitos necesarios para responder las interrogantes.

1.5. Limitaciones de la investigación

El trabajo indagado tuvo en cuenta los aspectos relacionados a las limitaciones que presenta delimitar la investigación realizada. Entre ellos se puede mencionar.

Limitación temporal

El estudio realizado presentó dificultades con respecto al tiempo invertido, pues bien, la indagadora es una persona económicamente activa ocupando gran parte de su día a día en sus labores de trabajo, sin embargo, se concluyó con la investigación.

Limitación económica

El estudio realizado presento dificultades con respecto al ámbito económico en la inversión de mayor información a razón que la indagadora solventa otros gastos económicos, tales como académicos y personales limitando la inversión en el estudio, sin embargo, se concluyó el trabajo.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

García (2016), los precedentes de estudios son todas aquellas indagaciones análisis y otras previas al trabajo que se quiere realizar o se esté realizando, estos aportes científicos, profesionales o académicos, tienen una vinculación directa con el tema de estudio y servirán como soporte de las misma con el objetivo de hallar los resultados de estudio.

Precedentes internacionales

Los precedentes internacionales se encontró 10 perspectivas de análisis del tema en investigación a través de Google académico concierne a repositorio extranjero.

Rocafuerte (2021) en su investigación titulada *Análisis jurídico crítico de igualdad laboral para personas con discapacidad*, su objetivo de estudio fue promover el acceso laboral para personas minusválidas físicas en buenas condiciones en el análisis jurídico del derecho a la igualdad laboral, en segundo lugar, la metodología aplicada fue de tipo deductivo. Concluyó que, en la nación ecuatoriana las personas discapacitadas están sujetas a las normas garantistas, sin embargo, no existen mecanismo de acceso laboral y protección para personas con discapacidad física. Esto tiene una vinculación directa con mi objeto de estudio, pues bien, se denota de este trabajo previo la escasez del acceso laboral y la desprotección de personas con discapacidad física.

Cheves (2021) en su investigación titulada, *Eficacia de las medidas de resguardo frontispicio la violación de garantías al trabajo en el sistema constitucional ecuatoriano*, su objetivo de investigación fue precisar la eficacia de proteger de la vulneración del derecho del trabajo en la ley ecuatoriana, en segundo lugar, la metodología aplicada fue de tipo inductivo, con la técnica de observación. Concluyó,

en la poca eficacia de la acción de protección, pues de los datos obtenidos el 60 % de los casos recurridos fueron declarados improcedentes, ya que los jueces consideran que para reclamar afectación al derecho al trabajo deberá realizar por la vía ordinaria y primero por la vía jurisdiccional. El antecedente antes descrito tiene una vinculación con el objeto de estudio, puesto que, en el Perú existen normas y vías ordinarias para solucionar conflictos laborales, sin embargo, no satisfacen las necesidades de las personas que recurren dejando impunes actos lesivos contra cualquier tipo de persona, en especial las personas discapacitadas.

Alvarado (2021) en su investigación titulada *Idea de negocio como mira del camino profesional de personas minusválidas*, tuvo como objeto de estudio, explicar y aspectos del estado de los empleados independientes con discapacidad diversidad funcional en España teniendo como base el género, sectores profesionales, actividad y otros, la metodología aplicada tuvo un enfoque mixto (cualitativa y cuantitativa). Concluyó que, frente la posición de las personas emprendedores con discapacidad física se corrobora mayor participación en distintas actividades personas que no poseen estas características, es decir, no cuentan ninguna deficiencia física o intelectual, asimismo, los porcentajes indica de acuerdo a los resultados del estudio, existe menos personas minusválidas emprendiendo. El antecedente analizado es de suma relevancia, puesto que, las personas con minusválidas física se encuentran limitadas para emprender actividades porque tienen la percepción de preferencias entre personas sin discapacidad.

Dávalos (2020) en su investigación titulada *La deslealtad laboral como límite en la contratación y afectación del derecho del trabajador*, su objeto de estudio fue analizar la deslealtad laboral como límite para la contratación y su impacto en la transgresión de garantías del trabajador en el sistema laboral, en segundo lugar, la

metodología aplicada fue de un estudio jurídico social aplicando el método deductivo, analítico y sistemático con un enfoque cualitativo. Concluyó que, la deslealtad laboral constituye un accionar segregacionista utilizado por los empleadores hacia sus trabajadores con finalidad de evitar pagos indemnizatorios a través de un título ejecutivo sin obligaciones, ante esto solo les queda a los trabajadores aceptar las condiciones ya que de por medio se encuentra la desesperación de contar con un empleo y solventar gastos existentes. El antecedente antes descrito tiene una vinculación con el objeto de estudio, ya que denota una realidad de personas que no se encuentran minusválidas, sin embargo, se ven afectados por estas situaciones, dejando al desnudo que para personas que presenten minusvalías físicas, la situación sería aún más grave.

Romero (2020) en su investigación titulada *Transgresión a la garantía de paridad: Diferencia de género en el acceso laboral*, tuvo como objeto de estudio, examinar la transgresión al derecho de paridad; diferencia de clase de incorporación laboral, en segundo lugar, la metodología aplicada fue de tipo cualitativa, descriptiva e inductivo. Concluyó que, aun cuando existe normativa vigente que protege a las damas en el campo de trabajo y evitar los actos de discriminación, aún no se ve reflejado a través de las estadísticas del instituto nacional de estadísticas del Ecuador, evidenciando una mayor cantidad de personas en desempleo son mujeres. El antecedente antes descrito, si bien no tiene dentro de su investigación una persona con discapacidad, sin embargo, denota una afectación a un sector que son mujeres que se ven sometidos actos de discriminación reflejo de la falta de trabajo, a pesar de no ser con limitaciones físicas, como lo serían las personas minusválidas física que se verían en peor situación.

Villegas (2020) en su investigación titulada, *Garantía de empleo de personas minusválidas, estudio comparado entre la normativa de Ecuador y España*, tuvo como objeto de estudio, examinar los planes de trabajo para crecer en el ámbito laboral de personas minusválidas en la legislación ecuatoriana y española, en segundo lugar, la metodología planteada fue comparativa y sociológica. Concluyó que, entre la comparación realizada entre ambas legislaciones, la legislación ecuatoriana presenta una norma más garantista otorgando la participación de sus habitantes en especial personas minusválidas, proporcionando el acceso al empleo a mayor cantidad de personas con estas condiciones que la legislación española, que reduce la cantidad de participación. El antecedente antes descrito tiene importancia para la presente investigación, ya que la aplicación de su norma ecuatoriana comparado al ámbito nacional, es más beneficiosa.

Sánchez (2020) en su estudio, *Inserción social laboral de personas minusválidas en Murcia, un examen sociológico para la intervención social*, tuvo como objeto de estudio, examinar los mecanismos socio laborales de personas minusválidas en la región de Murcia, en segundo lugar, la metodología aplicada tuvo un enfoque mixto (cualitativa y cuantitativa). Concluyó que, el acceso laboral para las personas con minusvalía se encuentra limitado, puesto que, la circunstancia que disminuye su capacidad es captada por la sociedad como una limitante. El antecedente antes descrito tiene importancia para la presente investigación, ya que denota, la dificultad que encuentran las personas minusválidas ante la sociedad.

Calle (2019) en su investigación titulada, *Trabajadores domésticos en Colombia bajo el régimen laboral y transgresión de sus derechos*, tuvo como objeto de estudio, examinar legal y cuantificable de la labor doméstica en Colombia en los últimos 10 años, en segundo lugar, la metodología aplicada fue a través de

examinación normativa y estadística de enfoque mixto. Concluyó que, en la existencia de afectación de los derechos de los trabajadores doméstico, pues bien, el difícil reconocimiento del estado de estos derechos es casi son nulos aun cuando se creó el D.L. N° 1988 no ha logrado velar por los derechos de estas personas, ante ello se recurren a diferentes vías para reclamar estos derechos. El antecedente descrito denota la transgresión de derechos de personas dedicados al ámbito domésticos, si bien el autor no establece ninguna limitación física de estas personas que restrinja velar por sus derechos, a pesar de ellos son transgredido recurriendo a distintas vías para remendar las transgresiones que se comentan, este mismo escenario sobre una persona minusválida física, la transgresión sería mayor al ser personas con limitaciones físicas para hacer valer sus derechos y el miedo a perder su empleo.

Celi (2019) en su investigación titulada, *Inserción al empleo de personas minusválidas bajo el mecanismo de empleo con respaldo: el rol del psicólogo*, tuvo como objeto de estudio, establecer el mecanismo de inserción de empleo para personas con minusválidas físicas, en segundo lugar, la metodología aplicada fue de enfoque cualitativa, de alcance descriptivo. Concluyó que, las empresas contratistas de personas con discapacidad física establecen como mecanismo de inserción laboral para estas personas, a través del apoyo gubernamentales o fundaciones, no obstante, no realizan una correcta política de inclusión laboral dejando de lado los seguimientos, las mejoras y otros. El antecedente antes descrito tiene importancia para la presente investigación, pues bien, denota la realidad que vienen atravesando las personas con discapacidad física dentro del ámbito laboral.

Mayorga (2018) en su investigación titulada, *Personas minusválidas intelectual e inserción en el ámbito del trabajo en Chile*, su objeto de estudio, viabilizar las carencias que presentan las personas con discapacidad intelectual, en segundo lugar,

la metodología aplicada no se precisa. Concluyó que, las personas minusválidas se encuentran excluidas o marginadas de la sociedad, sin embargo, la forma de inclusión a la sociedad y desarrollo personal, es el trabajo por ello el estado debe abordar este tema. El antecedente antes descrito tiene vinculación con el objeto de estudio, puesto a que, abarca las variables de estudio y denota transgresiones a personas minusválidas de intelectualidad en el ámbito laboral.

Precedentes nacionales

Los precedentes nacionales se encontró 10 perspectivas de análisis del tema en investigación, del repositorio Alicia Concytec, Renati, entre otras.

Vilca (2021) en su investigación titulada, *Inserción al empleo de personas con minusvalía en empresas privadas en Puno 2018*, tuvo como finalidad de estudio, examinar el procedimiento de elección laboral de personas minusválidas en empresas privadas en Puno, 2018, en segundo lugar, la metodología aplicada fue de enfoque cualitativo de tipo descriptivo no probabilístico. Concluyó que, existe una gran mayoría de empresas que no cuentan con los conocimientos de políticas de inclusión social o no tienen adaptaciones para personas con discapacidad física que permitan el acceso laboral igualitario. El antecedente antes descrito tiene importancia para la presente investigación, pues denota, la realidad que se encuentran inmersas las personas con discapacidad física en nuestra sociedad.

Osorio (2020) en su investigación titulada, *Destitución laboral a base ineptitud laboral por parte del trabajador por deficiencia acontecida*, su objeto de estudio fue, analizar y hallar la causal de despido respecto a la incapacidad del trabajador por deficiencia imprevistos, en segundo lugar, la metodología aplicada no se precisa. Concluyó que, la excesiva regulación de forma ambigua es causal de despidos arbitrarios por parte de los empleadores. El antecedente antes descrito tiene

importancia para la presente investigación, pues bien, denota una arbitraria interpretación de la norma de despido por discapacidad en contra de personas minusválidas.

Mendiola (2020) en su trabajo de investigación titulada, *Inclusión laboral para personas discapacitadas en la Municipalidad de Carabayllo*, su objeto de estudio fue, exponer la inclusión laboral de personas minusválidas, en segundo lugar, la metodología aplicada fue de enfoque cualitativo de diseño no experimental y la técnica ampliada fue la entrevista a los trabajadores de la municipalidad de dicho distrito, llegando a la conclusión que, la municipalidad en estudio no brinda la cobertura de inserción laboral ni la protección indispensable que se merecen las personas con discapacidad, El estudio descrito guarda una estrecha relación con el objetivo del trabajo realizado, puesto a que denota, la vulneración de derechos de personas discapacitadas al no ser incluidas a la inserción laboral.

Torres (2019) en su investigación titulada, *Procedimiento de acomodación razonable en relación a trabajadores minusválidos de la empresa Corporación Wama SAC, 2018*, tuvo como finalidad de estudio, interpretar el tratamiento en acomodaciones razonables para trabajadores con discapacidad en dicha empresa, en segundo lugar, la metodología aplicada fue de enfoque cualitativo de tipo aplicado con un diseño interpretativo. Concluyó que, las acomodaciones razonables son medidas necesarias que deben implementarse para suplir una necesidad de desigualdad de una persona discapacitada con ello alzando un reparto equitativo, sin embargo, las normativas establecidas no se cumplen por la falta de control en ella. El antecedente antes descrito tiene importancia para la presente investigación, puesto a que denota, la vulneración de los derechos de personas minusválidas en el ámbito laboral.

Rodríguez (2019) en su investigación titulada, *Plan nacional de adquisición de TIC como ruta para el sector de personas minusválidas*, su objeto de estudio fue, analizar los factores que han influido en el plan nacional de adquisición del TIC como ruta de acogida para el grupo de personas minusválidas para facilitar en el trabajo, en segundo lugar, la metodología aplicada fue de enfoque cualitativo con un método inductivo contando con muestra a 21 personas y como población personas con discapacidad física. Concluyó que, mediante el uso y adquisición de tecnología de la información y la comunicación las personas con discapacidad logran un desarrollo constante de sus habilidades por querer estar en una sociedad que a veces valora sus derechos y valores como seres humanos, en ese sentido, el acceso a la tecnología de información de comunicaciones ha hecho posible para ellos su desarrollo humano y social como lo demuestra el hecho que pueda participar en diversas actividades y acceso a las mismas ocasiones que cualquier otro sujeto de pleno derecho. El antecedente antes descrito tiene importancia para la presente investigación, ya que estos tipos de herramientas asistenciales faculta que personas minusválidas utilicen tecnologías aplicaciones vía internet, independiente que les sirve muchísimo y que ha tenido impacto positivo en sus vidas al brindarles estos implementos, puesto que, coincide con mi objetivo de investigación en la que al brindar este tipo de herramientas a las personas que están limitadas de conseguir el trabajo les ayudaría de manera fructífero y que esta influye para mejora de actividad laboral en sector privado.

Núñez (2019) en su investigación titulada, *Afectación de garantías laborales por parte de los contratantes de farmacias en Cajamarca*, su objeto de estudio fue, determinar los derechos de los trabajadores vulnerados por los contratantes de farmacias en el distrito San Martín de Cajamarca, en segundo lugar, la metodología

aplicada fue el método deductivo, teniendo como técnica el cuestionario e instrumento el cuestionario de encuesta. Concluyó que, los derechos afectados por parte de los contratistas de farmacias en el distrito de San Martín, Cajamarca, son los siguientes, derecho a una remuneración acorde a ley, derecho a un seguro de salud, derecho del descanso semanal, derecho de vacaciones anuales, derecho a una pensión, derecho a trabajar 48 horas semanales. El antecedente antes descrito tiene importancia para la presente investigación, pues bien, denota afectaciones constitucionales y legales a personas que no sufren discapacidad algunas personas que pueden pelear por sus derechos, sin embargo, ven soslayado esos derechos por la necesidad trayendo esas líneas a nuestro tema las personas con discapacidad física al no encontrarse en las mismas condiciones de estas personas verán imposible reclamar sus derechos.

Hernández, Hernández et al. (2019) en su investigación titulada *Exclusión durante la elección de trabajo para las personas minusválidas físicas en Lima Metropolitana*, tuvo como objetivo de investigación fue establecer si las personas minusválidas físicas pueden mover sus extremidades durante el proceso de inserción laboral, asimismo, hallar si existe otras circunstancias que vulnere la posibilidad de encontrar el trabajo, en segundo lugar, la metodología que se utilizó es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Concluye que, de los estudios realizados si realizan el proceso de convocatoria de forma abierta para el público que están interesados para un puesto de trabajo, sin embargo, para las personas minusválidas que no pueden mover sus extremidades por su condición genera circunstancias al momento de conseguir un puesto de trabajo. El antecedente antes descrito es de suma importante para la presente investigación, puesto que, denota una situación bastante complicada para las personas con discapacidad física que no pueden mover sus

piernas durante el proceso de selección de un puesto laboral a pesar de que si existe ciertas disposiciones para ser incluido en el ámbito laboral.

Huarcaya (2019) titulada su investigación *La inclusión laboral para personas minusválidas en Lima Metropolitana*, su objetivo de estudio fue, describir la apreciación sobre la inserción laboral para personas con discapacidad auditiva entre hombres y mujeres en Lima Metropolitana, la metodología aplicada fue de enfoque cuantitativa y de tipo básica, asimismo, el método y el instrumento que utilizó el autor para recolectar la información fue la encuesta en la que, tuvo como población a 300 personas con discapacidad auditiva beneficiarios de inclusión laboral llamado, soy capaz, concluyó que, efectivamente existe el nivel de inserción laboral entre varón y mujer, es decir, los hombres tienen mayor posibilidad de la inclusión laboral que las mujeres. Teniendo en cuenta el objetivo de la investigación del autor y el objetivo de estudio llevado a cabo guarda una relación en que la inserción laboral de las personas minusválidas se da de manera negativa.

Santiago (2018) titulado su estudio *Base fundamental igualitaria de personas minusválidas y acceso al transporte común, Puente Piedra*, su finalidad de estudio fue, establecer si los derechos equitativos de las personas minusválidas permiten movilizarse en transporte público tal como las realizan las personas que no presentan minusvalías, en segundo lugar, la metodología aplicada fue de un enfoque cualitativo. Concluyó que, existe una influencia en el derecho a la igualdad de forma negativa, ya que las personas que usan sillas de ruedas no pueden optar por el transporte público por la falta de implementación de mecanismos de accesibilidad. El antecedente antes descrito tiene importancia para la presente investigación, abarca una de las variables de investigación, es el caso de personas minusválidas y denotan la falta de protección al acceso de movilizarse en el transporte público.

Salinas (2018) en su investigación titulada *Minusválida e incorporación laboral de personas minusválidas físicos, ALFIP, Puno 2017*, su objeto de estudio fue, examinar el impacto de la minusválida en la incorporación laboral de personas minusválidas en la agrupación limitados físicos, en segundo lugar, tipo de estudio básico no experimental. Concluyó que, la discapacidad física o minusvalía influye directamente en la contratación de este tipo de personas que conforman la asociación limitados físicos. El antecedente antes descrito tiene importancia para la presente investigación, pues bien, denota afectaciones constitucionales y legales en el marco del acceso laboral para personas minusválidas.

2.2. Bases teóricas

Teorías generales

Teoría pura del derecho.

Acorde con Kelsen (2009) define su teoría pura del derecho, como un ordenamiento netamente jurídico que regula la conducta humana a través de la normativa, en ese sentido, la teoría planteada, versa sobre el derecho positivo, esto quiere decir que se aparta de cualquier concepto o disciplina que no tenga que ver con el derecho, es aquí el origen del nombre de su teoría.

Como hemos detallado líneas arriba, esta es una teoría exclusiva para el derecho, y vinculando a nuestro caso materia de estudio, podemos expresar que existe una vinculación, puesto a que, si Kelsen rechaza cualquier concepto que no tenga que ver con derecho, resaltando la sola aplicación de la norma escrita, los operadores judiciales deben a la luz de esta teoría, aplicar de forma literal lo que establece la norma, por ejemplo, la constitución en su artículo 2, literal 2 sobre la prohibición de cualquier acto discriminatorio, las sanciones administrativas de la ley

26772 o las sanciones penales para actos discriminatorios que se realicen en el ámbito laboral contra personas minusválidas.

Teoría tridimensional del derecho.

Conforme a Reale (1997) la aplicación de su teoría de la tridimensionalidad del derecho, se realizará en una realidad problemática social donde se puede verificar tres elementos o dimensiones, hecho, valor y norma. Estos elementos siempre se encuentran relacionados en un suceso jurídico donde la existencia de un hecho traerá consigo una valoración y estos a su vez una norma para sancionar.

Como hemos detallado líneas precedentes, la teoría de Miguel Reale sobre la tridimensionalidad del derecho establece como base de análisis 3 dimensiones, hecho, valor y norma para cada suceso jurídico social, trayendo lo antes aportado a nuestro tema de estudio, los órganos respectivos deberán examinar (valor) los actos discriminatorios que se realicen dentro del ámbito laboral (hecho) y sancionarlos según corresponda (norma).

Teoría de los derechos fundamentales.

Concorde a Alexy (1993) define su teoría menciona que se trata de una teoría jurídica general de derechos fundamentales, estableciendo 3 subespecies, la primera, la teoría de los derechos fundamentales de la ley fundamental, orientada a los derechos básicos escritos o positivados, la segunda, la teoría jurídica de los derechos fundamentales, teoría del derecho positivo de un ordenamiento jurídico, dogmática y la tercera, la teoría jurídica, teoría que presenta los problemas de los derechos fundamentales. Asimismo, en su capítulo tercero establece una discusión sobre la colisión de principios, donde uno permite y el otro prohíbe, estableciendo que para cierto caso uno de ellos tendrá que ceder al otro, sin embargo, esto no quiere decir

que el principio que ha cedido la posición para el caso concreto deje de aplicarse para otros casos.

Trayendo lo expresado al tema de estudio, los órganos competentes deberán valorar para cada acto de discriminación que se realice en el ámbito laboral, la aplicación de la sanción penal o la sanción administrativa, buscando resarcir los daños y ser proporcional al acto cometido.

Teorías específicas

Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Acorde con Montoya (2019), la garantía de irrenunciabilidad de los derechos laborales su misión es evitar que el trabajador abandone a sus derechos de empleo plasmados en la ley y constitución, así evitando su propio quebranto con la finalidad de proteger la relación laboral, puesto que, se considera la parte más débil de la relación del empleo.

Trayendo lo expresado en líneas precedentes al tema de estudio, las personas minusválidas al sentirse menos productivas aceptan renunciar a algunos derechos para mantener su empleo y afectando directamente a este principio.

Principio de igualdad de trato y no discriminación.

Acorde con Montoya (2019), el principio de paridad de trato y no marginación, se encuentra orientado evitar la marginación en el campo laboral, este principio tiene su origen en el ordenamiento constitucional sobre la base del derecho a la igualdad, a la vez, este principio busca resguardar la igualdad de oportunidad y derechos en la relación laboral, finalmente, los actos discriminatorios que se realicen en el ámbito laboral para seleccionar o rechazar por su condición, religión, sexo y otros, se encuentran prohibidos.

Trayendo lo expresado en líneas precedentes al tema de estudio las personas minusválidas cuentan con muy poco apoyo para la inserción laboral y aunando la falta de control de instituciones laborales, no permitirá la inserción laboral o su permanencia en dicho sector.

Principio de legalidad laboral.

Concorde a Montoya (2019), el principio de legalidad laboral forma parte del debido proceso cuya finalidad es limitar la posibilidad sancionadora por parte del empleador, para esta finalidad las prohibiciones y faltas deberán estar positivizadas.

Trayendo lo expresado en líneas precedentes al tema de estudio, las sanciones que reciban las personas minusválidas y las personas sin ella, siempre deberán ser detallada la conducta y la sanción acorde con lo que la norma establece, prohibiendo a ir más allá de la sanción y norma.

2.3. Estructura de variable-dimensiones

Variable N° 1: Discapacidad física – Dimensión N° 1: Derecho de igualdad

Discapacidad física.

Acorde con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001) la minusvalía tiene una apariencia difícil o compleja vinculado a las características del hombre y las de una sociedad que dificultan su normal desarrollo en ella.

Características de la discapacidad física.

Algunas características que presenta una persona con discapacidad física entre ellas tenemos, limitación en su desarrollo social, dependencia acorde con el grado de discapacidad que tenga el sujeto.

Importancia de la discapacidad física.

Peressotti (2017) sostiene la importancia de la discapacidad física consta en dos aspectos; la primera es por el incremento de los casos de discapacidad que se

tiene que tomar en consideración y por lado la lucha por la igualdad que se viene desarrollado en la actualidad, sobre todo el respeto y la valoración que se merece todas las personas, pero lamentablemente no se los otorgan por ignorancia o prejuicios.

Parfraseo.

Espinoza (2018) sostiene la importancia de preservar y garantizar los derechos de personas minusválidas a través de los mecanismos legales existentes con la finalidad de alcanzar una sociedad igualitaria.

Derecho a la igualdad.

García (2016) menciona que el derecho a la igualdad tiene como base la obligación a los poderes del estado y sociedad a actuar de forma uniforme respecto en misma situación con todas las personas, salvo existan razones suficientes para un trato distinto.

Características del derecho de igualdad.

A nivel interno se encuentra enmarcada en la constitución del estado ordenamientos inferiores de distintas ramas del derecho, tiene su esencia en el respeto de las personas al trato igualitario sin importar ningún aspecto, salvo excepciones expresadas en la misma norma.

Importancia del derecho a la igualdad.

La importancia de la igualdad en el ámbito laboral u otro campo, es la necesidad de aplicar un ordenamiento jurídico de forma igualitaria dentro de una esfera o sociedad para garantizar un pleno desarrollo o ejercicio entre sus habitantes.

Parfraseo.

Latorre (2017) menciona la importancia del derecho a la igualdad, pues bien, es un derecho humano con base al estado y derecho constitucional, que busca suprimir todas las conductas que atenten contra ella.

Variable N° 2: Empleadores privados – Dimensión N° 2: Desempleo**Empleador privado.**

El empleador privado o particular, es aquella persona que ofrece o promete a otorgar un empleo a una persona que lo requiere, ya sea para explotar sus capacidades intelectuales o prácticas, los cuales serán compensados mediante un pago o beneficio.

Características del empleador privado.

Dentro de las características del empleador privado que debe tener, es regirse dentro del marco legal de cada estado como realizar los pagos conforme a ley, velar por las horas de empleo, velar por los derechos de sus empleadores, la seguridad y entre otros.

Importancia del empleador privado.

Si bien la esencia del empleador privado, es regirse acorde a la norma esta no siempre se cumple, por ello, León (2021) denota y describe una afectación al no desconectarse digitalmente en los trabajos remotos en las horas de almuerzo, esta acción no solo afectaría a las horas máximas trabajadas semanalmente, sino también al recreo y descanso de la persona que cumple una labor.

Parfraseo.

Guzmán (2020) sostiene su importancia de limitar los poderes del empleador privado, pues bien, la norma laboral permite realizar un control hacia los trabajadores privados, sin embargo, esta no tiene que violar los derechos a la intimidad del

trabajador, para ello, es necesario fijar con claridad en la norma los límites de intervención.

Desempleo.

Acorde con Vélez (2019) define al desempleo como el problema más grave socioeconómico, pues bien, es un desajuste económico que atraviesa una persona para generar ingresos por no contar con una jornada laboral para recabar ingresos.

Características del desempleo.

Dentro de las características del desempleo tenemos: por el sexo de la persona, mujer y hombre, un segundo nivel vinculado a la edad de las personas un tercer nivel vinculado a la educación, esto quiere decir primaria, secundaria y superior.

Importancia del desempleo.

Dentro del marco de estudio es necesario investigar dicha dimensión, nos permitirá entender los problemas que pueden atravesar las personas con discapacidad hasta llegar al desempleo, con ello implementar mejoras para su inclusión laboral.

Parfraseo.

Soto (2015) define el término de desempleo o desocupación en el ámbito laboral de una persona sin trabajo, por otro lado, el sujeto sin tener ningún tipo de restricciones encontrándose en condiciones y la necesidad de trabajar esta carece de empleo y salario.

2.4. Análisis de triangulación

Título de investigación

Vulneración de derechos de personas minusválida física por los empleadores privados e inserción laboral en Lima Norte 2021.

Variables

Variable N° 1- Discapacidad física- Variable N° 2-Empleadores privados.

Objetivo de la investigación

Establecer de qué manera la vulneración de derechos por parte de los empleadores privados hacia personas con discapacidad física, influye en la inserción laboral privada en Lima Norte 2021.

Definición de teórica de triangulación

La triangulación permite realizar un análisis de contrastación con respecto de las teorías que se han extraído en el marco teórico, de la disciplina jurídica del tema de investigación o también de la variable o categoría que se relaciona con el tema de investigación, esta función es importante para poder encontrar las coincidencias y divergencias con respecto del objetivo de la investigación y poder de esta manera tener una adecuada conclusión al respecto.

Tabla 3

Teorías específicas referente a las disciplinas jurídicas o variables del tema de investigación

Criterios de cada teoría	
A- Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales	El objetivo de la teoría, es balancear las relaciones laborales entre empleador y empleado, buscando garantizar sus derechos de este último, prohibiendo renunciar a sus propios derechos laborales por mantener su empleo y así evitar un perjuicio asimismo en dicho ámbito.
B- Principio de igualdad de tratopersonas en el ámbito de trabajo, en el primer escenario, se y no discriminación	El objetivo de la teoría, es resguardar los intereses de las busca garantizar un trato igualitario, en el segundo escenario, evitar cualquier acto que limite el acceso al empleo.
C- Principio de legalidad laboral sancionadora de los empleadores a través la positivación de las conductas y sus sanciones.	El objetivo de la teoría, busca limitar la capacidad

Tabla 4

Análisis de coincidencia entre el objetivo de investigación y los fundamentos teóricos que se ha propuesto

Análisis de coincidencia con el objetivo en las teorías

A- Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales	<p>La teoría planteada y el objetivo de investigación, establecer de qué manera la vulneración de derechos por parte de los empleadores privados hacia personas con discapacidad física, influye en la inserción laboral privada en Lima Norte 2021, denotan una vinculación, pues bien, a la renuncia por parte de la persona con discapacidad física a sus derechos labores, tan solo para mantener su empleo, traerá consigo afectaciones directas a sus derechos básicos y con ello transgrediendo dicha teoría antes descrita.</p>
B- Principio de igualdad de trato y no discriminación	<p>La teoría planteada y el objetivo de investigación, establecer de qué manera la vulneración de derechos por parte de los empleadores privados hacia personas con discapacidad física, influye en la inserción laboral privada en Lima Norte 2021, denotan una vinculación, pues bien, al no existir un trato igualitario ya sea en el desempeño laboral o al acceso del empleo, no solo se afectará los derechos básicos de las personas minusválidas limitando su inserción laboral y transgrediendo dicha teoría.</p>
C- Principio de legalidad laboral	<p>La teoría planteada y el objetivo de investigación, establecer de qué manera la vulneración de derechos por parte de los empleadores privados hacia minusválida física, influye en la inserción laboral privada en Lima Norte 2021, denotan una vinculación, pues bien, los errores que comentan las personas con discapacidad física en el desarrollo de sus funciones laborales, no serán excusas para despedirlos arbitrariamente, ya que afectaría sus derechos básicos limitando su inserción socio-laboral, asimismo, transgrediendo dicha teoría.</p>

Tabla 5*Contradicciones del análisis*

Contradicciones o paradojas de análisis

A- Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales	La teoría planteada y el objetivo de investigación, denotan una contradicción, si bien la teoría busca resguardar los derechos básicos de las personas en el campo laboral, no establece un mecanismo de control claro para evitar dichas situaciones que perjudican a las personas minusválidas física y no afecten su inserción laboral.
B- Principio de igualdad de trato y no discriminación	La teoría planteada y el objetivo de investigación, denotan una contradicción, si bien se busca tener un acceso laboral igualitario, sin embargo, en la práctica la ley 29973 establece requisitos para incorporar a empresas públicas y privadas personas minusválidas físicas, limitando el acceso a la inserción laboral y con ello afectando dicha teoría.
C- Principio de legalidad laboral	La teoría planteada y el objetivo de investigación, denotan una contradicción, si bien busca limitar las sanciones acordes a la norma laboral, se establece un abanico amplio de interpretación de conductas que puedan ser sancionadas.

Conclusión de teoría

Para la investigación fue importante la aplicación de las teorías generales y específicas, puesto a que, denotan garantías que deben contar las personas minusválidas físicas en el ámbito laboral y así evitar transgresiones por parte de los empleadores privados y no influenciar en la inserción laboral.

2.5. Base jurídica, jurisprudencial y definición jurídica

Base jurídica

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La pauta pactada que concierne a nivel mundial, busca proteger la igualdad y la libertad de los derechos del ser humano.

Artículo 1.- Señala que los seres humanos gozan de libertad, dignidad e igualdad ante la ley.

Artículo 7.- Refiere el sometimiento de las personas a la igualdad ante la ley y la aplicación igualitaria de todos, sin causar algún tipo de discriminación frente una situación que puede transgredir los derechos invocados.

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947.

Artículo 3.- literal a. Este artículo menciona que la inspección está encargada a priorizar que se cumpla de acuerdo las normativas estipuladas en las condiciones y protección de los trabajadores en el ejercicio de su carrera profesional con salario justo, los horarios del trabajo y todas las medidas que dispone la ley.

Constitución Política de Perú.

Artículo 2 inciso 1.- Sostiene el estado es el garante de los derechos de la persona, a la dignidad y su protección ante cualquier eventualidad de la violación de sus derechos como persona o que sean menoscabo a la ley, el estado tiene que actuar resguardando los valores de la persona y no desprotegerlos.

Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad.

Artículo 45.- Este artículo refiere sobre el derecho de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, resaltando que el trabajo se realizará en igualdad de condiciones, libre elección e igualdad de oportunidades con las situaciones de trabajo adecuadas.

Artículo 49.- Prescribe una obligación a empresas públicas y privadas a contratar a personas con discapacidad física, siempre y cuando se cumplan los requisitos que la norma establece, asimismo, fija las sanciones al incumplimiento de dicha disposición.

Base jurisprudencial

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 00677-2016-PA/TC.

Demandante : Tania Luz Mery Bravo Quispe

Demandado : Gobierno Regional de Moquegua

Materia : Despido por discriminación laboral

Análisis de la controversia.

Mediante la sentencia de 424/2020 el Pleno del Tribunal Constitucional, resuelve sobre la afectación de derechos fundamentales a la igualdad, el tribunal ha sido firme en el argumento de que una nulidad expone derechos básicos a riesgos y, como un resultado, órdenes de especial protección. El tribunal considera que mujeres embarazadas constituyen un grupo que se enfrenta significativamente a la vulnerabilidad en el lugar de trabajo, y como tales, ellos merecen la fortaleza y protección.

En el actual caso, los recurrentes reclaman que el despido de la demandante, fue discriminatorio y solicitan que se retorne al estado antes de la afectación constitucional, con ello solicitan que se reincorpore a sus labores que venía ejecutando en el área administrativo como asistente de la oficina Regional Subgerencia de Obras del Gobierno de Moquegua. De acuerdo con la agraviada, la entidad negó su solicitud de descanso por maternidad, aun cuando se encontraba en medio de un embarazo. Pues bien, al existir vulneración de derechos fundamentales como es el escenario materia de disputa y no realizarse o implementar mecanismo

para revertir la afectación, esta transgresión se mantiene en el tiempo. Uno de los hechos de discriminación se produce en mujeres embarazadas o las mujeres que recientemente se convirtieron en madres, sobre todo en relación a su capacidad para permanecer en su lugar de empleo. Sin embargo, la reforzada tutela se basa en la protección de los nasciturus. En este sentido, el tribunal nota que, por ejemplo, cuando una embarazada o en periodo de lactancia, la madre se separa de su lugar de trabajo no sólo se pierde los recursos económicos, sino que también pierde la capacidad para utilizar los beneficios que el empleador provee.

Como un resultado, la corte constitucional advierte que son numerosas las formas de discriminación que pueden ser perpetrados contra mujeres embarazadas o mujeres que recientemente dieron a luz en términos de acceso, despido, o la falta de renovación de contratos temporales. Por tales consideraciones, esta sentencia fue declarada fundada.

Base de definiciones jurídicas

Políticas de estado.

En un estado social y democrático, el estado se ha comprometido a la protección individuales y políticos de los derechos, mientras que también crea políticas sociales de inclusión para cada sector.

Derecho a la igualdad.

El desempeño de actividades laborales debe ser entendido como la práctica de desenvolverse en las mismas condiciones entre hombre y mujeres, sin importar alguna condición que los separe.

Sistema laboral.

La ley laboral es un compendio de base legal en la que se somete la relación entre empleado y el empleador; el contrato de trabajo; los que trabajan condiciones

tales como el trabajo día, el salario, vacaciones días, y así sucesivamente; y los métodos para terminar el empleo.

Desempleo.

La persona con una minusválida no tiene ningún recurso contra el empleador si él falla a cumplir con las normas, pero lo que el empleador no puede hacer si una persona con una minusválida elige un trabajo sobre otro es a la desventaja la persona con una minusválida. Por desgracia, la tasa de desempleo para las personas con minusválidas ha aumentado a niveles más altos que los de los trabajadores.

Discapacidad física.

Es aquella persona con más dificultades físicas, sensoriales, mentales, o intelectuales que impiden su ejercicio de sus derechos.

Influencia laboral.

Está basado en el trabajo de competencia para tener el conocimiento y la capacidad para responder de manera satisfactoria a la demanda de una tarea o actividad, mientras que el cumplimiento de los objetivos establecidos por una institución o empresa. Competencias se realizan hasta de habilidades y conocimientos.

Vulneración de los derechos de los discapacitados.

La vulnerabilidad de derechos otorgados por la ley, ya sea porque no es ningún contrato en el lugar o porque el empleado ha sido contratado bajo un diferente contrato que lo que es realmente necesario.

Empleador privado.

El empleador privado o particular, es aquella persona que ofrece o promete a otorgar un empleo a una persona que lo requiere ya sea para explotar sus

capacidades intelectuales o prácticas, los cuales serán compensados mediante un pago o beneficio.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Acorde a Torres y Fernández (2019) el tipo de estudio, deviene de una investigación básica puro o fundamental, cuyo objetivo es la recopilación de datos, la cual es la base necesaria para los planteamientos del estudio, es decir, la hipótesis, objetivos y conclusiones.

Concorde con Espinoza y Ochoa (2021) los estudios de tipo puro o básico otorgan al investigador explorar y descubrir nuevos conocimientos para su conceptualización o redefinir las categorías o variables.

La investigación fue de enfoque cuantitativo a razón que mide la conexión de las dos variables en cuestión con sus dimensiones, asimismo, el tema se encuentra relacionado con el resultado del problema planteado, la cual fue corroborada posteriormente con las hipótesis resultantes. Cabe resaltar que el tipo de investigación fue básico puro, a razón que trata obtener información para fortalecer los conocimientos que se busca alcanzar.

Diseño de investigación

Acorde con Cruz, Olivares et al. (2014) uno de los objetivos básicos del diseño es conceder las respuestas de las preguntas que se planteó en el inicio de la investigación, asimismo, medir las variables independientes y la dependiente para ver la relación que hay entre ambas, pues para ello es necesario tener en cuenta que las medidas sean adecuadas para obtener un resultado valioso.

Concorde a Hernández, Fernández et al. (2014) precisa que el lineamiento hace referencia a la idea para adquirir la información deseada de las preguntas que se ha planteado, es decir, para constatar si la respuesta obtenida es cierta o no.

En el presente trabajo de estudio tuvo un diseño no experimental, puesto a que, el indagador no realiza ninguna variación de la realidad sino se dedica observar la situación existente, en segundo lugar, la subdivisión fue de tipo transversal, ya que se analizará datos obtenidos de las variables dentro de un periodo de tiempo, finalmente, de tipo correlacional a razón que busca establecer una vinculación entre variables.

3.2. Población y muestra

Población

Acorde con Pérez, Pérez et al. (2020) señalan que la población son conjuntos de individuos para analizar, estas pueden ser conformadas por personas o instituciones, asimismo, si son personas denominan unidad de análisis individual, si son instituciones unidad de análisis colectiva.

Asimismo, López (2004) sostiene, la población hace referencia sobre a un grupo de personas o elementos en la que se va investigar.

En síntesis, la población que se tuvo para la investigación o estudio fueron 50 personas, aquellas contaban con la siguiente característica, personas con discapacidad física o personas que hayan sufrido actos discriminatorios en el ámbito laboral.

Muestra

Hernández, Fernández et al. (2014) define la muestra como subconjunto de personas del conjunto universal que sea de importante en la que se va recopilar la información por lo que esta se tiene que delimitar como parte de población en que se va estudiar.

Acorde con Pérez, Pérez et al. (2020) lo refiere como subconjuntos del conjunto grande, es decir, es parte de la población dentro de ella se va analizar y se va extraer

alguna opción considerando la más pequeña. Asimismo, los autores se dividen en dos aspectos, la primera, probabilísticas y no probabilísticas.

La muestra que se obtuvo en el estudio está integrada por el 100 % de la población descrita líneas arriba, esto quiere decir 50 personas con la característica, personas con discapacidad física o personas que hayan sufrido actos discriminatorios en el ámbito laboral.

3.3. Hipótesis

Concorde a Pérez, Pérez et al. (2020) sostienen que la hipótesis es una suposición a priori, una afirmación del tema que se está estudiando y que esta suposición puede que sea verdadera o no, es decir, la hipótesis es una brújula que indica hacia dónde queremos ir para corroborar lo que se ha planteado al inicio de la investigación.

Hipótesis general

H.A. Es probable que, la vulneración de derechos humanos por parte de los empleadores privados hacia personas con discapacidad física influya en la inserción laboral en Lima Norte 2021.

H.N. Es probable que, la vulneración de derechos humanos por parte de los empleadores privados hacia personas con discapacidad física no influye en la inserción laboral en Lima Norte 2021.

Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1.

H.A.1. Posiblemente podremos describir de qué manera se relaciona la inadecuada aplicación de la política de inclusión laboral por parte del estado y la falta de empleo para personas con discapacidad física en Lima Norte 2021.

H.N.1. Posiblemente no podremos describir de qué manera se relaciona la inadecuada aplicación de la política de inclusión laboral por parte del estado y la falta de empleo para personas con discapacidad física en Lima Norte 2021.

Hipótesis específica 2.

H.A.2. Posiblemente podremos determinar de qué manera se relaciona la vulneración al derecho de igualdad y el sistema laboral privado en Lima Norte 2021.

H.N.2. Posiblemente no podremos determinar de qué manera se relaciona la vulneración al derecho de igualdad y el sistema laboral privado en Lima Norte 2021.

3.4. Variables – Operacionalización

Variable 1: Discapacidad física

Definición conceptual: Es un estado material que impide que una persona se desarrolle plenamente al encontrarse limitado por cualquier parte de su cuerpo.

Variable 2: Empleadores privados

Definición: El empleador privado o particular, es aquella persona que ofrece o promete a otorgar un empleo a una persona que lo requiere, ya sea para explotar sus capacidades intelectuales o prácticas, los cuales serán compensados mediante un pago o beneficio.

Operacionalización

Tabla 6

Operacionalización

Variables		Dimensiones
Discapacidad física	D:1	Política del estado
	D:2	Derecho a la igualdad
Empleadores privados.	D:1	Desempleo
	D:2	Sistema laboral

Tabla 7*Operacionalización de variable 1: Discapacidad física*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valor
Política del Estado	Ministerio del trabajo	¿Cree usted que el Ministerio del Trabajo realiza políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad física?	DICOTÓMICA: SI NO
	Ministerio de Justicia	¿Cree usted que el Ministerio de Justicia a través del Ministerio público vela por la no discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral?	
	Ministerio de Justicia	¿Cree usted que el Ministerio de Justicia realiza políticas de prevención a favor de personas sometidas a discriminación en el ámbito laboral?	
	Inclusión social	¿Usted conoce algún programa de inclusión social permita el acceso laboral a personas con discapacidad física?	
Derecho a la igualdad	Sunafil	¿Alguna vez usted o un conocido ha recurrido a Sunafil por un problema laboral, respecto a dicha experiencia, cree que será útil para personas con discapacidad física?	
	Derechos humanos	¿Cree usted que se respeta los derechos humanos, como el derecho a la igualdad, al no establecerse una cantidad mínima de personas con discapacidad física que laboren en una empresa?	
	Ante la ley	¿Cree usted que existe una afectación a la igualdad ante la ley si una persona con discapacidad física es menos remunerada en el ámbito laboral?	
	Base de la sociedad	¿Cree usted que deben protegerse a las personas con discapacidad física como base de una sociedad?	
	Derecho a la igualdad	¿Cree usted que el derecho de igualdad debe ser la base para tener más personas con discapacidad en el ámbito laboral?	
	Derecho a la igualdad	¿Alguna vez usted ha sido sometida algún tipo de discriminación, respecto a su experiencia, cree que las personas con discapacidad física puedan defender su derecho a la igualdad?	

Tabla 8*Operacionalización de variable 2: Empleadores privado*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valor
Desempleo	Promoción del empleo y discapacidad	¿Considera usted útil para las personas con discapacidad física, el programa de promoción del empleo y discapacidad?	DICOTÓMICA : SI NO
	Pobreza	¿Considera usted que la falta de oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad física incrementa la pobreza de un país?	
	Empleadores privados	¿Cree usted que los empleadores privados no contratan personas con discapacidad física porque asumen que no son productivos?	
	Trabajador	¿Cree usted que los trabajadores no se atreven a denunciar el maltrato de parte de sus empleadores porque se ven condicionados a ser despedidos?	
Sistema laboral	Trabajador	¿Usted considera que existe afectación, cuando el trabajador común gane un sueldo superior a un trabajador con discapacidad física?	DICOTÓMICA : SI NO
	Sector privado	¿Considera usted que en el sector privado se vulnera los derechos de las personas con discapacidad física?	
	Sector Privado	¿Cree usted que en el sector privado no existen verdaderos mecanismos de prevención para erradicar cualquier tipo de violencia contra personas con discapacidad física?	
	Sector público	¿Cree usted que en el sector público se respeta los derechos fundamentales de las personas con discapacidad física?	
	Sector Público	¿Usted considera que en el sector público se contrata mayor cantidad de personas con discapacidad física que en el sector privado?	
	Pena	¿Cree usted que debería aumentar la pena contra actos de discriminación a personas con discapacidad física?	

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Método

Santiesteban (2014) es la elaboración sistematizada dentro del proceso de estudio, es sin duda la reconstrucción del proceso que se encuentran ligadas a la técnica e instrumentos que otorgan validez.

Baena (2014) sostiene que el método de estudio es el lineamiento o camino de acciones u operaciones y reglas para lograr el resultado planteado, puesto a que procura diseñar el procedimiento a seguir.

El método utilizado, es la técnica hipotético deductivo, facilita un análisis general a lo específico, asimismo, radica en ir de la hipótesis para determinar la realidad problemática o la simulación de los hechos para alcanzar sondeo cuantitativo.

Técnica

Acorde con Santiesteban (2014) fija que la encuesta es una forma para recopilar datos a través de cuestionario preestablecido, por el cual se va comprender la idea de las personas sujetas a la muestra.

Baena (2014) sostiene que la técnica de estudio tiene como finalidad concretar o alcanzar los objetivos, aún que, en el ámbito metodológico, la técnica es práctica reflexiva y consciente direccionadas apoyar el método, en otras palabras, la técnica es el arte de reconocer el camino.

La técnica de instrumento utilizado en el presente estudio es un cuestionario, que figura con una cuantía de interrogaciones que han sido anticipadamente aprobadas por los especialistas de la universidad y ello será expresados por los habitantes de Lima Norte.

3.6. Procesamiento de datos

Santisteban (2014) menciona tener en cuenta distintas operaciones para analizar con certeza la información que se ha obtenido mediante distinto método que se haya utilizado en la investigación.

En efecto, el procesamiento en los datos se tiene en cuenta la operacionalización de variables de la que se obtiene el instrumento, el cual se va aplicar a la respectiva población y producto de ello con los frutos obtenidos se inicia un examen con los datos obtenidos, por ello, se hace ingresar a los programas del SPSS para poder establecer los cuadros estadísticos en donde se ordenarán en figura y tablas, para poder ser interpretados posteriormente.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

En aplicación del mecanismo se realizó a 50 personas, en primer lugar, para establecer la viabilidad del alfa de Cronbach de la discapacidad física, planteando 20 preguntas, obtuvo los resultados siguientes.

Tabla 9

Estadística de fiabilidad de variable 1: Discapacidad física

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,786	10

El resultado obtenido del Alfa de Cronbach es igual a 0,786 estableciendo la fiabilidad del instrumento. De forma similar para la variable empleadores privados se aplicó el instrumento a 50 personas, en primer lugar, establecer la viabilidad del alfa de Cronbach se planteó 10 preguntas obteniendo el siguiente resultado.

Tabla 10

Estadística de fiabilidad de variable 2: Empleadores privados

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,739	10

El resultado obtenido del Alfa de Cronbach es igual a 0,730 estableciendo la fiabilidad del instrumento.

4.2. Análisis e interpretación de procesamiento de datos

En este punto se detalló cada uno de los resultados obtenidos con la encuesta realizada a personas con discapacidad física y personas que han sufrido alguna vulneración de sus derechos en el ámbito laboral a través del formulario Google, en primer aspecto, los resultados de las preguntas planteadas se van desarrollar mediante una tabla y su figura, finalmente, la interpretación de las mismas, los

resultados de la investigación han sido procesados mediante el programa SPSS. Los instrumentos utilizados a través de cuestionario fueron realizados a un grupo de 50 personas con discapacidad física y personas que han sufrido alguna vulneración de sus derechos en el ámbito laboral residentes en los distritos de Lima Norte 2021.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

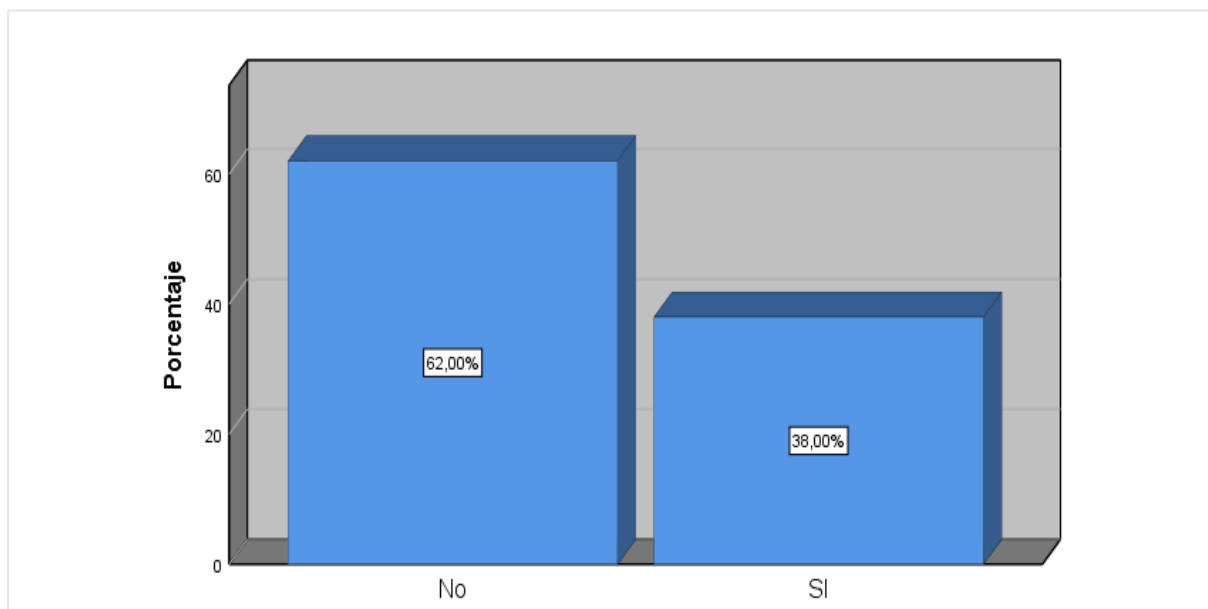
Tabla 11

Ministerio del Trabajo realiza políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad física

		Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
Válido	No	31	62,0	62,0	62,0
	SI	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 1

Resultados correspondientes a la tabla 11



Interpretación

50 encuestados se obtuvieron, el 62,00% equivalentes a 31 personas manifiestan una respuesta a nuestra primera interrogante, es decir, creen que el Ministerio de Trabajo no realizan políticas de inserción de empleo para personas

minusválidas física, evidenciando una afectación a los derechos humanos como el derecho a la igualdad y con ello limitando el acceso laboral a las personas con discapacidad física; y 38, 00% restante, equivalentes a 19 personas consideran que Ministerio de Trabajo realiza políticas de inclusión que permiten el acceso laboral a personas con discapacidad física.

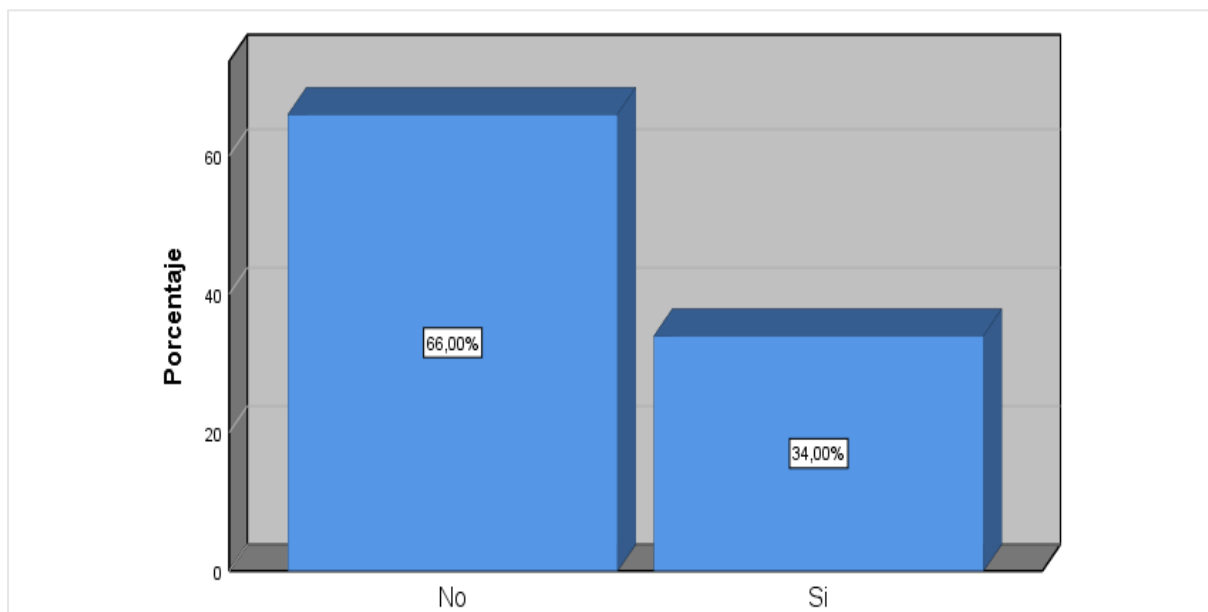
Tabla 12

Ministerio Público vela por la no discriminación de las personas con discapacidad física

	Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
No	33	66,0	66,0	66,0
Válido Si	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 2

Resultados correspondientes a la tabla 12



Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 66,00% equivalentes a 33 personas manifiestan su respuesta a nuestra segunda interrogante, consideran que el Ministerio Público no vela por la no marginación de personas minusválidas en el ámbito empleo,

evidenciando una afectación los derechos de dignidad humana e igualdad, con ello, limitando el acceso laboral a las personas minusválidas físicas; y 34, 00% restante, equivalentes a 17 personas consideran que Ministerio de Público vela por la no marginación de personas minusválidas físicas en ámbito del empleo.

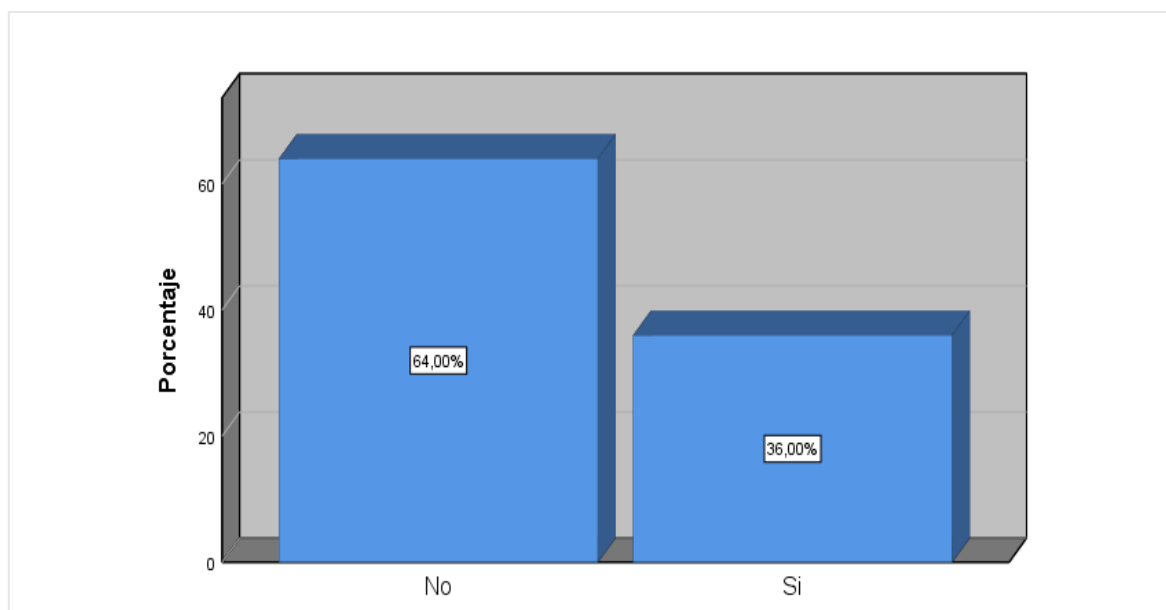
Tabla 13

Ministerio de Justicia realiza políticas de prevención a favor de personas sometidas a discriminación

		Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
Válido	No	32	64,0	64,0	64,0
	Si	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 3

Resultado correspondiente de la tabla 13



Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 64,00% equivalentes a 32 personas manifiestan su respuesta a nuestra tercera interrogante, consideran que el Ministerio de Justicia no realizan políticas de prevención a favor de personas minusválidas en el ámbito laboral, evidenciando una afectación los derechos fundamentales, con ello limitando

la inserción al empleo de personas minusválidas físicas; y 36, 00% restante, equivalentes a 18 personas consideran que Ministerio de Justicia realiza programas de prevención a favor de personas minusválidas físicas en ámbito laboral.

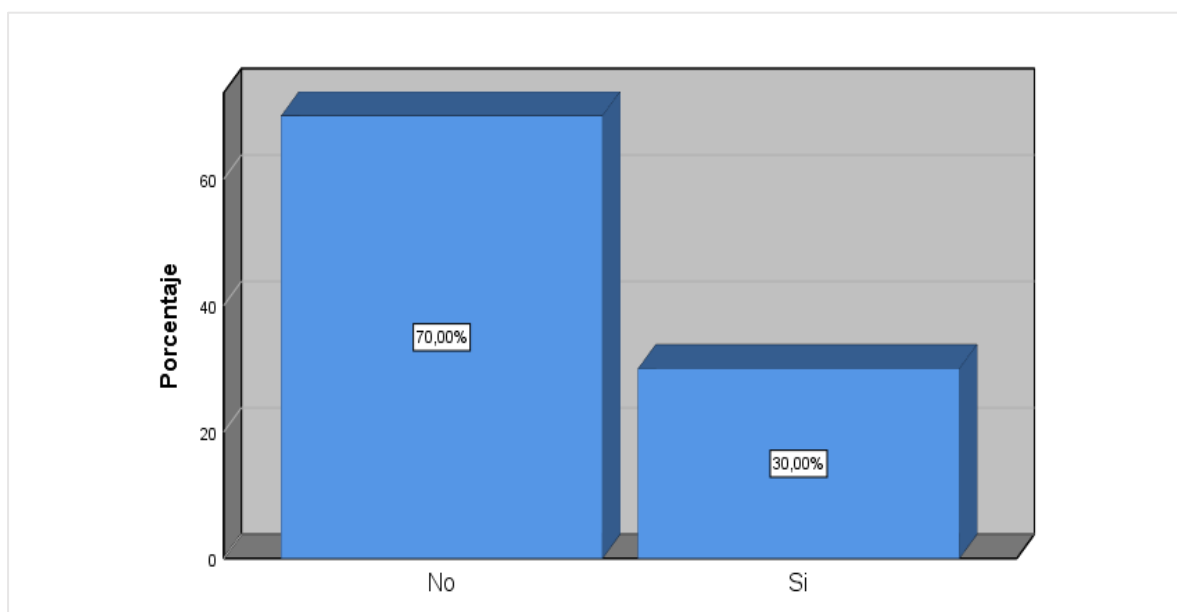
Tabla 14

Programa de inclusión social permita el acceso laboral a personas con discapacidad física

	Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
No	35	70,0	70,0	70,0
Válido Si	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 4

Resultado correspondiente de la tabla 14



Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 70,00% equivalentes a 35 personas manifiestan su respuesta a nuestra cuarta interrogante, consideran que no existen programas de inclusión social a favor de personas con discapacidad para el acceso laboral, evidenciando una afectación al derecho de paridad ante la ley, con ello limitando el acceso laboral a las personas con discapacidad física; y 30, 00% restante,

equivalentes a 15 personas consideran que existen programas de inclusión social en beneficio de personas minusválidas físicas para el acceso laboral.

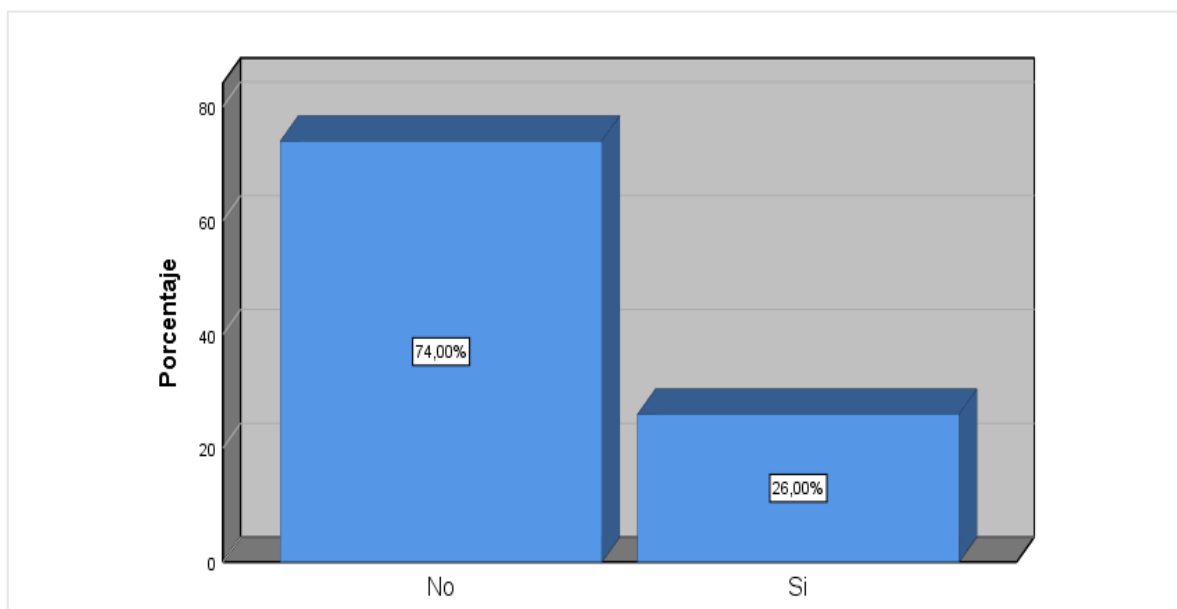
Tabla 15

Sunafil será útil para personas con discapacidad física

	Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
No	37	74,0	74,0	74,0
Válido Si	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 5

Resultado correspondiente a la tabla 15



Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 74,00% equivalentes a 37 personas manifiestan su respuesta a nuestra quinta interrogante, consideran que Sunafil no será útil para reclamar sus derechos laborales para personas con discapacidad física, evidenciando una afectación a la igualdad ante la ley, y 26,00% restante, equivalentes a 13 personas consideran útil reclamar sus derechos ante Sunafil.

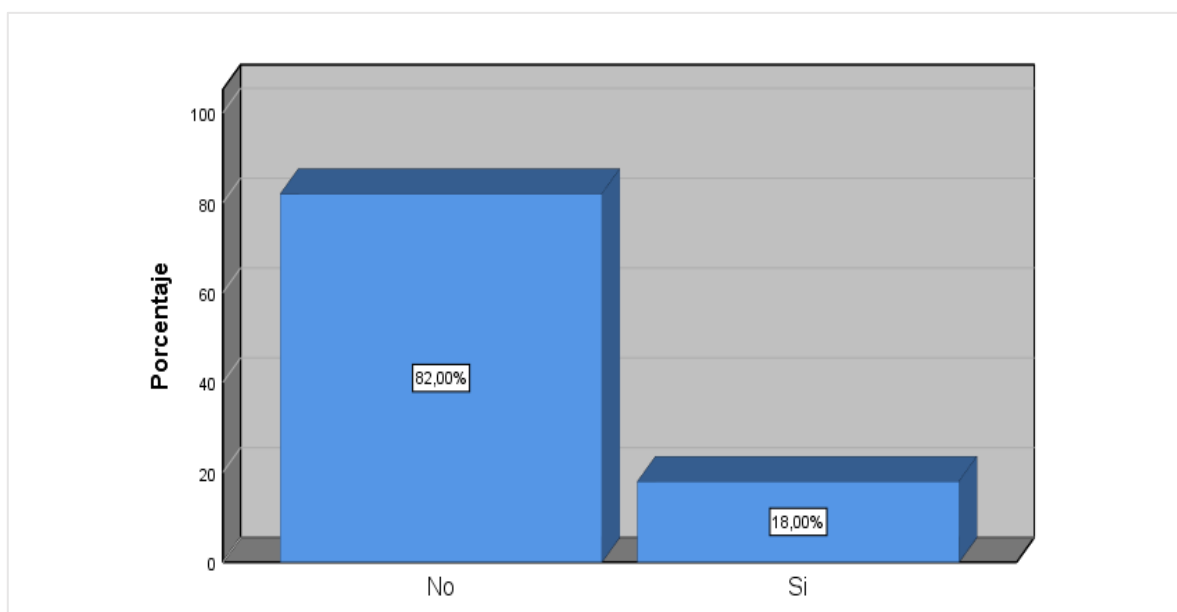
Tabla 16

Se respeta los derechos humanos como el derecho a la igualdad

	Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
No	41	82,0	82,0	82,0
Válido Si	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 6

Resultado correspondiente a la tabla 16



Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 82,00% equivalentes a 41 personas manifiestan su respuesta a nuestra sexta interrogante, consideran que al no establecerse una cantidad mínima de personas con discapacidad física en una empresa para laboral, se transgrede la igualdad ante ley, con ello limitando el acceso laboral a las personas con discapacidad física; y 18,00% restante, equivalentes a 9 personas consideran que no existe afectación alguna por no establecerse una cantidad mínima de personas con discapacidad física en una empresa para laboral.

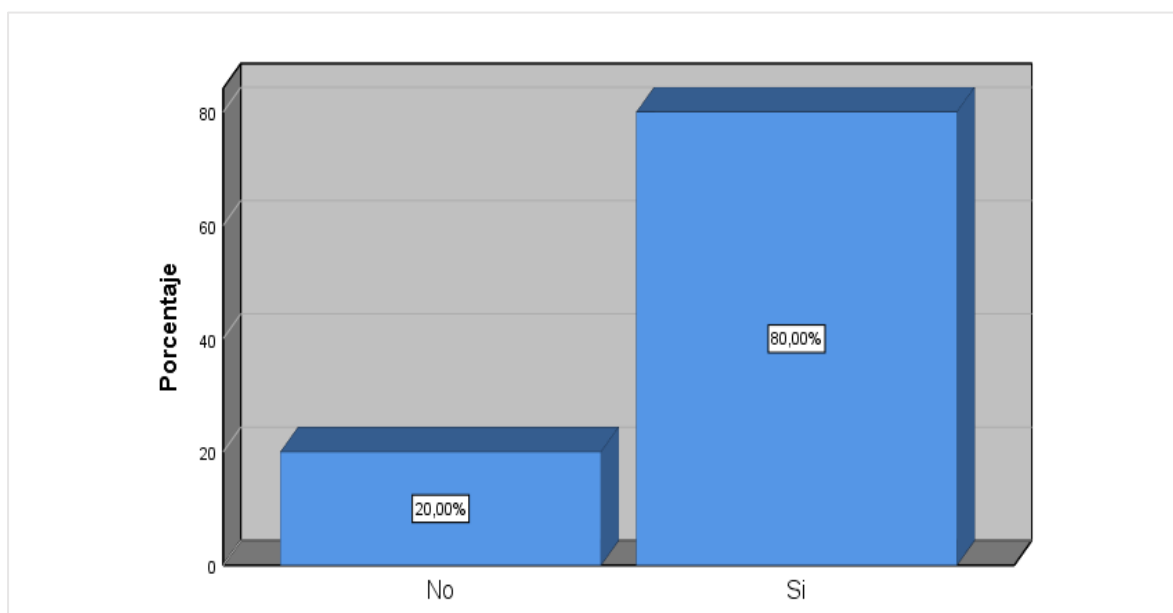
Tabla 17

Afectación a la igualdad ante la ley a persona con discapacidad física es menos remunerada

		Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
Válido	No	10	20,0	20,0	20,0
	Si	40	80,0	80,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 7

Resultado correspondiente a la tabla 17



Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 20,00% equivalentes a 10 personas manifiestan su respuesta a nuestra séptima interrogante, considerando que la diferencia de remuneración entre una persona minusválida física y otra sin discapacidad, no genera una afectación a la igualdad ante la ley; y 80, 00% restante, equivalentes a 40 personas consideran que existe una afectación a la igualdad ante la ley ante el escenario planteado.

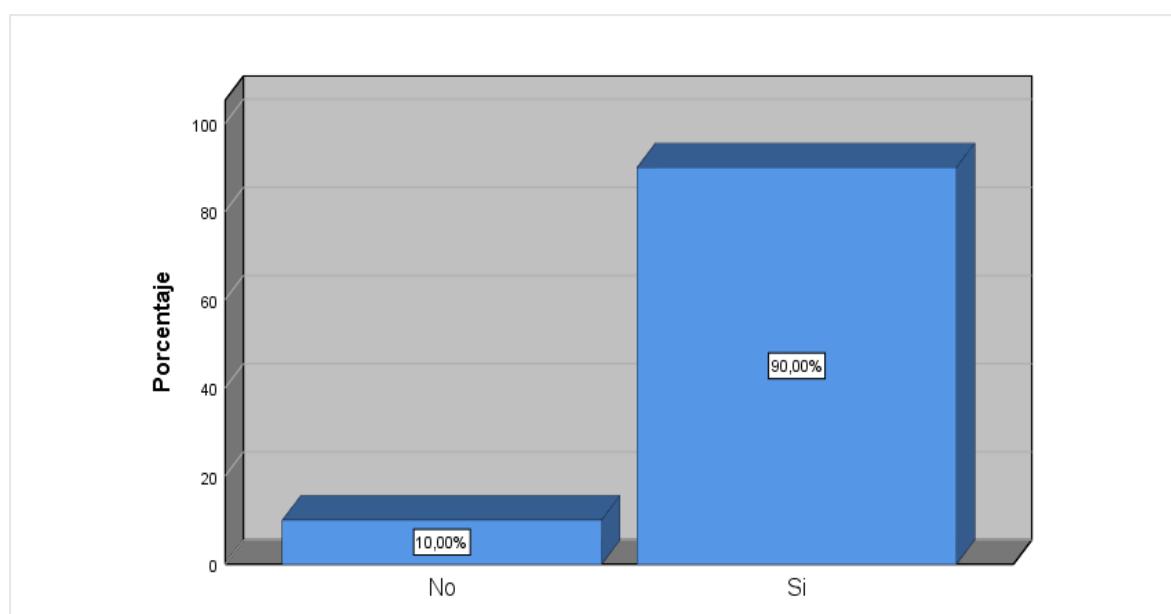
Tabla 18

Protección a las personas con discapacidad física como base de una sociedad

	Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
No	5	10,0	10,0	10,0
Válido Si	45	90,0	90,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 8

Resultado correspondiente a la tabla 18



Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 10,00% equivalentes a 5 personas manifiestan su respuesta a nuestra octava interrogante, considerando que la protección las personas minusválidas físicas no constituye base de la sociedad; y 90,00% restante, equivalentes a 45 personas consideran la protección de las personas minusválidas físicas forma la base en la sociedad con ello respetándose la igualdad ante la ley y propagando el acceso de más personas minusválidas física en el ámbito del empleo.

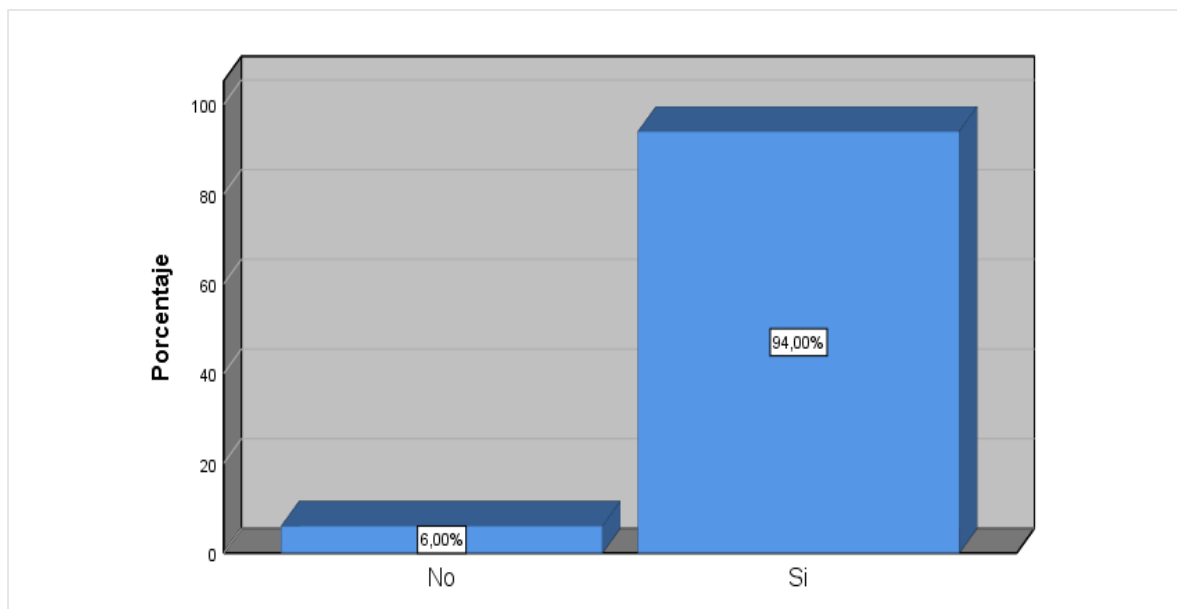
Tabla 19

El derecho de igualdad debe ser la base para tener más personas con discapacidad en el ámbito laboral

	Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
No	3	6,0	6,0	6,0
Válido Si	47	94,0	94,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 9

Resultado correspondiente a la tabla 19



Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 6,00% equivalentes a 3 personas manifiestan su respuesta a nuestra novena interrogante, considerando que la igualdad ante la ley no constituye como una base para tener más personas discapacidad física en ámbito laboral; y 94, 00% restante, equivalentes a 47 personas consideran la igualdad ante la ley como base para tener más personas minusválidas físicas en el ámbito del empleo.

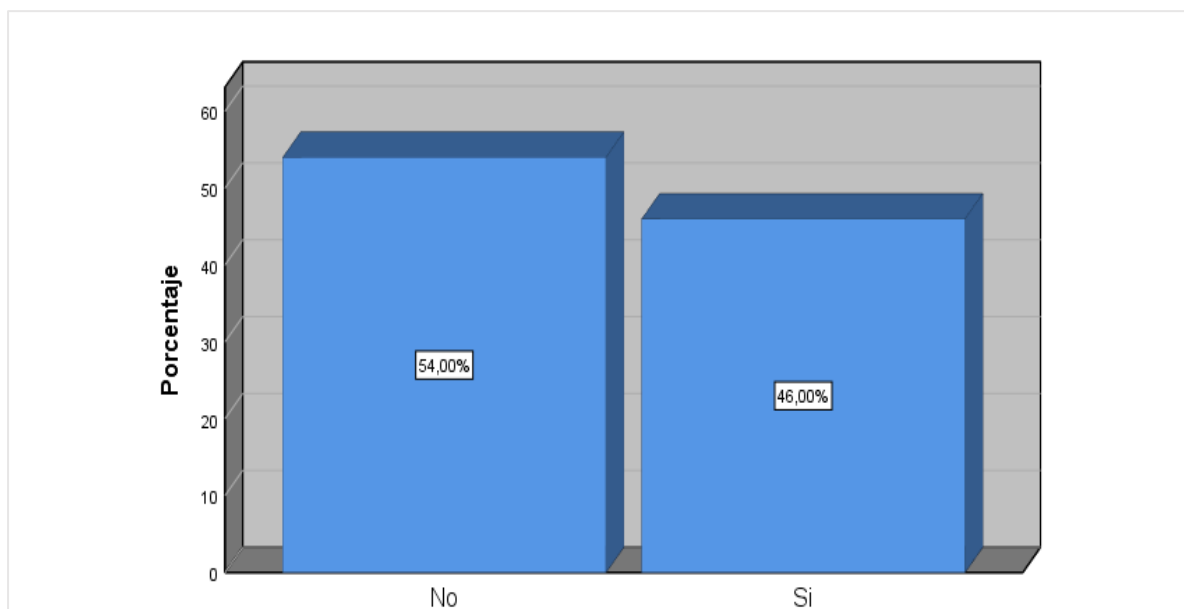
Tabla 20

Las personas con discapacidad física puedan defender su derecho a la igualdad ante la discriminación

	Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
No	27	54,0	54,0	54,0
Válido Si	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 10

Resultado correspondiente a la tabla 20



Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 54,00% equivalentes a 27 personas manifiestan su respuesta a nuestra décima interrogante, considerando que las personas minusválidas física no podrán defender derechos ante actos discriminatorios en el ámbito laboral, limitando el acceso al ámbito laboral y su permanencia por parte de estas personas; y 46,00% restante, equivalentes a 23 personas consideran que las personas minusválidas físicas podrán defender derechos ante acto de marginación en el ámbito laboral, con ello haciendo respetar el derecho a la paridad ante la ley.

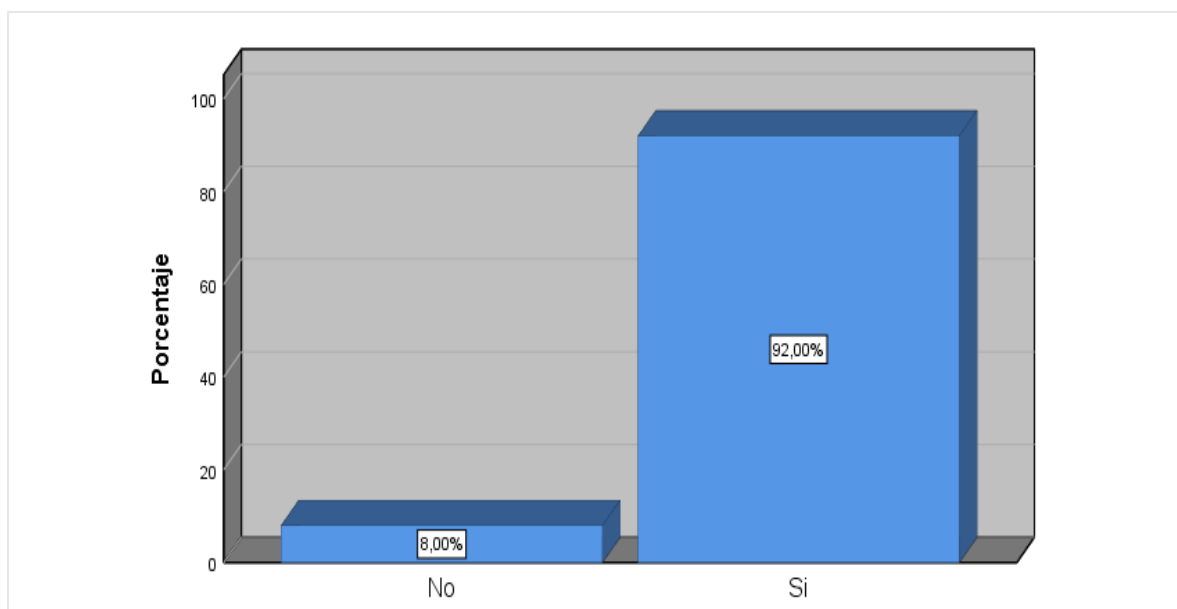
Tabla 21

Es útil para las personas con discapacidad física, el programa de promoción del empleo y discapacidad

	Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
Válido	No	4	8,0	8,0
	Si	46	92,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Figura 11

Resultado correspondiente a la tabla 21



Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 8,00% equivalentes a 4 personas manifiestan su respuesta a nuestra undécima interrogante, considerando que el programa de promoción del empleo y discapacidad no será útil para personas con discapacidad física; y 92,00% restante, equivalentes a 46 personas consideran que el programa de promoción del empleo y discapacidad será útil para personas minusválidas físicas, con ello permitiendo acceder al ámbito laboral a las personas minusválidas física y respetando el derecho a la paridad ante la ley.

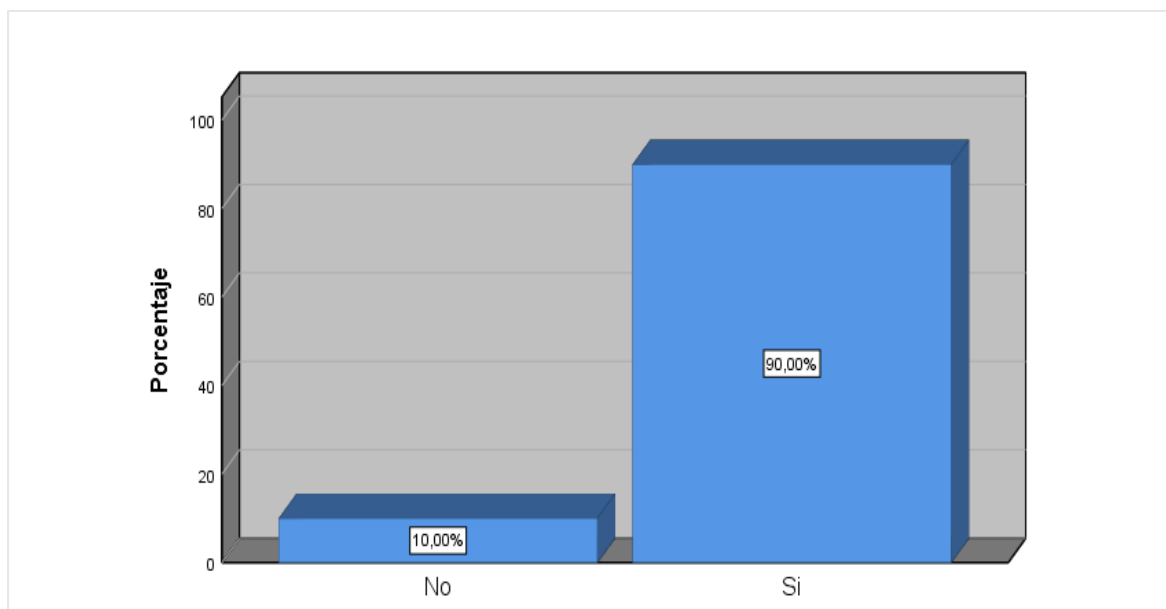
Tabla 22

La falta de oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad física incrementa la pobreza de un país

	Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
No	5	10,0	10,0	10,0
Válido Si	45	90,0	90,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 12

Resultado correspondiente a la tabla 22



Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 10,00% equivalentes a 5 personas manifiestan su respuesta a nuestra duodécima interrogante, considerando que el desempleo de personas con discapacidad no genera mayor pobreza a nuestro país; y 90,00% restante, equivalentes a 45 personas consideran que el desempleo generado por la falta de promoción, el no respeto a la igualdad ante la ley, son causas tener personas con discapacidad física con ello genera mayor pobreza a nuestro país.

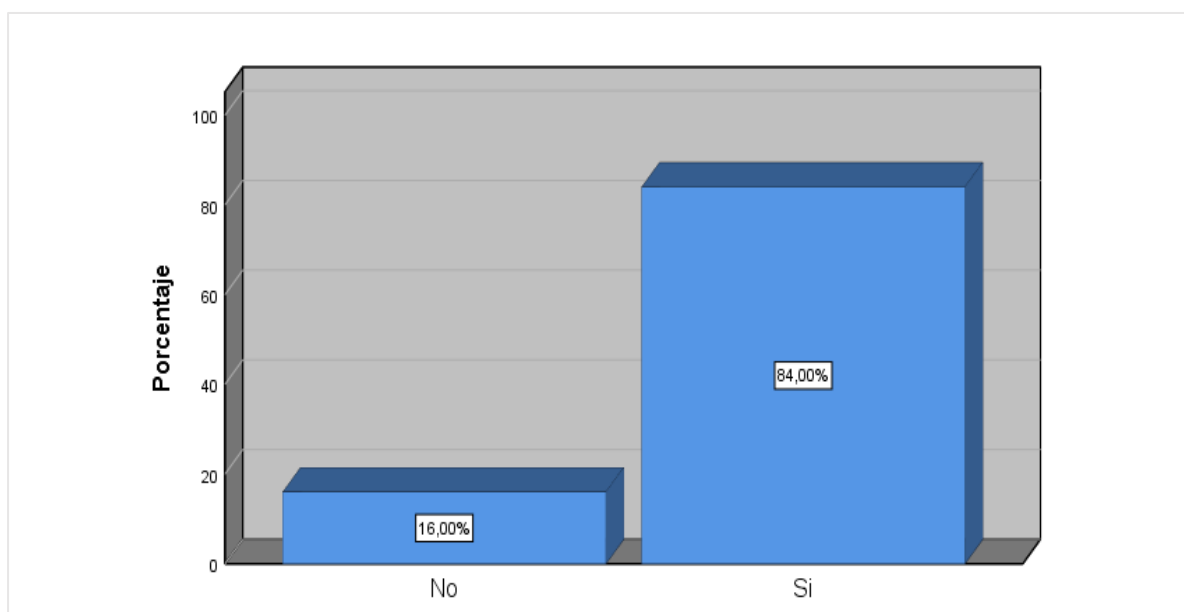
Tabla 23

Los empleadores privados no contratan personas con discapacidad física porque asumen que no son productivos

	Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
No	8	16,0	16,0	16,0
Válido Si	42	84,0	84,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 13

Resultado correspondiente a la tabla 23



Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 84,00% equivalentes a 42 personas manifiestan su respuesta a nuestra tredecima interrogante, consideran que la falta de contratación de personas minusválidas físicas se debe por considerarlos menos productivos, sin embargo, esto transgrede el derecho al libre desarrollo a la paridad ante la ley y limita el acceso al ámbito laboral y, 16.00% restante, equivalentes a 8 personas consideran que no existe afectación al derecho al libre desarrollo a la igualdad ante la ley y límite al acceso al ámbito laboral por considerar poco productivo a las personas con discapacidad física y con ello no contratarlos.

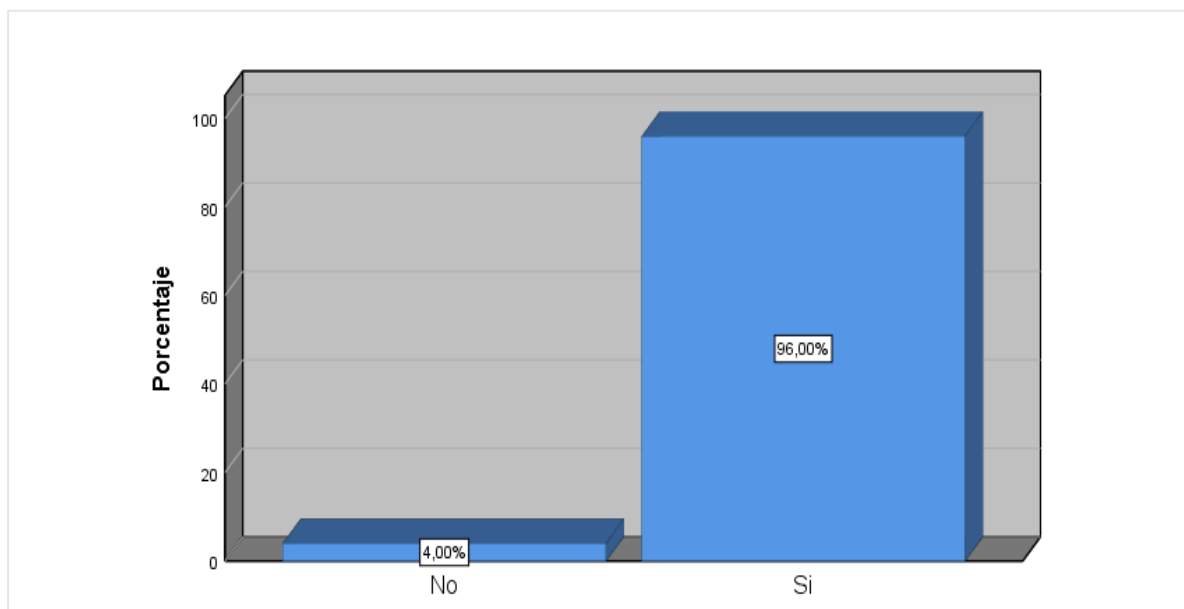
Tabla 24

Los trabajadores no denuncian el maltrato a sus empleadores porque se ven condicionados a ser despedidos

	Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
No	2	4,0	4,0	4,0
Válido Si	48	96,0	96,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 14

Resultado correspondiente a la tabla 24



Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 4,00% equivalentes a 2 personas manifiestan su respuesta a nuestras catorce interrogantes, considerando que no existe afectación a las personas minusválidas físicas porque se presentan denuncias de maltratos por parte del empleador; y 96,00% restante, equivalentes a 48 personas consideran que existe afectación al derecho al libre desarrollo, a la igualdad ante la ley y límite al acceso al ámbito laboral por no denunciar un acto discriminatorio o maltrato por parte del empleador por miedo a ser desempleado.

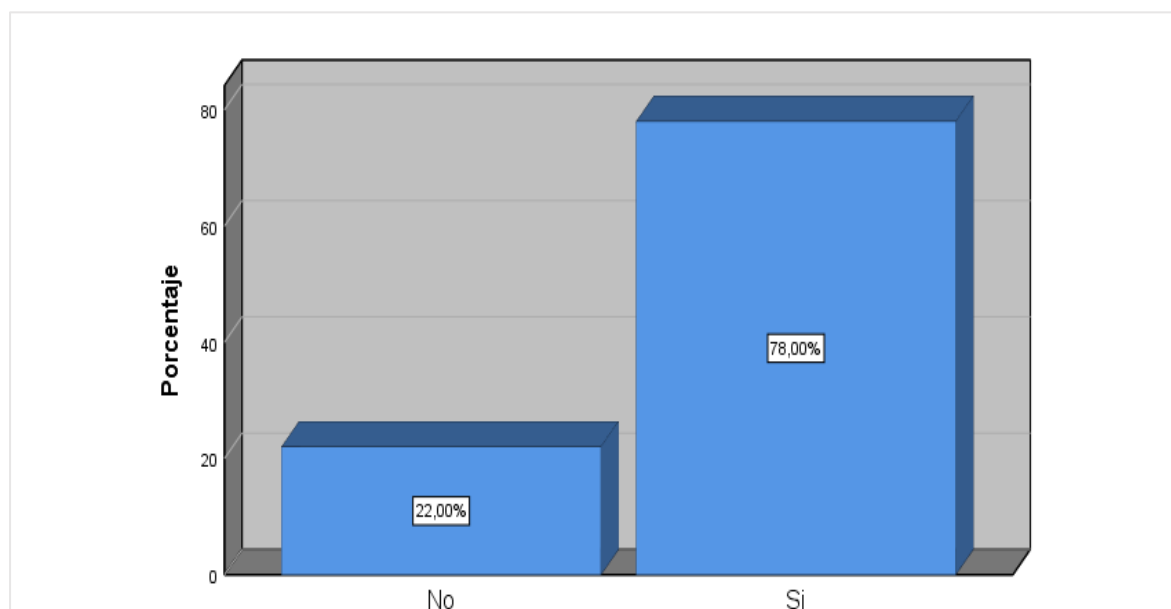
Tabla 25

Un trabajador común gane un sueldo superior a un trabajador con discapacidad física

	Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
No	11	22,0	22,0	22,0
Válido Si	39	78,0	78,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 15

Resultado correspondiente a la tabla 25



Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 22,00% equivalentes a 11 personas manifiestan su respuesta a nuestras quince interrogantes, considerando que no existe afectación a la igualdad ante la ley por tener mayores ingresos salariales una persona sin discapacidad a diferencia de unas personas con discapacidad física; y 78,00% restante equivalentes a 39 personas consideran que existe afectación al derecho al libre desarrollo, a la paridad ante la ley y se limita el ingreso al ámbito laboral por remunerar con salarios bajos a personas minusválidas físicas a diferencia a personas sin discapacidad.

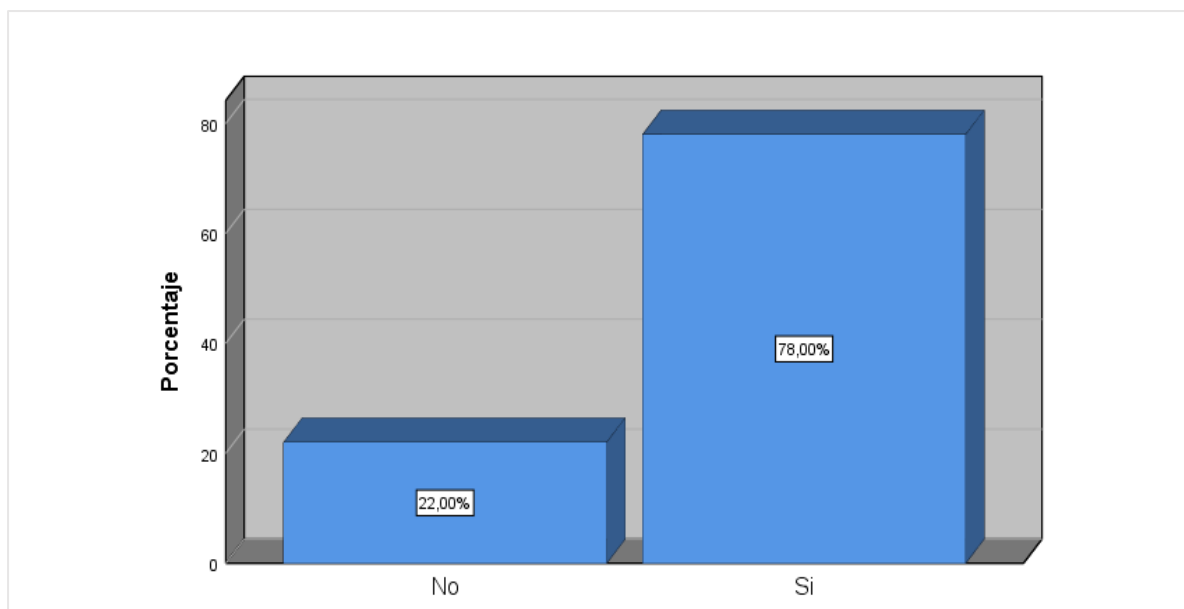
Tabla 26

El sector privado se vulnera los derechos de las personas con discapacidad física

		Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
Válido	No	11	22,0	22,0	22,0
	Si	39	78,0	78,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 16

Resultado correspondiente a la tabla 26



Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 22,00% equivalentes a 11 personas manifiestan su respuesta a nuestras dieciséis interrogantes, considerando que en el sector privado no transgreden los derechos a las personas minusválidas físicas; y 78,00% restante, equivalentes a 39 personas consideran que existe afectación al derecho al libre desarrollo, a la paridad ante la ley y se limita el acceso al ámbito laboral por considerar que en el ámbito laboral privado se transgrede los derechos de las personas minusválidas físicas.

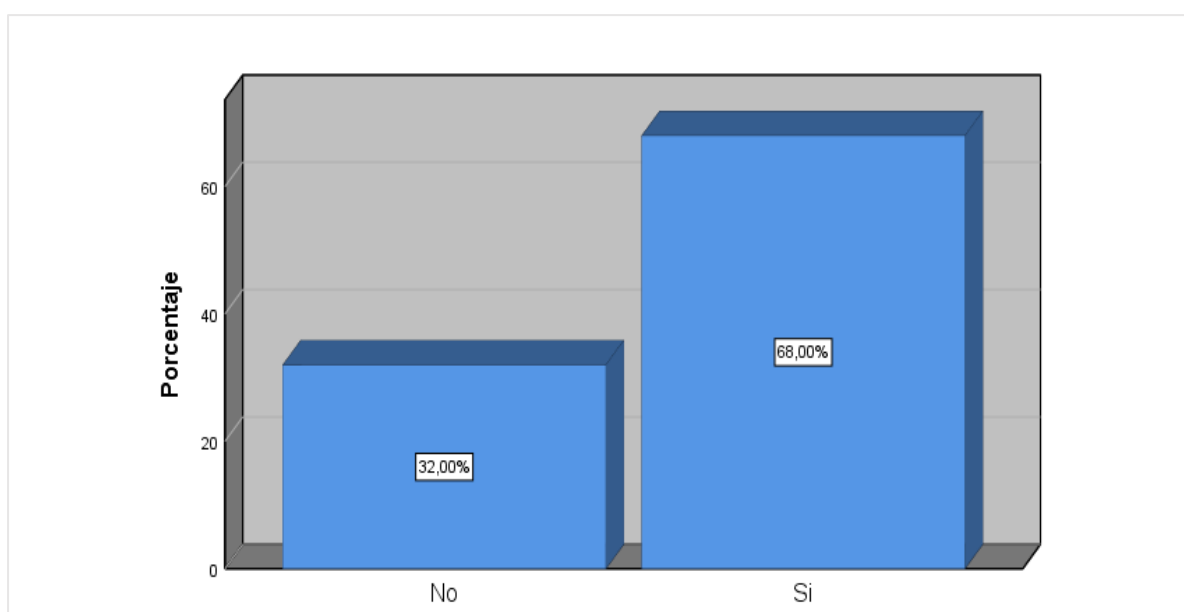
Tabla 27

Sector privado no existen verdaderos mecanismos de prevención para erradicar cualquier tipo de violencia contra personas con discapacidad física

	Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
No	16	32,0	32,0	32,0
Válido Si	34	68,0	68,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 17

Resultado correspondiente a la tabla 27



Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 32,00% equivalentes a 16 personas consideran que existen verdaderos mecanismos de control contra actos discriminatorios a favor de personas con discapacidad física; y 68,00% restante, equivalentes a 34 personas consideran que no existe verdaderos mecanismos de control contra actos discriminatorios hacia personas con discapacidad física, afectando libre desarrollo, la paridad ante la ley y se limita el ingreso al ámbito laboral.

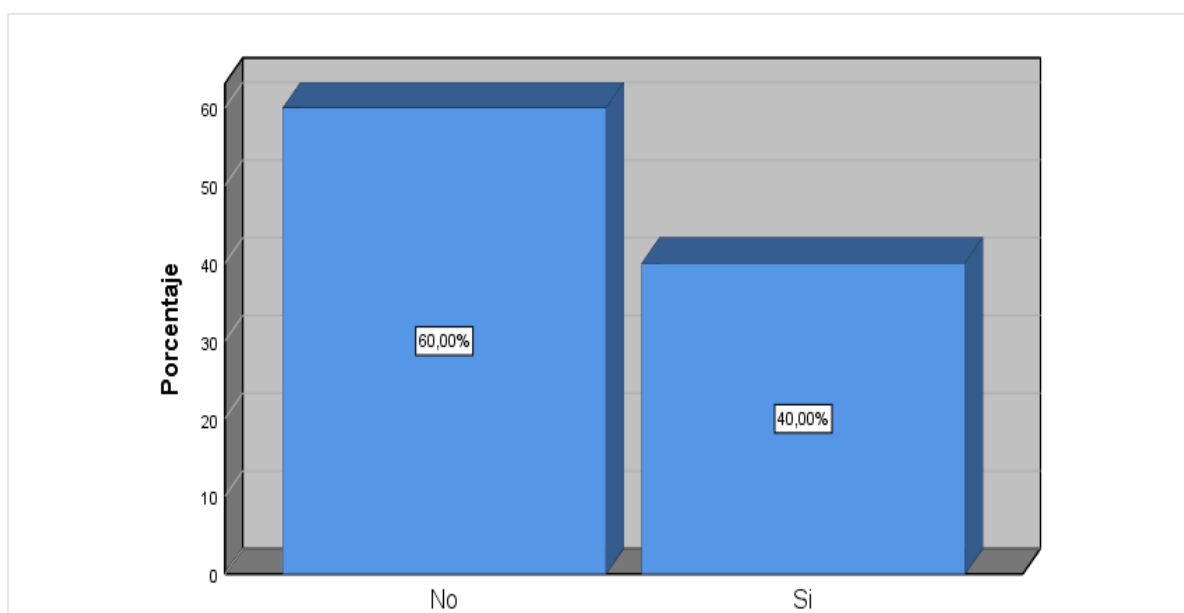
Tabla 28

Sector público respeta los derechos fundamentales de las personas con discapacidad física

	Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
No	30	60,0	60,0	60,0
Válido Si	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 18

Resultado correspondiente a la tabla 28



Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 60,00% equivalentes a 30 personas consideran que no se respetan los derechos de personas minusválidas físicas en sector público como libre desarrollo, a la paridad ante la ley y se limita el acceso al ámbito laboral; y 40,00% restante, equivalentes a 20 personas consideran que si se respetan los derechos de las personas con discapacidad física en dicho sector.

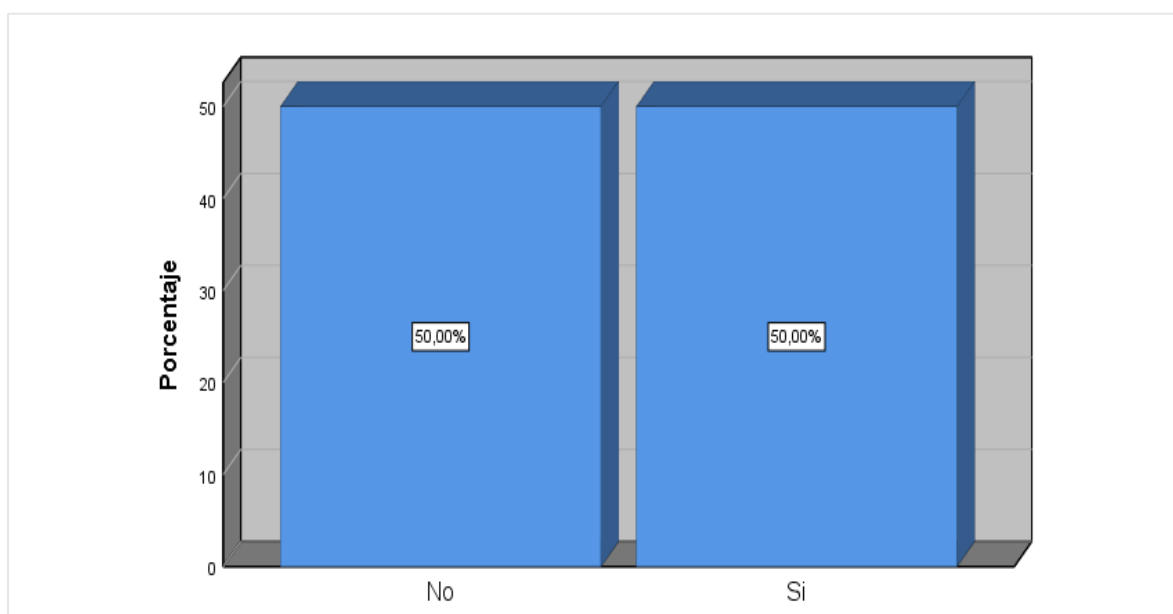
Tabla 29

Sector público contrata mayor cantidad de personas con discapacidad física que en el sector privado

	Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
No	25	50,0	50,0	50,0
Válido Si	25	50,0	50,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 19

Resultado correspondiente a la tabla 29

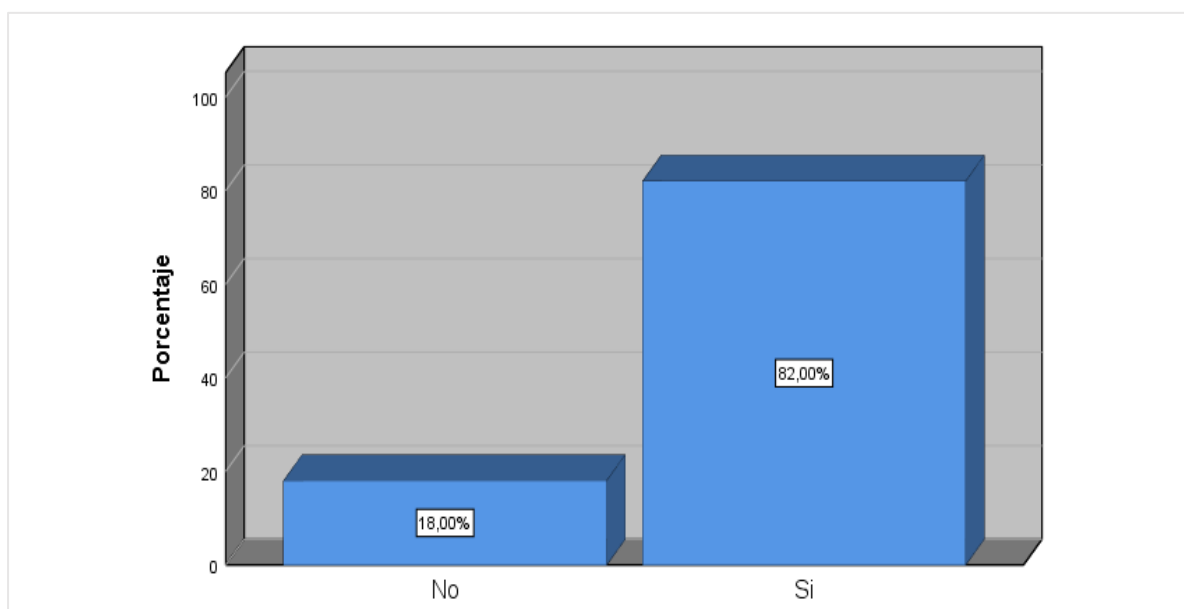


Interpretación

50 encuestados se obtuvo, el 50,00% equivalentes a 25 personas consideran que no se contratan a personas minusválidas físicas en el ámbito Público afectado como el libre desarrollo, a la paridad ante la ley y limita el acceso al ámbito laboral; y 50,00% restante, equivalentes a 25 personas consideran que, si se contratan a personas minusválidas físicas en el ámbito Público con ello promoviendo el libre desarrollo, a la paridad ante la ley y el ingreso al ámbito laboral.

Tabla 30*Debería aumentar la pena contra actos de discriminación a personas con discapacidad física*

	Constancia	Balance	Balance válido	Balance acumulado
No	9	18,0	18,0	18,0
Válido Si	41	82,0	82,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 20*Resultado correspondiente a la tabla 30***Interpretación**

50 encuestados se obtuvo, el 18,00% equivalentes a 9 personas consideran que no se debe incrementar la pena contra actos discriminatorios contra personas con discapacidad física; y 82,00% restante, equivalentes a 41 personas consideran que sí debería aumentarse la pena contra actos discriminatorios contra personas con discapacidad física, pues bien, afecta el libre desarrollo y la igualdad ante la ley.

4.4. Contrastación de hipótesis

De los resultados obtenidos aplicando el instrumento de investigación a 50 personas y, al introducir mediante el SPSS se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis siguiente del investigador.

H.A. Es probable que, la vulneración de derechos humanos por parte de los empleadores privados hacia personas de minusválidas físicas influya en la inserción laboral en Lima norte 2021.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

De los hallazgos encontrados y vinculado con los objetivos que se han tenido en la presente tesis se debe indicar lo siguiente que, en primer lugar, aceptamos la hipótesis alterna general la vulneración de derechos humanos por parte de los empleadores privados hacia personas minusválidas físicas influye en la inserción laboral en Lima Norte 2021; por lo que, se rechaza la hipótesis general nula. Los resultados que se han obtenido guardan relación con los precedentes nacionales e internacionales; respecto Torres (2019), Rocafuerte (2021) y Cheves (2021), precisan que el acceso laboral de personas minusválidas físicas se encuentra limitado por la falta de mecanismo que hagan respetar sus derechos por la falta de apoyo de autoridades y por no resguardar el derecho a la paridad de este sector de personas, y todo ello dependerá de las autoridades. Sin embargo, no guarda una relación con la investigación en el sentido que los autores basan su investigación en la falta de mecanismos para aumentar la capacidad de las personas minusválidas físicas en el ámbito laboral, y la presente investigación tuvo como base la afectación de los derechos humanos que se afectan por falta de inserción laboral. De los hallazgos encontrados y vinculado con los objetivos que se han tenido en la presente tesis, se debe indicar lo siguiente, se acepta la hipótesis alterna específica que establece la posibilidad de describir de qué manera se relaciona la inadecuada aplicación de la política de inclusión laboral por parte del estado y la falta de empleo para personas con discapacidad física en Lima Norte 2021, por lo que se rechaza la hipótesis específica nula.

Los resultados que se han obtenido guardan relación con los precedentes nacionales e internacionales, respecto Osorio (2020) y Núñez (2019), establecen la necesidad de fijar estándares legales de forma clara para velar por las garantías de

las personas contra actos discriminatorios y despidos arbitrarios que vienen siendo afectados por los empleadores. Sin embargo, no guarda una relación con la investigación en el sentido que los autores basan su investigación no solo en las personas con discapacidad física, sino realizan una comparación entre personas sin discapacidad y personas minusválidas, sin embargo, nuestra investigación es netamente para la población con discapacidad física. De los hallazgos encontrados, y vinculado con los objetivos que se han tenido en la presente tesis se debe indicar lo siguiente, aceptamos la segunda hipótesis alterna específica que establece la posibilidad para determinar de qué manera se relaciona la vulneración al derecho de igualdad y el sistema laboral Privado en Lima Norte 2021, por lo que se rechaza la hipótesis específica nula.

Los resultados que se han obtenido guardan relación con los precedentes nacionales e internacionales, respecto Dávalos (2020) y Celi (2019) precisan que en el ámbito laboral existe una deslealtad por parte de los empleadores con los trabajadores, asimismo, la necesidad de estándares legales para proteger contra la discriminación con las personas con discapacidad y finalmente el desconocimiento de los derechos por parte de los trabajadores, son base suficiente para que los empleadores se aprovechen de sus trabajadores. Sin embargo, no guarda una relación con la investigación en el sentido que los autores basan su investigación política desleales de los empleadores a sus trabajadores, asimismo, la investigación realizada no solo apunta a personas con discapacidad física, sino aquellas personas que no la tiene, en cambio nuestra investigación es determinar la afectación de los derechos humanos de las personas con discapacidad física que permitan influir en la inserción laboral en Lima Norte 2021. En relación con las teorías específicas en referencia a la primera variable sobre la discapacidad física, la teoría de la

minusválida sostiene que en la sociedad peruana como en el resto del mundo, el último ciclo ha traído sobre una nueva forma de pensar acerca de las personas con minusválidas poniendo un tope a la edad de ideas y teniendo un soporte para su tratamiento, la asistencia, la educación, y la integración en la sociedad con miras a incluirlos a la sociedad. En relación a la segunda variable de empleadores privados y la teoría específica de la inserción laboral sostiene que la asistencia de personas con discapacidad permitirá su inclusión, desarrollo y competitividad en una sociedad que los excluye sólo así podrán desenvolverse en el ámbito socioeconómico.

Finalmente, se ha establecido que las hipótesis guardan relación con los resultados obtenidos en el cuestionario conforme al análisis e interpretación de los resultados, asimismo, se contrastó con los precedentes y las teorías y demás; por lo que, todo ello ha determinado que las personas con discapacidad se relacionan con la vulneración de los derechos humanos por parte de los empleadores privados en Lima Norte 2021.

5.2. Conclusiones

Primero: De acuerdo con el objetivo principal del estudio sobre determinar la relación de vulneración de los derechos por parte del empleador privado hacia personas con discapacidad física, influye en la inserción laboral privada en Lima Norte 2021, podemos colegir que existe una relación negativa, con esto nos referimos que efectivamente la vulneración hacia este sector por parte de los empleadores privados influye en la inserción laboral estos argumentos son respaldados no solo con los antecedentes de estudios que son resultados de investigaciones anteriores al nuestro, que denotan una variedad de afectación a los derechos de estas personas y cómo afectan la relación laboral, sino también, en las interrogantes planteadas en nuestro instrumento de investigación tales como 3, 5, 13, 14 y 16 denotan una clara respuesta

por parte de los encuestados, describiendo una falta de protección por las instituciones públicas que deberían velar por la protección de estas personas, organismo de control ineficaces para sancionar por su tardía respuesta y su barrera burocrática aunando el miedo a ser despedido por recurrir a estas vías, optando a ser sometidos a las reglas del empleador privado, a renunciar o no intentar postular nuevamente a un empleo.

Segundo: De acuerdo con el objetivo secundario sobre determinar la relación existente entre la inadecuada aplicación de la política de inclusión laboral por parte del estado y la falta de empleo para personas con discapacidad física en Lima Norte 2021, podemos mencionar que las interrogantes planteadas en nuestro instrumento, es el caso de las interrogantes 1, 4 y 12, describen una relación entre ambos campos, pues bien, las personas desconocen las políticas de inclusión laboral, aún más la Ley N° 29973 que fomenta la contratación obligatoria de personas con discapacidad física en el ámbito público o privado, y al desconocimiento de esta normativa, no solo por parte personas minusválidas físicas, sino también para los empleadores privados, limitan el acceso laboral, manteniendo la falta de empleo para estas personas.

Tercero: De acuerdo con nuestra tercera interrogante sobre determinar la relación existente entre la vulneración al derecho de igualdad y el sistema laboral privado en Lima Norte 2021, podemos describir la relación existente, de conformidad con la primera y segunda conclusión, se denotan transgresiones al derecho a la igualdad, pues bien, la falta de protección de derechos y la falta de promoción de programas o leyes que favorecen a personas con discapacidad física soslayan dicho derecho y con ello limitan el acceso laboral, su permanencia o intentar postular a un puesto de trabajo.

5.3. Recomendaciones

Primero: Se recomienda a Sunafil, implementar las inspecciones exprés para denuncias laborales donde los afectados sean personas con discapacidad, nos referimos que las inspecciones se realicen dentro de la primera semana presentada la denuncia, con ello se resguarda los derechos de este sector vulnerable evitando una transgresión mayor y permanente en el tiempo, puesto que, el proceso de inspección tarda meses para llevarse a cabo y con ello el cese de las violaciones de derechos laborales y constitucionales.

Segundo: Se recomienda al Ministerio de Trabajo fomentar el conocimiento a nivel nacional de las políticas de inclusión laboral y la Ley N° 29973 de personas con discapacidad física, pues bien, la difusión de este contenido permitirá el entendimiento de los derechos y oportunidades que el Estado a dispuesto para este sector tan vulnerable, asimismo, la promoción de estos instrumentos limitará a los empleadores a cometer actos que soslayen los mismos, caso contrario tendrán que ser subsumidos a las sanciones que correspondan.

Tercero: Se recomienda a Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) verificar el cumplimiento anual del artículo 49 de la Ley N° 29973 para fomentar obligatoriamente la inclusión laboral de personas con discapacidad física, con esto referimos que Sunafil deberá estructurar un mecanismo de control de todas las empresas a nivel nacional que vengan o no cumpliendo con lo establecido por la norma, con ello se podrá tener un seguimiento de las empresas que subsanaron y no subsanaron dicha obligación.

REFERENCIAS

- Alexy, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Fareso.
<http://arquimedes.adv.br/livros100/Teoria%20de%20los%20Derechos%20Fundamentales-Robert%20Alexy.pdf>
- Alvarado, A. (2021), *Emprendimiento en el marco del proyecto profesional de personas con discapacidad* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. Repositorio Institucional UNED. http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-EducacAalvarado/ALVARADO_BLANQUER_ALICIA_Tesis.pdf
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Patria.
<https://elibro.net/es/ereader/biblioua/40362>
- Calle, C. (2019). *Régimen legal de los trabajadores domésticos en Colombia y la vulneración de sus derechos* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional UCC.
<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/22957>
- Celi, L. (2019). *La Inclusión laboral de personas con discapacidad bajo la metodología empleo con apoyo: El rol del psicólogo organizacional* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional UCSG. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/12434/3/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-212.pdf>
- Cheves, A. (2021). *Eficacia de la acción de protección frente a la Vulneración del derecho al trabajo en el sistema Constitucional ecuatoriano* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional UG.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/53110>
- Congreso de la República (2018, 17 de setiembre). *Constitución Política del Perú*.
Plataforma digital única del Estado Peruano.

<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>

Congreso de la Republica. (2021, 31 de julio). Ley N^a 29973. *Ley General de la Persona con Discapacidad*. Plataforma digital única del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/223512-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad-y-su-reglamento>

Consejo Europeo (1950, 04 de noviembre). *Convención Europea de Derechos Humanos*. <https://www.derechoshumanos.net/Convenio-Europeo-de-Derechos-Humanos-CEDH/>

Cruz, C., Olivares, S. y Gonzales, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Patria. <https://elibro.net/es/ereader/biblioua/39410?page=1>

Dávalos, M. (2020). *La perfidia laboral como condicionante para la contratación y la vulneración de los derechos del trabajador* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional UNCH. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7419/1/7.1%20%20TESIS%20MARCOS%20Alejandro%20D%20c%20a1valos%20Castelo-DER.pdf>

Espinoza, L. y Ochoa, J. (2021). El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. *Acta Jurídica*. 93-111(3), 1-19. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/257/221>

Espinoza, M. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*. <http://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

García, J. (2016) *Metodología de la Investigación para Administradores*. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-para-adm-Joaquin-Garcia-Dlhigo.pdf>

- Guzmán, F. (2020). *El derecho de control del empleador frente al derecho a la intimidad de los trabajadores: una visión desde la óptica del teletrabajo en Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad San Francisco de Quito]. Repositorio Institucional USFQ. <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/10116/1/136364.pdf>
- Hernández J, Hernández, M y Vives, D. (2019). *La discriminación en los procesos de selección laboral: el caso de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana* [Tesis de grado magister, Universidad del Pacifico]. Repositorio InstitucionalUP. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2698/HernandezJorge_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huarcaya, F. (2019). *Inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejos]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84880>
- Kelsen, H. (2009). *Teoría Pura del Derecho* (9ª ed.). Edition de la Baconniere, Neuchatel, Suisse. <https://bibliotecavirtualceug.files.wordpress.com/2017/05/libro-teoria-pura-del-derecho-hans-kelsen.pdf>
- Latorre, S. (2017). El derecho a la igualdad. Concepto y percepción en Chile. *Revista* <https://www.cdc.cl/web/wp-content/uploads/2018/03/RyD-N%C2%B017.pdf>
- León, K. (2021). *La inaplicación de la desconexión digital en el trabajo remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021* [Tesis de pregrado,

- Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73701/Le%
b3n_TKD-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73701/Le%c3%b3n_TKD-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Scielo.org.bo Blog*.
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-
02762004000100012#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20personas,los
%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20personas,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22.)
- Mayorga, P. (2018). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/146846>
- Mendiola, F. (2020). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejos]. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41847>
- Montoya, L. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*. Boletín informativo laboral.
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agos
to.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)
- Núñez, E. (2019). *Vulneración de los derechos laborales por parte de los empleadores de boticas en la ciudad de Cajamarca* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC.
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3060>
- Organización de Estados Americanos. (1969, 7 al 22 de noviembre). *Convención Americana de Derechos Humanos*.
[https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-
32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)

Organización de las Naciones Unidas (1948, 10 de diciembre). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización Internacional de trabajo (2015). *La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015*. https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/documents/WCMS_193484/lang-es/index.htm

Osorio, C. (2020). *El despido laboral basado en la incapacidad laboral del trabajador: por deficiencia sobrevenida* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19335>

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Definición de discapacidad*. https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe_del_Empleador/Clasificaci%C3%B3n-CIF-Tipos-de-Discapacidad_CIF.pdf

Peressotti, C. (2017). *Inclusión laboral de personas con discapacidad. Metodología y práctica*. Brujas. <https://elibro.net/es/ereader/biblioua/78818>

Pérez, L. Pérez, R. y Victoria, M. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Maipue. <https://elibro.net/es/ereader/biblioua/138497>

Quinteros, V. (2012). *La investigación de violaciones de derechos humanos en el Perú*. IDEHPUCP. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/opinion-victor-quinteros/>

Reale, M. (1997). *Teoría de la Tridimensionalidad del Derecho*. Editorial Tecnos. https://enriquedussel.com/txt/Textos_200_Obras/Filosofos_Brasil/Teoria_tridimensional_derecho-Miguel_Reale.pdf

- Rocafuerte, G (2021). *Análisis crítico jurídico del Derecho de Igualdad Laboral a las personas con discapacidad* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio UG-Institucional. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/53195>
- Rodríguez, D. (2019). *Estrategia Nacional de Apropiación de Tic "Soytic" como Medio para que la Población con Discapacidad se Apropie de las Tic (Tecnologías de la Información y la Comunicación)*. [Trabajo de suficiencia profesional de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16168>
- Romero, A. (2020). *Vulneración al derecho de igualdad constitucional: brecha de género en el acceso al empleo* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio institucional UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50853>
- Salinas, C. (2018). *Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos–ALFIP Puno, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Del Altiplano]. Repositorio UNAP-Institucional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7704>
- Sánchez, A. (2020). *Inserción sociolaboral de las personas con discapacidad en la Región de Murcia. Análisis sociológico para la intervención social* [Tesis de posgrado, Universidad de Murcia]. Repositorio Institucional UM. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/99832/1/Tesis%20definitiva%20TSA.11-9-2020.pdf>
- Santiago, V. (2018). *Derecho a la igualdad de las personas con discapacidad motora y el acceso al transporte público, Puente Piedra, 2018* [Tesis de pregrado,

- Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31956>
- Santiesteban, E. (2014). *Metodología de investigación científica* (1ª ed.). Academia Universitaria. <https://elibro.net/es/ereader/biblioua/151737>
- Soto, M. (2015). Una mirada al desempleo en Tajira. *Revista Redalyc.org.*, 36, 91-120. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425943146004>
- Torres, A. y Fernández, L. (2019). *La aplicación excesiva de la prisión preventiva y la vulneración al principio de presunción de inocencia en la fiscalía de Lima Sur, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UAP.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/993>
- Torres, C. (2007) *Orientaciones Básicas de Metodología de Investigación Científica* (9ª ed.).
- Torres, E. (2019). *Tratamiento de los ajustes razonables en relación a los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama S.A.C, 2018* [Trabajo de suficiencia profesional de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50024>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2020, 6 de agosto). Proceso de Amparo Exp. N.º 00677-2016-PA/TC (Discriminación de género en el ámbito laboral). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/00677-2016-AA.pdf>
- Vélez, L. (2019). *Factores sociales que nos indican las causas del desempleo y el impacto que se tiene.*<http://www.inesle.gob.mx/Investigaciones/2019/01-19%20Desempleo.pdf>
- Vilca, A. (2021). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional

del Altiplano]. Repositorio Institucional

UNA.http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15123/Vilca_Huamani_Angela_Jackeline.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Villegas, W. (2020). *El derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Estudio comparado en la legislación de Ecuador y España* [Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio Institucional UTI.

<http://201.159.222.95/bitstream/123456789/2435/1/TRABAJO%20217%20-%20MADEC%203%2c%20VILLEGAS%20PAZMI%c3%91O%20WILSON%20ISRAEL.pdf>

Zúñiga, C. (2014). *El derecho de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, a la luz de la ley 20.348* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional UCH. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/116687>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

VULNERACIÓN DE DERECHOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA POR LOS EMPLEADORES PRIVADOS E INSERCIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
General	General	Antecedentes	General	Variable 1	Tipo de investigación
1.- ¿Qué relación existe entre la vulneración de derechos por parte de los empleadores privados hacia personas con discapacidad física y la inserción laboral privada en Lima Norte 2021?	<p>1.- Establecer de qué manera la vulneración de derechos por parte de los empleadores privados hacia personas con discapacidad física, influye en la inserción laboral privada en Lima Norte 2021.</p> <p>Específicos</p> <p>1.- Determinar qué relación existe entre la inadecuada aplicación de la política de inclusión laboral por parte del estado y la falta de empleo para personas con</p>	<p>Nivel internacional</p> <p>1.- Rocafuerte (2021), en su investigación titulada, análisis jurídico crítico de igualdad laboral para personas con discapacidad.</p> <p>2.- Cheves (2021), en su investigación titulada, eficacia de las medidas de protección frente la violación de derecho al trabajo en el sistema constitucional ecuatoriano.</p> <p>3.- Dávalos (2020), en su investigación titulada, la deslealtad laboral como límite en la contratación y afectación del derecho del trabajador.</p>	<p>H.A. Es probable que, la vulneración de derechos humanos por parte de los empleadores privados hacia personas con discapacidad física influya en la inserción laboral en Lima Norte 2021.</p> <p>H.N. Es probable que, la vulneración de derechos humanos por parte de los empleadores privados hacia personas con discapacidad física no influya en la inserción laboral en Lima Norte 2021.</p> <p>Específicas</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>H.A.1. Posiblemente podremos describir de qué manera se relaciona la inadecuada aplicación de la política de</p>	<p>1.-Discapacidad Física.</p> <p>Dimensiones</p> <p>1.-Política del estado.</p> <p>2.-Derecho a la igualdad.</p> <p>Variable 2</p> <p>1.-Empleadores privados.</p> <p>Dimensiones</p> <p>1.-Desempleo.</p> <p>2.-Sistema laboral.</p>	<p>1.- Básica Pura</p> <p>Enfoque</p> <p>1.- Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>1.- No experimental</p> <p>Población</p> <p>1.- Personas con discapacidad.</p> <p>2.- Personas que hayan sufrido actos discriminatorios.</p>

política de discapacidad física inclusión laboral en Lima Norte por parte del estado y la falta de empleo para personas con discapacidad física en Lima Norte 2021?

2.- ¿Qué relación existe entre la vulneración al derecho de igualdad y el sistema laboral privado en Lima Norte 2021?

Nivel nacional

- 1.- Osorio (2020), en su investigación titulada, destitución laboral a base ineptitud laboral por parte del trabajador por deficiencia acontecida.
- 2.- Torres (2019), en su investigación titulada, procedimiento de acomodación razonable en relación a trabajadores discapacitados de la empresa Cooperación Wama SAC, 2018.

3.-Rodríguez (2019), en su investigación titulada, plan nacional de adquisición de tic soytic como ruta para el sector de personas minusválidas.

4.- Núñez (2019), en su investigación titulada, afectación de garantías laborales por parte de los contratantes de farmacias en Cajamarca.

inclusión laboral por parte del estado y la falta de empleo para personas con discapacidad física en Lima Norte 2021.

H.N.1. Posiblemente no podremos describir de qué manera se relaciona la inadecuada aplicación de la política de inclusión laboral por parte del estado y la falta de empleo para personas con discapacidad física en Lima Norte 2021.

Hipótesis específica 2

H.A.2. Posiblemente podremos determinar de qué manera se relaciona la vulneración al derecho de igualdad y el sistema laboral privado en Lima Norte 2021.

H.N.2. Posiblemente no podremos determinar de qué manera se relaciona la vulneración al derecho de igualdad y el sistema laboral privado en Lima Norte 2021.

Técnica e instrumento

1.- Encuesta y el cuestionario de encuesta.

Anexo 2. Validación

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: VULNERACIÓN DE DERECHOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA POR LOS EMPLEADORES PRIVADOS E INSERCIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2021

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL

AUTOR: SHARIANDA CASTILLO, LUZ CLARITA

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. JUAN JOSÉ CASTRO CRESPO, Coordinador de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, en mi calidad de egresado de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presento el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: vulneración de los derechos humanos de las personas con discapacidad física y su influencia en la inserción laboral por parte de empleadores privados en lima 2021, cuyo desarrollo le permitirá al tesista, poder optar el Título de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el(los) instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición(es) conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la(s) variable(s).
- Certificado de validez de contenido del(los) instrumento(s).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Sharianda Castillo Luz Clarita

Código de estudiante 2191899314

DNI N° 77482493

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

Variable 1: Discapacidad física

La discapacidad motora se define como la limitación o la falta de capacidad como consecuencia de un impedimento físico. Es el resultado de una alteración temporal o permanente (por lesión o enfermedad) del sistema nervioso central o del sistema musculoesquelético (huesos, articulaciones o músculos), que pone en desventaja a la persona que sufre porque limita o deshabilita muchas de la actividad.

Dimensiones de la variable

Dimensión 1: Política del Estado

El Perú es un estado social y democrática del estado que se ha comprometido a la protección individuales y políticos de los derechos, mientras que también asegurar que políticas sociales son incluidas dentro del marco de la sociedad de regulación.

Las políticas de Estado definen lineamientos generales que orientan la acción del Estado en el largo plazo para lograr el bienestar de las personas y el desarrollo sostenible del país. Así la política es una conducta humana que se produce dentro de la sociedad considerada como un conjunto de interrelaciones de individuos y grupos y se constituye en el medio natural de la acción humana que tiene por finalidad el bien común.

Dimensión 2: Derecho a la igualdad

El derecho a la igualdad significa que todo ser humano, desde su nacimiento, debe ser reconocido como igual ante la ley, y disfrutar de todos sus derechos, sin discriminación por motivo de nacionalidad, raza o creencias, asimismo, El Artículo 2° inciso 2° de la Constitución Política de 1993 señala el derecho a la igualdad de la siguiente manera: Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Variable 2: Empleadores privados

La ley peruana requiere del sector privado empleados a respetar los derechos humanos derechos y al trabajo en igualdad y no discriminatorias condiciones. La importancia es que es responsable de proporcionar la estructura para el lugar de trabajo debido a los empleados y los empleadores son responsables, es decir, que describe las reglas que va a proporcionar la necesaria dirección para resolver el lugar de trabajo conflictos. Como resultado, las empresas pueden centrarse en la productividad y la rentabilidad en lugar de un problema de resolución influyen en el desempeño y estabilidad laboral, cuando discuten el trabajo de estabilidad.

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Desempleo

La persona con discapacidad no tiene ningún recurso contra el empleador si él falla a cumplir con las normas, pero lo que el empleador no puede hacer si una persona con una minusválida elige un trabajo sobre otro es a la desventaja la persona con una minusválida. Por desgracia, la tasa de desempleo para las personas con minusválidas ha aumentado a niveles más altos que los de los trabajadores.

Dimensión 2: Sistema laboral

La ley laboral es el conjunto de normas legales que rigen la relación entre el empleado y el empleador; el contrato de trabajo; los que trabajan condiciones, tales como el trabajo día, el salario, vacaciones días, y así sucesivamente; y los métodos para terminar el empleo

Operacionalización de Variable 1: Discapacidad Física

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valor
Política del Estado	Ministerio del trabajo	¿Cree usted que el Ministerio del Trabajo realiza políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad física?	DICOTÓMICA: SI NO
	Ministerio de Justicia	¿Cree usted que el Ministerio de Justicia a través del Ministerio público vela por la no discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral?	
	Ministerio de Justicia	¿Cree usted que el Ministerio de Justicia realiza políticas de prevención a favor de personas sometidas a discriminación en el ámbito laboral?	
	Inclusión social	¿Usted conoce algún programa de inclusión social permita el acceso laboral a personas con discapacidad física?	
Derecho a la igualdad	Sunafil	¿Alguna vez usted o un conocido ha recurrido a Sunafil por un problema laboral, respecto a dicha experiencia, cree que será útil para personas con discapacidad física?	DICOTÓMICA: SI NO
	Derechos humanos	¿Cree usted que se respeta los derechos humanos, como el derecho a la igualdad, al no establecerse una cantidad mínima de personas con discapacidad física que laboren en una empresa?	
	Ante la ley	¿Cree usted que existe una afectación a la igualdad ante la ley si una persona con discapacidad física es menos remunerada en el ámbito laboral?	
	Base de la sociedad	¿Cree usted que deben protegerse a las personas con discapacidad física como base de una sociedad?	
	Derecho a la igualdad	¿Cree usted que el derecho de igualdad debe ser la base para tener más personas con discapacidad en el ámbito laboral?	
	Derecho a la igualdad	¿Alguna vez usted ha sido sometida algún tipo de discriminación, respecto a su experiencia, cree que las personas con discapacidad física puedan defender su derecho a la igualdad?	

Activa

16-01-2022

Operacionalización de Variable: Empleadores Privado

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valor
Desempleo	Promoción del empleo y discapacidad	¿Considera usted útil para las personas con discapacidad física, el programa de promoción del empleo y discapacidad?	DICOTÓMICA: SI NO
	Pobreza	¿Considera usted la falta de oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad física incrementa la pobreza de un país?	
	Empleadores privados	¿Cree usted que los empleadores privados no contratan personas con discapacidad física porque asumen que no son productivos?	
	Trabajador	¿Cree usted que los trabajadores no se atreven a denunciar el maltrato de parte de sus empleadores porque se ven condicionados a ser despedidos?	
	Trabajador	¿Usted considera que existe afectación, cuando el trabajador común gane un sueldo superior a un trabajador con discapacidad física?	
	Sector privado	¿Considera usted que en el sector privado se vulnera los derechos de las personas con discapacidad física?	
Sistema laboral	Sector Privado	¿Cree usted que en el sector privado no existen verdaderos mecanismos de prevención para erradicar cualquier tipo de violencia contra personas con discapacidad física?	
	Sector público	¿Cree usted que en el sector público se respeta los derechos fundamentales de las personas con discapacidad física?	
	Sector Público	¿Usted considera que en el sector público se contrata mayor cantidad de personas con discapacidad física que en el sector privado?	
	Penal	¿Cree usted que debería aumentar la pena contra actos de discriminación a personas con discapacidad física?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (1)

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Política del Estado									
1	¿Cree usted que el ministerio del trabajo realiza políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
2	¿Cree Ud. que el Ministerio de justicia a través del Ministerio público vela por la no discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
3	¿Cree usted que el Ministerio de Justicia realiza políticas de prevención a favor de personas sometidas a discriminación en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
4	¿Ud. conoce algún programa de inclusión social permita el acceso laboral a personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
5	¿Alguna vez usted o un conocido ha recurrido a Sunafil por un problema laboral, respecto a dicha experiencia cree que será útil para personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
1	DIMENSIÓN 2 Derecho a la igualdad									
1	¿Cree usted que se respeta los derechos humanos como el derecho a la igualdad, al no establecerse una cantidad mínima de personas con discapacidad física que laboren en una empresa?	X		X		X		X		
2	¿Cree usted que existe una afectación a la igualdad ante la ley si una persona con discapacidad física es menos remunerada en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
3	¿Cree usted que deben protegerse a las personas con discapacidad física como base de una sociedad?	X		X		X		X		
4	¿Cree usted que el derecho de igualdad debe ser la base para tener más personas con discapacidad en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
5	¿Alguna vez usted a sido sometida algún tipo de discriminación, respecto a su experiencia, cree que las personas con discapacidad física puedan defender su derecho a la igualdad?	x		x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. /Mg. /Abog.: JUAN JOSÉ CASTRO CRESPO **DNI:** 09369100

Especialidad del validador: Derecho Constitucional y Derechos Humanos

Lima sur, 03 de Diciembre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.
⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (2)

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Desempleo									
1	¿Considera usted útil para las personas con discapacidad física, el programa de promoción del empleo y discapacidad?	X		X		X		X		
2	¿Considera Ud. la falta de oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad física incrementa la pobreza de un país?	X		X		X		X		
3	¿Cree usted que los empleadores privados no contratan personas con discapacidad física porque asumen que no son productivos?	X		X		X		X		
4	¿Cree usted que los trabajadores no se atreven a denunciar el maltrato de parte de sus empleadores porque se ven condicionados a ser despedidos?	X		X		X		X		
5	¿Ud. Considera que un trabajador común gana el mismo sueldo que un trabajador con discapacidad física?	X		X		X		X		
1	DIMENSIÓN 2 Sistema laboral									
1	¿Considera Ud. que en el sector privado se vulnera los derechos de las personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
2	¿Cree Ud. Que en el sector privado no existen verdaderos mecanismos de prevención para erradicar cualquier tipo de violencia contra personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
3	¿Cree usted que en el sector público se respeta los derechos fundamentales de las personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
4	¿Ud. Considera que en el sector público se contrata mayor cantidad de personas con discapacidad física que en el sector privado?	X		X		X		X		
5	¿Cree Ud. Que debería aumentar la pena contra actos de discriminación a personas con discapacidad física?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. /Mg. /Abog. JUAN JOSÉ CASTRO CRESPO

DNI:0936910

Especialidad del validador: Derecho Constitucional y Derechos Humanos

Lima sur, 03 de Diciembre de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



 Firma del Experto Informante

Anexo 3. Validación

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS
DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

TÍTULO: VULNERACIÓN DE DERECHOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA POR LOS EMPLEADORES PRIVADOS E INSERCIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2021

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL

AUTOR: SHARIANDA CASTILLO, LUZ CLARITA

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Espinoza Pajuelo Luis Ángel, Coordinador de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, en mi calidad de egresado de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presento el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: vulneración de los derechos humanos de las personas con discapacidad física y su influencia en la inserción laboral por parte de empleadores privados en lima 2021, cuyo desarrollo le permitirá al tesista, poder optar el Título de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el(los) instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición(es) conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la(s) variable(s).
- Certificado de validez de contenido del(los) instrumento(s).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Sharianda Castillo Luz Clarita

Código de estudiante 2191899314

DNI N° 77482493

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

Variable 1: Discapacidad física

La discapacidad motora se define como la limitación o la falta de capacidad como consecuencia de un impedimento físico. Es el resultado de una alteración temporal o permanente (por lesión o enfermedad) del sistema nervioso central o del sistema musculoesquelético (huesos, articulaciones o músculos), que pone en desventaja a la persona que sufre porque limita o deshabilita muchas de la actividad.

Dimensiones de la variable

Dimensión 1: Política del Estado

El Perú es un estado social y democrática del estado que se ha comprometido a la protección individuales y políticos de los derechos, mientras que también asegurar que políticas sociales son incluidas dentro del marco de la sociedad de regulación.

Las políticas de Estado definen lineamientos generales que orientan la acción del Estado en el largo plazo para lograr el bienestar de las personas y el desarrollo sostenible del país. Así la política es una conducta humana que se produce dentro de la sociedad considerada como un conjunto de interrelaciones de individuos y grupos y se constituye en el medio natural de la acción humana que tiene por finalidad el bien común.

Dimensión 2: Derecho a la igualdad

El derecho a la igualdad significa que todo ser humano, desde su nacimiento, debe ser reconocido como igual ante la ley, y disfrutar de todos sus derechos, sin discriminación por motivo de nacionalidad, raza o creencias, asimismo, El Artículo 2° inciso

2° de la Constitución Política de 1993 señala el derecho a la igualdad de la siguiente manera: Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Variable 2: Empleadores privados

La ley peruana requiere del sector privado empleados a respetar los derechos humanos derechos y al trabajo en igualdad y no discriminatorias condiciones. La importancia es que es responsable de proporcionar la estructura para el lugar de trabajo debido a los empleados y los empleadores son responsables, es decir, que describe las reglas que va a proporcionar la necesaria dirección para resolver el lugar de trabajo conflictos. Como resultado, las empresas pueden centrarse en la productividad y la rentabilidad en lugar de un problema de resolución influyen en el desempeño y estabilidad laboral, cuando discuten el trabajo de estabilidad.

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Desempleo

La persona con discapacidad no tiene ningún recurso contra el empleador si él falla a cumplir con las normas, pero lo que el empleador no puede hacer si una persona con una minusválida elige un trabajo sobre otro es a la desventaja la persona con una minusválida. Por desgracia, la tasa de desempleo para las personas con minusválidas ha aumentado a niveles más altos que los de los trabajadores.

como el trabajo día, el salario, vacaciones días, y así sucesivamente; y los métodos para terminar el empleo

Dimensión 2: Sistema laboral

La ley laboral es el conjunto de normas legales que rigen la relación entre el empleado y el empleador; el contrato de trabajo; los que trabajan condiciones, tales

Operacionalización de Variable 1: Discapacidad Física

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valor
Política del Estado	Ministerio del trabajo	¿Cree usted que el Ministerio del Trabajo realiza políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad física?	DICOTÓMICA: SI NO
	Ministerio de Justicia	¿Cree usted que el Ministerio de Justicia a través del Ministerio público vela por la no discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral?	
	Ministerio de Justicia	¿Cree usted que el Ministerio de Justicia realiza políticas de prevención a favor de personas sometidas a discriminación en el ámbito laboral?	
	Inclusión social	¿Usted conoce algún programa de inclusión social permita el acceso laboral a personas con discapacidad física?	
Derecho a la igualdad	Sunafil	¿Alguna vez usted o un conocido ha recurrido a Sunafil por un problema laboral, respecto a dicha experiencia, cree que será útil para personas con discapacidad física?	DICOTÓMICA: SI NO
	Derechos humanos	¿Cree usted que se respeta los derechos humanos, como el derecho a la igualdad, al no establecerse una cantidad mínima de personas con discapacidad física que laboren en una empresa?	
	Ante la ley	¿Cree usted que existe una afectación a la igualdad ante la ley si una persona con discapacidad física es menos remunerada en el ámbito laboral?	
	Base de la sociedad	¿Cree usted que deben protegerse a las personas con discapacidad física como base de una sociedad?	
	Derecho a la igualdad	¿Cree usted que el derecho de igualdad debe ser la base para tener más personas con discapacidad en el ámbito laboral?	
	Derecho a la igualdad	¿Alguna vez usted ha sido sometida algún tipo de discriminación, respecto a su experiencia, cree que las personas con discapacidad física puedan defender su derecho a la igualdad?	

Activa

11-2022

Operacionalización de Variable: Empleadores Privado

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valor
	Promoción del empleo y discapacidad	¿Considera usted útil para las personas con discapacidad física, el programa de promoción del empleo y discapacidad?	
	Pobreza	¿Considera usted la falta de oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad física incrementa la pobreza de un país?	
Desempleo	Empleadores privados	¿Cree usted que los empleadores privados no contratan personas con discapacidad física porque asumen que no son productivos?	
	Trabajador	¿Cree usted que los trabajadores no se atreven a denunciar el maltrato de parte de sus empleadores porque se ven condicionados a ser despedidos?	
	Trabajador	¿Usted considera que existe afectación, cuando el trabajador común gane un sueldo superior a un trabajador con discapacidad física?	DICOTÓMICA:
	Sector privado	¿Considera usted que en el sector privado se vulnera los derechos de las personas con discapacidad física?	SI
	Sector Privado	¿Cree usted que en el sector privado no existen verdaderos mecanismos de prevención para erradicar cualquier tipo de violencia contra personas con discapacidad física?	NO
Sistema laboral	Sector público	¿Cree usted que en el sector público se respeta los derechos fundamentales de las personas con discapacidad física?	
	Sector Público	¿Usted considera que en el sector público se contrata mayor cantidad de personas con discapacidad física que en el sector privado?	
	Pena	¿Cree usted que debería aumentar la pena contra actos de discriminación a personas con discapacidad física?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (1)

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Política del Estado									
1	¿Cree usted que el ministerio del trabajo realiza políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
2	¿Cree Ud. que el Ministerio de justicia a través del Ministerio público vela por la no discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
3	¿Cree usted que el Ministerio de Justicia realiza políticas de prevención a favor de personas sometidas a discriminación en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
4	¿Ud. conoce algún programa de inclusión social permita el acceso laboral a personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
5	¿Alguna vez usted o un conocido ha recurrido a Sunafil por un problema laboral, respecto a dicha experiencia cree que será útil para personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
1	DIMENSIÓN 2 Derecho a la igualdad									
1	¿Cree usted que se respeta los derechos humanos como el derecho a la igualdad, al no establecerse una cantidad mínima de personas con discapacidad física que laboren en una empresa?	X		X		X		X		
2	¿Cree usted que existe una afectación a la igualdad ante la ley si una persona con discapacidad física es menos remunerada en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
3	¿Cree usted que deben protegerse a las personas con discapacidad física como base de una sociedad?	X		X		X		X		
4	¿Cree usted que el derecho de igualdad debe ser la base para tener más personas con discapacidad en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
5	¿Alguna vez usted a sido sometida algún tipo de discriminación, respecto a su experiencia, cree que las personas con discapacidad física puedan defender su derecho a la igualdad?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr.: Espinoza Pajuelo Luis Ángel

DNI: 10594662

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

Lima sur, 24 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (2)

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Desempleo									
1	¿Considera usted útil para las personas con discapacidad física, el programa de promoción del empleo y discapacidad?	X		X		X		X		
2	¿Considera Ud. la falta de oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad física incrementa la pobreza de un país?	X		X		X		X		
3	¿Cree usted que los empleadores privados no contratan personas con discapacidad física porque asumen que no son productivos?	X		X		X		X		
4	¿Cree usted que los trabajadores no se atreven a denunciar el maltrato de parte de sus empleadores porque se ven condicionados a ser despedidos?	X		X		X		X		
5	¿Ud. Considera que un trabajador común gana el mismo sueldo que un trabajador con discapacidad física?	X		X		X		X		
1	DIMENSIÓN 2 Sistema laboral									
1	¿Considera Ud. que en el sector privado se vulnera los derechos de las personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
2	¿Cree Ud. Que en el sector privado no existen verdaderos mecanismos de prevención para erradicar cualquier tipo de violencia contra personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
3	¿Cree usted que en el sector público se respeta los derechos fundamentales de las personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
4	¿Ud. Considera que en el sector público se contrata mayor cantidad de personas con discapacidad física que en el sector privado?	X		X		X		X		
5	¿Cree Ud. Que debería aumentar la pena contra actos de discriminación a personas con discapacidad física?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. ESPINOZA PAJUELO LUIS ÁNGEL

DNI: 10594662

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

Lima sur, 24 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

Anexo 4. Validación

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: VULNERACIÓN DE DERECHOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA POR LOS EMPLEADORES PRIVADOS E INSERCIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2021

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL

AUTOR: SHARIANDA CASTILLO, LUZ CLARITA

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. MARCOS ENRIQUE TUME CHUNGA, Coordinador de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, en mi calidad de egresado de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presento el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: vulneración de los derechos humanos de las personas con discapacidad física y su influencia en la inserción laboral por parte de empleadores privados en lima 2021, cuyo desarrollo le permitirá al tesista, poder optar el Título de Abogado.


En tal sentido, es imprescindible validar el(los) instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición(es) conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la(s) variable(s).
- Certificado de validez de contenido del(los) instrumento(s).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Sharianda Castillo Luz Clarita

Código de estudiante 2191899314

DNI N° 77482493

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

Variable 1: Discapacidad física

La discapacidad motora se define como la limitación o la falta de capacidad como consecuencia de un impedimento físico. Es el resultado de una alteración temporal o permanente (por lesión o enfermedad) del sistema nervioso central o del sistema musculoesquelético (huesos, articulaciones o músculos), que pone en desventaja a la persona que sufre porque limita o deshabilita muchas de la actividad.

Dimensiones de la variable

Dimensión 1: Política del Estado

El Perú es un estado social y democrática del estado que se ha comprometido a la protección individuales y políticos de los derechos, mientras que también asegurar que políticas sociales son incluidas dentro del marco de la sociedad de regulación.

Las políticas de Estado definen lineamientos generales que orientan la acción del Estado en el largo plazo para lograr el bienestar de las personas y el desarrollo sostenible del país. Así la política es una conducta humana que se produce dentro de la sociedad considerada como un conjunto de interrelaciones de individuos y grupos y se constituye en el medio natural de la acción humana que tiene por finalidad el bien común.

Dimensión 2: Derecho a la igualdad

El derecho a la igualdad significa que todo ser humano, desde su nacimiento, debe ser reconocido como igual ante la ley, y disfrutar de todos sus derechos, sin discriminación por motivo de nacionalidad, raza o creencias, asimismo, El Artículo 2° inciso

2ª de la Constitución Política de 1993 señala el derecho a la igualdad de la siguiente manera: Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Variable 2: Empleadores privados

La ley peruana requiere del sector privado empleados a respetar los derechos humanos derechos y al trabajo en igualdad y no discriminatorias condiciones. La importancia es que es responsable de proporcionar la estructura para el lugar de trabajo debido a los empleados y los empleadores son responsables, es decir, que describe las reglas que va a proporcionar la necesaria dirección para resolver el lugar de trabajo conflictos. Como resultado, las empresas pueden centrarse en la productividad y la rentabilidad en lugar de un problema de resolución influyen en el desempeño y estabilidad laboral, cuando discuten el trabajo de estabilidad.

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Desempleo

La persona con discapacidad no tiene ningún recurso contra el empleador si él falla a cumplir con las normas, pero lo que el empleador no puede hacer si una persona con una minusválida elige un trabajo sobre otro es a la desventaja la persona con una minusválida. Por desgracia, la tasa de desempleo para las personas con minusválidas ha aumentado a niveles más altos que los de los trabajadores.

como el trabajo día, el salario, vacaciones días, y así sucesivamente; y los métodos para terminar el empleo

Dimensión 2: Sistema laboral

La ley laboral es el conjunto de normas legales que rigen la relación entre el empleado y el empleador; el contrato de trabajo; los que trabajan condiciones, tales

Operacionalización de Variable 1: Discapacidad Física

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valor
Política del Estado	Ministerio del trabajo	¿Cree usted que el Ministerio del Trabajo realiza políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad física?	DICOTÓMICA: SI NO
	Ministerio de Justicia	¿Cree usted que el Ministerio de Justicia a través del Ministerio público vela por la no discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral?	
	Ministerio de Justicia	¿Cree usted que el Ministerio de Justicia realiza políticas de prevención a favor de personas sometidas a discriminación en el ámbito laboral?	
	Inclusión social	¿Usted conoce algún programa de inclusión social permita el acceso laboral a personas con discapacidad física?	
Derecho a la igualdad	Sunafil	¿Alguna vez usted o un conocido ha recurrido a Sunafil por un problema laboral, respecto a dicha experiencia, cree que será útil para personas con discapacidad física?	
	Derechos humanos	¿Cree usted que se respeta los derechos humanos, como el derecho a la igualdad, al no establecerse una cantidad mínima de personas con discapacidad física que laboren en una empresa?	
	Ante la ley	¿Cree usted que existe una afectación a la igualdad ante la ley si una persona con discapacidad física es menos remunerada en el ámbito laboral?	
	Base de la sociedad	¿Cree usted que deben protegerse a las personas con discapacidad física como base de una sociedad?	
	Derecho a la igualdad	¿Cree usted que el derecho de igualdad debe ser la base para tener más personas con discapacidad en el ámbito laboral?	
	Derecho a la igualdad	¿Alguna vez usted ha sido sometida algún tipo de discriminación, respecto a su experiencia, cree que las personas con discapacidad física puedan defender su derecho a la igualdad?	

Activa

Operacionalización de Variable: Empleadores Privado

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valor
	Promoción del empleo y discapacidad	¿Considera usted útil para las personas con discapacidad física, el programa de promoción del empleo y discapacidad?	
	Pobreza	¿Considera usted la falta de oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad física incrementa la pobreza de un país?	
Desempleo	Empleadores privados	¿Cree usted que los empleadores privados no contratan personas con discapacidad física porque asumen que no son productivos?	
	Trabajador	¿Cree usted que los trabajadores no se atreven a denunciar el maltrato de parte de sus empleadores porque se ven condicionados a ser despedidos?	
	Trabajador	¿Usted considera que existe afectación, cuando el trabajador común gane un sueldo superior a un trabajador con discapacidad física?	DICOTÓMICA:
	Sector privado	¿Considera usted que en el sector privado se vulnera los derechos de las personas con discapacidad física?	SI
	Sector Privado	¿Cree usted que en el sector privado no existen verdaderos mecanismos de prevención para erradicar cualquier tipo de violencia contra personas con discapacidad física?	NO
Sistema laboral	Sector público	¿Cree usted que en el sector público se respeta los derechos fundamentales de las personas con discapacidad física?	
	Sector Público	¿Usted considera que en el sector público se contrata mayor cantidad de personas con discapacidad física que en el sector privado?	
	Pena	¿Cree usted que debería aumentar la pena contra actos de discriminación a personas con discapacidad física?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (1)

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Política del Estado									
1	¿Cree usted que el ministerio del trabajo realiza políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
2	¿Cree Ud. que el Ministerio de justicia a través del Ministerio público vela por la no discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
3	¿Cree usted que el Ministerio de Justicia realiza políticas de prevención a favor de personas sometidas a discriminación en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
4	¿Ud. conoce algún programa de inclusión social permita el acceso laboral a personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
5	¿Alguna vez usted o un conocido ha recurrido a Sunafil por un problema laboral, respecto a dicha experiencia cree que será útil para personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
1	DIMENSIÓN 2 Derecho a la igualdad									
1	¿Cree usted que se respeta los derechos humanos como el derecho a la igualdad, al no establecerse una cantidad mínima de personas con discapacidad física que laboren en una empresa?	X		X		X		X		
2	¿Cree usted que existe una afectación a la igualdad ante la ley si una persona con discapacidad física es menos remunerada en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
3	¿Cree usted que deben protegerse a las personas con discapacidad física como base de una sociedad?	X		X		X		X		
4	¿Cree usted que el derecho de igualdad debe ser la base para tener más personas con discapacidad en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
5	¿Alguna vez usted a sido sometida algún tipo de discriminación, respecto a su experiencia, cree que las personas con discapacidad física puedan defender su derecho a la igualdad?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. MARCOS ENRIQUE TUME CHUNGA

DNI: 41058938

Especialidad del validador: Derecho Penal y Procesal Penal

Lima sur, 08 de noviembre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (2)

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Desempleo									
1	¿Considera usted útil para las personas con discapacidad física, el programa de promoción del empleo y discapacidad?	X		X		X		X		
2	¿Considera Ud. la falta de oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad física incrementa la pobreza de un país?	X		X		X		X		
3	¿Cree usted que los empleadores privados no contratan personas con discapacidad física porque asumen que no son productivos?	X		X		X		X		
4	¿Cree usted que los trabajadores no se atreven a denunciar el maltrato de parte de sus empleadores porque se ven condicionados a ser despedidos?	X		X		X		X		
5	¿Ud. Considera que un trabajador común gana el mismo sueldo que un trabajador con discapacidad física?	X		X		X		X		
1	DIMENSIÓN 2 Sistema laboral	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera Ud. que en el sector privado se vulnera los derechos de las personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
2	¿Cree Ud. Que en el sector privado no existen verdaderos mecanismos de prevención para erradicar cualquier tipo de violencia contra personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
3	¿Cree usted que en el sector público se respeta los derechos fundamentales de las personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
4	¿Ud. Considera que en el sector público se contrata mayor cantidad de personas con discapacidad física que en el sector privado?	X		X		X		X		
5	¿Cree Ud. Que debería aumentar la pena contra actos de discriminación a personas con discapacidad física?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. MARCOS ENRIQUE TUME CHUNGA

DNI: 41058938

Especialidad del validador: Derecho Penal y Procesal Penal

Lima sur, 08 de noviembre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

Anexo 5. Validación

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS
DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

TÍTULO: VULNERACIÓN DE DERECHOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA POR LOS EMPLEADORES PRIVADOS E INSERCIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2021

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL

AUTOR: SHARIANDA CASTILLO, LUZ CLARITA

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. WILFREDO HERBERT GORDILLO BRICEÑO, Coordinador de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, en mi calidad de egresado de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú, presento el instrumento para ser validado del proyecto de investigación titulado: vulneración de los derechos humanos de las personas con discapacidad física y su influencia en la inserción laboral por parte de empleadores privados en lima 2021, cuyo desarrollo le permitirá al tesista, poder optar el Título de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el(los) instrumento(s) con los cuales se recogerán los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, se ha considerado recurrir a su persona.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición(es) conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la(s) variable(s).
- Certificado de validez de contenido del(los) instrumento(s).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Sharianda Castillo Luz Clarita

Código de estudiante 2191899314

DNI N° 77482493

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

Variable 1: Discapacidad física

La discapacidad motora se define como la limitación o la falta de capacidad como consecuencia de un impedimento físico. Es el resultado de una alteración temporal o permanente (por lesión o enfermedad) del sistema nervioso central o del sistema musculoesquelético (huesos, articulaciones o músculos), que pone en desventaja a la persona que sufre porque limita o deshabilita muchas de la actividad.

Dimensiones de la variable

Dimensión 1: Política del Estado

El Perú es un estado social y democrática del estado que se ha comprometido a la protección individuales y políticos de los derechos, mientras que también asegurar que políticas sociales son incluidas dentro del marco de la sociedad de regulación.

Las políticas de Estado definen lineamientos generales que orientan la acción del Estado en el largo plazo para lograr el bienestar de las personas y el desarrollo sostenible del país. Así la política es una conducta humana que se produce dentro de la sociedad considerada como un conjunto de interrelaciones de individuos y grupos y se constituye en el medio natural de la acción humana que tiene por finalidad el bien común.

Dimensión 2: Derecho a la igualdad

El derecho a la igualdad significa que todo ser humano, desde su nacimiento, debe ser reconocido como igual ante la ley, y disfrutar de todos sus derechos, sin discriminación por motivo de nacionalidad, raza o creencias, asimismo, El Artículo 2° inciso

2° de la Constitución Política de 1993 señala el derecho a la igualdad de la siguiente manera:
Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Variable 2: Empleadores privados

La ley peruana requiere del sector privado empleados a respetar los derechos humanos derechos y al trabajo en igualdad y no discriminatorias condiciones. La importancia es que es responsable de proporcionar la estructura para el lugar de trabajo debido a los empleados y los empleadores son responsables, es decir, que describe las reglas que va a proporcionar la necesaria dirección para resolver el lugar de trabajo conflictos. Como resultado, las empresas pueden centrarse en la productividad y la rentabilidad en lugar de un problema de resolución influyen en el desempeño y estabilidad laboral, cuando discuten el trabajo de estabilidad.

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Desempleo

La persona con discapacidad no tiene ningún recurso contra el empleador si él falla a cumplir con las normas, pero lo que el empleador no puede hacer si una persona con una minusválida elige un trabajo sobre otro es a la desventaja la persona con una minusválida. Por desgracia, la tasa de desempleo para las personas con minusválidas ha aumentado a niveles más altos que los de los trabajadores.

como el trabajo día, el salario, vacaciones días, y así sucesivamente; y los métodos para terminar el empleo

Dimensión 2: Sistema laboral

La ley laboral es el conjunto de normas legales que rigen la relación entre el empleado y el empleador; el contrato de trabajo; los que trabajan condiciones, tales

Operacionalización de Variable 1: Discapacidad Física

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valor
Política del Estado	Ministerio del trabajo	¿Cree usted que el Ministerio del Trabajo realiza políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad física?	DICOTÓMICA: SI NO
	Ministerio de Justicia	¿Cree usted que el Ministerio de Justicia a través del Ministerio público vela por la no discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral?	
	Ministerio de Justicia	¿Cree usted que el Ministerio de Justicia realiza políticas de prevención a favor de personas sometidas a discriminación en el ámbito laboral?	
	Inclusión social	¿Usted conoce algún programa de inclusión social permita el acceso laboral a personas con discapacidad física?	
Derecho a la igualdad	Sunafil	¿Alguna vez usted o un conocido ha recurrido a Sunafil por un problema laboral, respecto a dicha experiencia, cree que será útil para personas con discapacidad física?	DICOTÓMICA: SI NO
	Derechos humanos	¿Cree usted que se respeta los derechos humanos, como el derecho a la igualdad, al no establecerse una cantidad mínima de personas con discapacidad física que laboren en una empresa?	
	Ante la ley	¿Cree usted que existe una afectación a la igualdad ante la ley si una persona con discapacidad física es menos remunerada en el ámbito laboral?	
	Base de la sociedad	¿Cree usted que deben protegerse a las personas con discapacidad física como base de una sociedad?	
	Derecho a la igualdad	¿Cree usted que el derecho de igualdad debe ser la base para tener más personas con discapacidad en el ámbito laboral?	
	Derecho a la igualdad	¿Alguna vez usted ha sido sometida algún tipo de discriminación, respecto a su experiencia, cree que las personas con discapacidad física puedan defender su derecho a la igualdad?	

Activa

Operacionalización de Variable: Empleadores Privado

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valor
Desempleo	Promoción del empleo y discapacidad	¿Considera usted útil para las personas con discapacidad física, el programa de promoción del empleo y discapacidad?	DICOTÓMICA: SI NO
	Pobreza	¿Considera usted la falta de oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad física incrementa la pobreza de un país?	
	Empleadores privados	¿Cree usted que los empleadores privados no contratan personas con discapacidad física porque asumen que no son productivos?	
	Trabajador	¿Cree usted que los trabajadores no se atreven a denunciar el maltrato de parte de sus empleadores porque se ven condicionados a ser despedidos?	
	Trabajador	¿Usted considera que existe afectación, cuando el trabajador común gane un sueldo superior a un trabajador con discapacidad física?	
	Sector privado	¿Considera usted que en el sector privado se vulnera los derechos de las personas con discapacidad física?	
Sistema laboral	Sector Privado	¿Cree usted que en el sector privado no existen verdaderos mecanismos de prevención para erradicar cualquier tipo de violencia contra personas con discapacidad física?	
	Sector público	¿Cree usted que en el sector público se respeta los derechos fundamentales de las personas con discapacidad física?	
	Sector Público	¿Usted considera que en el sector público se contrata mayor cantidad de personas con discapacidad física que en el sector privado?	
	Pena	¿Cree usted que debería aumentar la pena contra actos de discriminación a personas con discapacidad física?	

Activi
Ve a Cc

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (1)

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Política del Estado									
1	¿Cree usted que el ministerio del trabajo realiza políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
2	¿Cree Ud. que el Ministerio de justicia a través del Ministerio público vela por la no discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
3	¿Cree usted que el Ministerio de Justicia realiza políticas de prevención a favor de personas sometidas a discriminación en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
4	¿Ud. conoce algún programa de inclusión social permita el acceso laboral a personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
5	¿Alguna vez usted o un conocido ha recurrido a Sunafil por un problema laboral, respecto a dicha experiencia cree que será útil para personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
1	DIMENSIÓN 2 Derecho a la igualdad									
1	¿Cree usted que se respeta los derechos humanos como el derecho a la igualdad, al no establecerse una cantidad mínima de personas con discapacidad física que laboren en una empresa?	X		X		X		X		
2	¿Cree usted que existe una afectación a la igualdad ante la ley si una persona con discapacidad física es menos remunerada en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
3	¿Cree usted que deben protegerse a las personas con discapacidad física como base de una sociedad?	X		X		X		X		
4	¿Cree usted que el derecho de igualdad debe ser la base para tener más personas con discapacidad en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
5	¿Alguna vez usted a sido sometida algún tipo de discriminación, respecto a su experiencia, cree que las personas con discapacidad física puedan defender su derecho a la igualdad?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

/Mg. Wilfredo Herbert Gordillo Briceño

DNI: 08337343

Especialidad del validador: Derecho Civil

Lima sur, 05 de Noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴Suficiencia: Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE (2)

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Desempleo									
1	¿Considera usted útil para las personas con discapacidad física, el programa de promoción del empleo y discapacidad?	X		X		X		X		
2	¿Considera Ud. la falta de oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad física incrementa la pobreza de un país?	X		X		X		X		
3	¿Cree usted que los empleadores privados no contratan personas con discapacidad física porque asumen que no son productivos?	X		X		X		X		
4	¿Cree usted que los trabajadores no se atreven a denunciar el maltrato de parte de sus empleadores porque se ven condicionados a ser despedidos?	X		X		X		X		
5	¿Ud. Considera que un trabajador común gana el mismo sueldo que un trabajador con discapacidad física?	X		X		X		X		
1	DIMENSIÓN 2 Sistema laboral									
1	¿Considera Ud. que en el sector privado se vulnera los derechos de las personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
2	¿Cree Ud. Que en el sector privado no existen verdaderos mecanismos de prevención para erradicar cualquier tipo de violencia contra personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
3	¿Cree usted que en el sector público se respeta los derechos fundamentales de las personas con discapacidad física?	X		X		X		X		
4	¿Ud. Considera que en el sector público se contrata mayor cantidad de personas con discapacidad física que en el sector privado?	X		X		X		X		
5	¿Ud. Considera que en el sector público se discrimina a personas con discapacidad física?	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. Wilfredo Herbert Gordillo Briceno

DNI: 08337343

Especialidad del validador: Derecho Civil

Lima sur, 05 de Noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto, y directo.

⁴**Suficiencia:** Los ítems son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

Anexo 6. Cuestionario

Sección 1 de 3

VULNERACIÓN DE DERECHOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA POR LOS EMPLEADORES PRIVADOS E INSERCIÓN LABORAL EN LIMA NORTE 2021

Estimado(a) participante.
Solicito su colaboración mediante el llenado del presente cuestionario, que tiene como objetivo determinar de qué manera la vulneración de derechos humanos de discapacidad física influye en la inserción laboral por parte de los empleadores en Lima norte 2021, el mismo que servirá para fines exclusivamente de investigación.
Es importante considerar que su participación es voluntaria y anónima, asimismo, su respuesta será tratada de manera confidencial.
De antemano, le agradezco su participación.
Atentamente:
Luz Clarita Sharianda Castillo, estudiante del XI ciclo de la carrera de derecho de la Universidad Autónoma del Perú.

MIS DATOS

Descripción (opcional)

Carrera Profesional *

Texto de respuesta corta

Edad *

Texto de respuesta corta

Sexo *

Masculino

Femenino

Sección 3 de 3

INTERROGANTES PLANTEADAS

Descripción (opcional)

1. ¿Cree usted que el Ministerio del Trabajo realiza políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad física? *

Sí

No

2. ¿Cree Ud. que el Ministerio de justicia a través del Ministerio Público vela por la no discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral? *

Sí

No

3. ¿Cree usted que el Ministerio de Justicia realiza políticas de prevención a favor de personas sometidas a discriminación en el ámbito laboral? *

- Sí
- No

4. ¿Ud. conoce algún programa de inclusión social permita el acceso laboral a personas con discapacidad física? *

- Sí
- No

5. ¿Alguna vez usted o un conocido ha recurrido a Sunafil por un problema laboral. respecto a dicha experiencia cree que será útil para personas con discapacidad física? *

- Sí
- No

6. ¿Cree usted que se respeta los derechos humanos como el derecho a la igualdad. al no establecerse una cantidad mínima de personas con discapacidad física que laboren en una empresa? *

- Sí
- No

7. ¿Cree usted que existe una afectación a la igualdad ante la ley si una persona con discapacidad física es menos remunerada en el ámbito laboral? *

- Sí
- No

8. ¿Cree usted que deben protegerse a las personas con discapacidad física como base de una sociedad? *

- Sí
- No

9. ¿Cree usted que el derecho de igualdad debe ser la base para tener más personas con discapacidad en el ámbito laboral? *

- Sí
- No

10. ¿Alguna vez usted ha sido sometida algún tipo de discriminación, respecto a su experiencia, cree que las personas con discapacidad física puedan defender su derecho a la igualdad? *

- Sí
- No

11. ¿Considera usted útil para las personas con discapacidad física, el programa de promoción del empleo y discapacidad? *

- Sí
- No

12. ¿Considera Ud. la falta de oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad física incrementa la pobreza de un país? *

- Sí
- No

13. ¿Cree usted que los empleadores privados no contratan personas con discapacidad física porque asumen que no son productivos? *

- Sí
- No

14. ¿Cree usted que los trabajadores no se atreven a denunciar el maltrato de parte de sus empleadores porque se ven condicionados a ser despedidos? *

- Sí
- No

15. ¿Ud. considera que existe afectación, cuando el trabajador común gane un sueldo superior a un trabajador con discapacidad física? *

- Sí
- No

16. ¿Considera Ud. que en el sector privado se vulnera los derechos de las personas con discapacidad física? *

- Sí
- No

17. ¿Cree Ud. Que en el Sector privado no existen verdaderos mecanismos de prevención para erradicar cualquier tipo de violencia contra personas con discapacidad física? *

- Sí
- No

18. ¿Cree usted que en el sector público se respeta los derechos fundamentales de las personas con discapacidad física? *

- Sí
- No

19. ¿Ud. Considera que en el sector público se contrata mayor cantidad de personas con discapacidad física que en el sector privado? *

- Sí
- No

20. ¿Cree Ud. Que debería aumentar la pena contra actos de discriminación a personas con discapacidad física? *

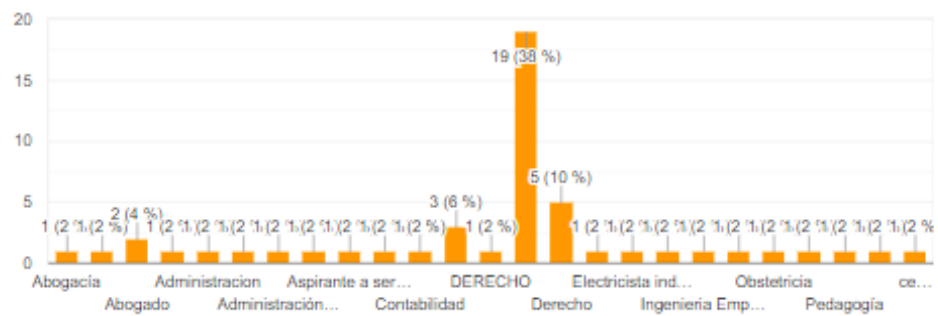
- Sí
- No

Anexo 7. Resultados del cuestionario

MIS DATOS

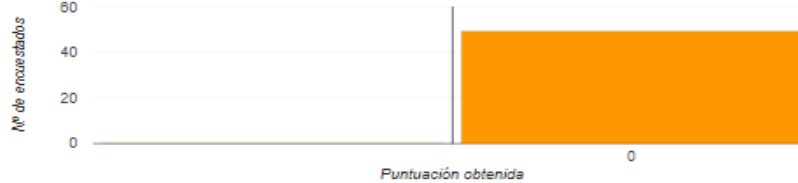
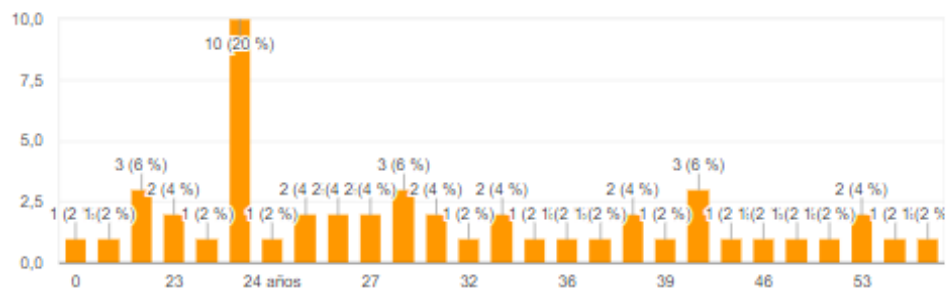
Carrera Profesional

50 respuestas



Edad

50 respuestas

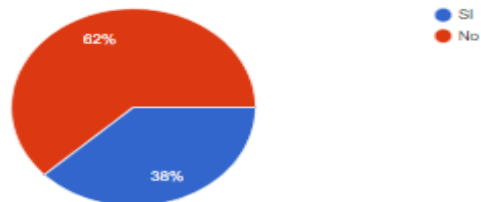


Sexo

INTERROGANTES PLANTEADAS

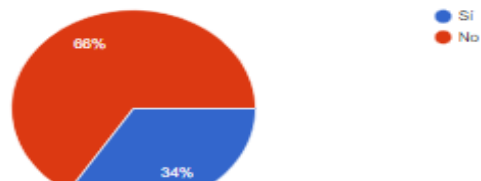
1. ¿Cree usted que el Ministerio del Trabajo realiza políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad física?

50 respuestas



2. ¿Cree Ud. que el Ministerio de justicia a través del Ministerio Público vela por la no discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral?

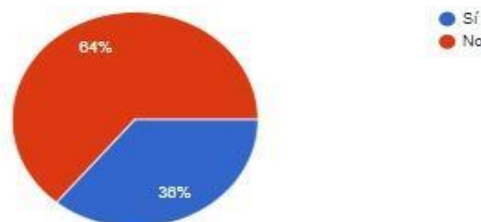
50 respuestas



3. ¿Cree usted que el Ministerio de Justicia realiza políticas de prevención a favor de personas sometidas a discriminación en el ámbito laboral?

[Copiar](#)

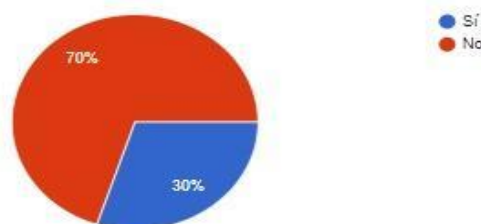
50 respuestas



4. ¿Ud. conoce algún programa de inclusión social permita el acceso laboral a personas con discapacidad física?

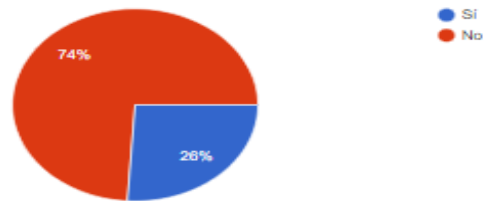
[Copiar](#)

50 respuestas



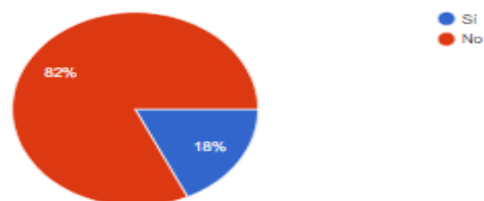
5. ¿Alguna vez usted o un conocido ha recurrido a Sunafil por un problema laboral, respecto a dicha experiencia cree que será útil para personas con discapacidad física?

50 respuestas



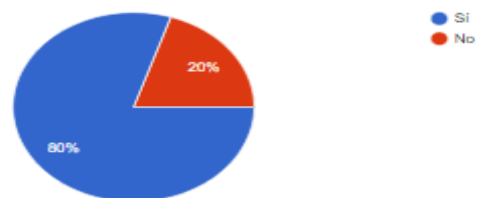
6. ¿Cree usted que se respeta los derechos humanos como el derecho a la igualdad, al no establecerse una cantidad mínima de personas con discapacidad física que laboren en una empresa?

50 respuestas



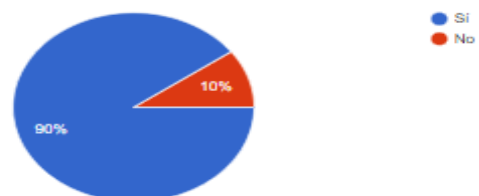
7. ¿Cree usted que existe una afectación a la igualdad ante la ley si una persona con discapacidad física es menos remunerada en el ámbito laboral?

50 respuestas



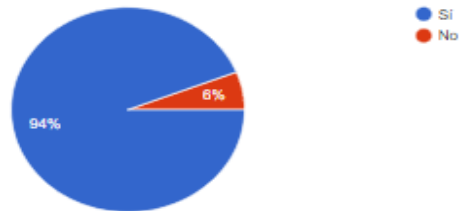
8. ¿Cree usted que deben protegerse a las personas con discapacidad física como base de una sociedad?

50 respuestas



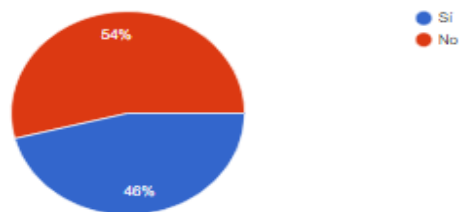
9. ¿Cree usted que el derecho de igualdad debe ser la base para tener más personas con discapacidad en el ámbito laboral?

50 respuestas



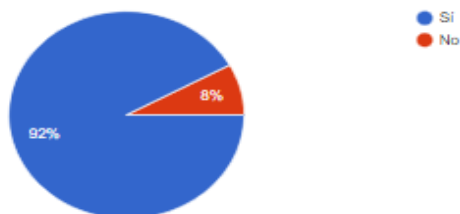
10. ¿Alguna vez usted ha sido sometida algún tipo de discriminación, respecto a su experiencia, cree que las personas con discapacidad física puedan defender su derecho a la igualdad?

50 respuestas



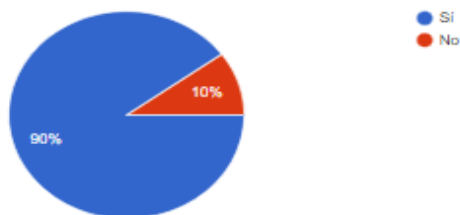
11. ¿Considera usted útil para las personas con discapacidad física, el programa de promoción del empleo y discapacidad?

50 respuestas



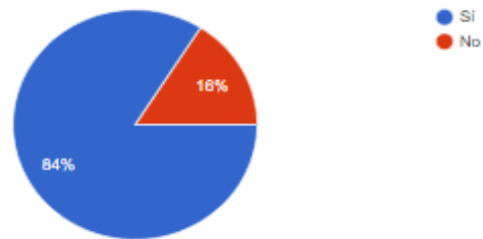
12. ¿Considera Ud. la falta de oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad física incrementa la pobreza de un país?

50 respuestas



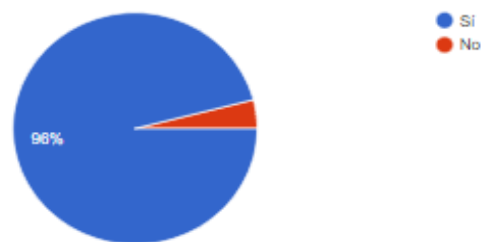
13. ¿Cree usted que los empleadores privados no contratan personas con discapacidad física porque asumen que no son productivos?

50 respuestas



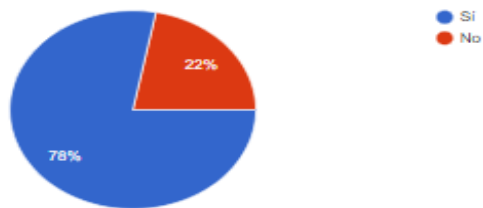
14. ¿Cree usted que los trabajadores no se atreven a denunciar el maltrato de parte de sus empleadores porque se ven condicionados a ser despedidos?

50 respuestas



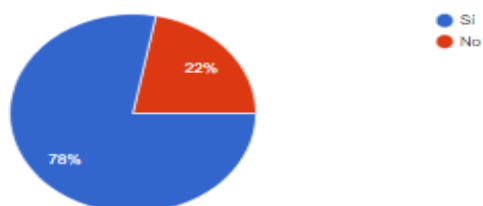
15. ¿Ud. considera que existe afectación, cuando el trabajador común gane un sueldo superior a un trabajador con discapacidad física?

50 respuestas



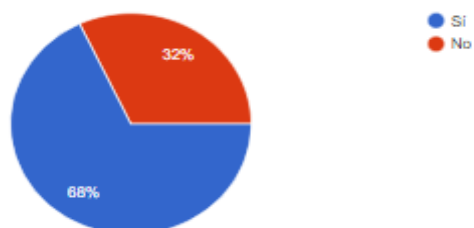
16. ¿Considera Ud. que en el sector privado se vulnera los derechos de las personas con discapacidad física?

50 respuestas



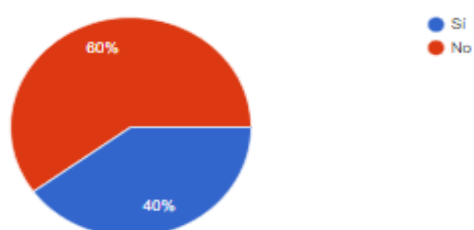
17. ¿Cree Ud. Que en el Sector privado no existen verdaderos mecanismos de prevención para erradicar cualquier tipo de violencia contra personas con discapacidad física?

50 respuestas



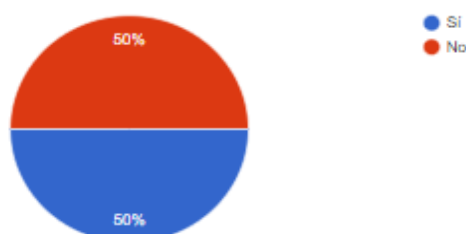
18. ¿Cree usted que en el sector público se respeta los derechos fundamentales de las personas con discapacidad física?

50 respuestas



19. ¿Ud. Considera que en el sector público se contrata mayor cantidad de personas con discapacidad física que en el sector privado?

50 respuestas



20. ¿Cree Ud. Que debería aumentar la pena contra actos de discriminación a personas con discapacidad física?

50 respuestas

