



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Implementación de un reglamento para fiscalizar el cumplimiento
de la cuota de empleo de discapacitados en entidades públicas,
Ayacucho - 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

García Humareda, Eva Zoyla (orcid.org/0000-0003-2214-522X)

ASESOR:

Dr. Vega Aguilar, Jorge Alberto (orcid.org/0000-0002-6793-4786)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima - Perú

2023

Dedicatoria

Con cariño, a mi abuelito César. Por sus incontables historias de superación que me motivaron a seguir estudiando y porque me desea que siga cumpliendo mis sueños desde el cielo.

Eva Zoyla

Agradecimiento

A Dios por la vida, a mis padres Marleni y Hernán por motivarme siempre, a mis tíos Sofía y Edy por el apoyo constante y a mi hermana Lady por ser siempre mi soporte.

Eva Zoyla

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	15
3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización	16
3.3. Escenario de Estudio	16
3.4. Participantes.....	16
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	17
3.6. Procedimiento	17
3.7. Rigor Científico	17
3.8. Método de Análisis de datos	18
3.9. Aspectos Éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 01: Trabajadores con discapacidad.....	08
Tabla 02: Fiscalización laboral en Instituciones Estatales.....	10
Tabla 03: Cuota de empleo.....	19
Tabla 04: Porcentaje de la cuota de empleo.....	20
Tabla 05: Aplicación de la Cuota de empleo.....	21
Tabla 06: Fiscalización laboral.....	22
Tabla 07: Función fiscalizadora CONADIS.....	23
Tabla 08: Multas y sanciones.....	24
Tabla 09: Imposición de multas a Instituciones Públicas.....	25
Tabla 10: Promoción de empleo.....	26
Tabla 11: Beneficios laborales.....	27
Tabla 12: Accesibilidad laboral.....	28
Tabla 13: Trabajo físico y su diseño.....	29
Tabla 14: Riesgo laboral.....	30
Tabla 15: Infraestructura laboral.....	31
Tabla 16: Ajustes razonables y su implementación.....	32
Tabla 17: Incorporación en puntos Operativos.....	33

Índice de gráficos y figuras

Figura 01: Trabajadores con discapacidad.....	08
Figura 02: Fiscalización laboral en Instituciones Estatales.....	10
Figura 03: Cuota de empleo.....	19
Figura 04: Porcentaje de la cuota de empleo.....	20
Figura 05: Aplicación de la cuota de empleo.....	21
Figura 06: Fiscalización laboral.....	22
Figura 07: Función fiscalizadora CONADIS.....	23
Figura 08: Multas y Sanciones.....	24
Figura 09: Imposición de multas a Instituciones Públicas.....	25
Figura 10: Promoción de empleo.....	26
Figura 11: Beneficios laborales.....	27
Figura 12: Accesibilidad laboral.....	28
Figura 13: Trabajo físico y su diseño.....	29
Figura 14: Riesgo laboral.....	30
Figura 15: Infraestructura laboral.....	31
Figura 16: Ajustes razonables y su implementación.....	32
Figura 17: Incorporación en puntos Operativos.....	33

Resumen

En la presente investigación se estableció como objetivo general, *si resulta necesario implementar un reglamento que permita la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo de discapacitados en las entidades públicas, en la ciudad de Ayacucho*, como metodología se basa en un enfoque cualitativo, de tipo de investigación aplicada, el diseño de investigación es experimental: De una sola casilla, la técnica utilizada fue la encuesta compuesta de 15 preguntas y se contó con la participación de todos los 27 trabajadores que vienen laborando en la SUTRAN – UD Ayacucho. Asimismo, los principales resultados que se obtuvieron en la investigación fueron los siguientes: Se logró evidenciar que el 55,56% y el 40,7% están “totalmente en desacuerdo” y en “desacuerdo” que conozcan algún trabajador con discapacidad que labore en la SUTRAN-UD Ayacucho. Esto representa que el 96.3% de trabajadores encuestados, expresan que actualmente no existen personas con discapacidad que laboren en la UD Ayacucho; sin embargo, un grupo minoritario del 3.7%, ha indicado sí conocer a un trabajador con discapacidad en el referido centro de labores.

Finalmente, se llegó a la conclusión que la implementación de un reglamento de fiscalización sí haría efectivo el cumplimiento de la cuota de empleo de discapacitados en entidades estatales, en virtud de que la cuota de empleo del 5% según normatividad - Ley General de la Persona con Discapacidad, debe cumplirse pero que lamentablemente en la realidad no es así, toda vez que en la SUTRAN UD - Ayacucho no existe ningún trabajador discapacitado, que pueda ejercer su derecho al trabajo, no existe supervisión alguna de que dicha cuota se cumpla, por lo que es necesario la implementación de un reglamento de fiscalización que realmente pueda garantizar el derecho al trabajo, así como la temática legal de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Palabras Clave: Derecho al trabajo, cuota de empleo, inserción laboral, fiscalización, discapacidad.

Abstract

In the present investigation, the general objective was established to determine if it is necessary to implement a regulation that allows the inspection of compliance with the employment quota of the disabled in public entities, in the city of Ayacucho, as a methodology is based on a qualitative approach. of the type of applied research, the research design is experimental: With a single box, the technique used was the survey composed of 15 questions and the participation of all 27 workers who have been working at SUTRAN - UD Ayacucho. Likewise, the main results obtained in the investigation were the following: It was possible to show that 55.56% and 40.7% are "totally disagree" and "disagree" that they know a worker with a disability who works in the SUTRAN-UD Ayacucho. This represents that 96.3% of workers surveyed express that there are currently no people with disabilities who work at UD Ayacucho; however, a minority group of 3.7% has indicated that they do know a worker with a disability in the aforementioned work center.

Finally, it was concluded that the implementation of a control regulation would make effective compliance with the employment quota for the disabled in state entities, by virtue of the fact that the employment quota of 5% according to regulations - General Law of the Person with Disabilities, must be fulfilled but unfortunately in reality it is not so, since in SUTRAN UD - Ayacucho there is no disabled worker, who can exercise their right to work, there is no supervision that said quota is met, for What is necessary is the implementation of a control regulation that can really guarantee the right to work, as well as the legal issue of the labor inclusion of people with disabilities.

Keywords: Right to work, Employment quota, Labor insertion, Inspection, Disabilit

I. INTRODUCCIÓN

Desde el principio de las civilizaciones, las personas con discapacidad fueron materia de discriminación y repelo por parte de la de la sociedad, ya sea por algunas características físicas o forma de vida. Eso nos hace recordar, la época de los espartanos, donde se arrojaban a los niños con defectos físicos al precipicio, desde el Monte Taigeto, el destino de estas personas con discapacidad, definitivamente era su deceso o el aislamiento social, por ser incapaces de poder sobrevivir por su propia cuenta.

Y claramente, con el transcurrir de los tiempos no varió mucho la situación de esta población vulnerable que, si bien gozan de varias normativas especializadas, estas no se vienen aplicando satisfactoriamente en nuestra realidad, tal es el caso de la Ley N° 29973 - “Ley General de la Persona con Discapacidad”, que en su artículo 49°, nos refiere que las instituciones del Estado, están obligadas a convenir con personas discapacidad, en una cantidad no menor al cinco por ciento de la totalidad de sus empleados, y los contratantes de las instituciones privadas con más de 50 empleados, están en la obligación de contratar en una cantidad no menor al tres por ciento.

Y si bien, el Estado peruano pretende promover la inclusión laboral de las personas discapacitadas, a través de la figura de la “cuota de empleo”, sin embargo, en la actualidad no se cuenta con una normativa en materia de fiscalización, para la aplicación de la cuota laboral en instituciones estatales; cosa contraria sucede en el sector privado, ya que cuenta con la R. M. N° 107-2015/TR. y con la R.S. N° 141-2016-SUNAFIL. (las cuales refieren a la aplicación, así como la fiscalización del cumplimiento de la cuota laboral para las personas discapacitadas, siendo aplicables exclusivamente a los empleadores de índole privado).

Cabe señalar que, el organismo encargado de fiscalizar la cuota laboral en las empresas privadas, es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), mientras que en sector estatal, es la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la

Persona con Discapacidad (CONADIS), este último ejerce la potestad sancionadora a través de su Dirección de Fiscalización y Sanciones, cuya función principal es el de evaluar y calificar las denuncias presentadas por incumplimiento de la referida Ley de Discapacidad.

Es así que, dicha dirección en obediencia de sus funciones como órgano punitivo, expidió un total de treinta y tres resoluciones directorales de sanción, teniendo un 63,6% de las resoluciones directorales por contravenir a las normas de accesibilidad, un 27,7% por incumplir la cuota laboral, un 6% por demora de la comunicación y/o información requerida por CONADIS y una resolución de sanción, por proporcionar información falsa requerida por el CONADIS. Estas estadísticas, comprenden el período de enero a diciembre del año 2021 y se espera que, para este período 2022 se haya podido aumentar los números de operativos de fiscalización, por cuanto no sólo se cuenta con 31 entidades públicas en el país.

Asimismo, a principios del presente año se instaló de manera virtual, el Grupo de Trabajo Multisectorial, el cual depende del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), cuyas tareas encomendadas son, el de identificar cuáles serían las causas y factores que entorpecen o restringen los avances del cumplimiento de la cuota laboral, la evaluación de los procedimientos que regulan su aplicación como su fiscalización.

Sólo se espera que, al aplicar una normativa de fiscalización para el cumplimiento de la cuota de empleo en las entidades estatales, se pueda cumplir a cabalidad con la inserción de las personas discapacitadas al mercado laboral peruano, para que puedan gozar de las mismas oportunidades y condiciones.

Después de haber descrito la realidad problemática surge la necesidad de formular el siguiente **planteamiento del problema**: ¿Resulta necesario implementar un Reglamento que permita la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo de discapacitados en las entidades públicas, en la ciudad de Ayacucho?

Como **justificación teórica**, es importante tomar en cuenta lo que señala Bernal, C. (2010), cuando nos dice que: “La intención es crear una controversia

académica sobre el conocimiento, comparar teorías, y cotejar resultados, entre otros”. (p.106).

Por ello, la presente investigación tiene como propósito aportar información sustancial sobre la situación actual de la cuota de empleo y su marco normativo en materia de fiscalización para entidades públicas, donde se espera que, a través de los objetivos planteados, deriven en una propuesta de implementar un reglamento de fiscalización para el cumplimiento de la cuota laboral que promueve su inclusión de las personas discapacitadas al mercado laboral peruano.

Para entender sobre la **justificación metodológica** hemos acudido a Méndez, C. (1995), quien nos dice que: “El argumento que ampara es la contribución de nuevas técnicas, herramientas, pautas o métodos de investigación, para generar conocimiento vigente y veraz”. (p. 92)

Asimismo, es necesario señalar que esta investigación aportará con instrumentos consistente en un cuestionario, en el que se consignarán preguntas cerradas a los profesionales que laboran en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en el distrito de Ayacucho, donde podremos obtener información a través de sus opiniones o vivencias, y con ello se pretende comprobar si se viene aplicando la cuota laboral a favor de las personas discapacitadas, conforme lo establece la ley.

Del mismo modo, es de suma importancia lo que plantea Sánchez y Reyes, (1986), cuando señala que **la justificación práctica**: “Ayuda a solucionar un problema o por lo menos pone planes que, de aplicarlas ayudarían a solucionarlo, explicar por qué sería beneficioso realizar la investigación y cuáles son las utilidades que generaría”. (p. 120)

Así pues, considero propicio la realización de esta investigación, porque existe la necesidad de aplicar una normativa encargada de las acciones de fiscalización para el cumplimiento de la cuota laboral en entidades estatales, asimismo se busca promocionar la inclusión de personas discapacitadas a un puesto de trabajo adecuado a su condición.

En cuanto a lo antes señalado, se plantearon los siguientes objetivos:
Objetivo General: Determinar si resulta necesario implementar un Reglamento que permita la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo de discapacitados en las entidades públicas, en la ciudad de Ayacucho.

Y como **objetivos específicos**, tenemos los siguientes: **Primero:** Diagnosticar el estado actual del cumplimiento de la Cuota de Empleo en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho, 2021. **Segundo:** Determinar el nivel de implementación de los ajustes razonables para el cumplimiento de la Cuota de Empleo en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho, 2021. **Tercero:** Analizar si una persona con discapacidad encajaría en los perfiles de los cargos laborales en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho, 2021.

Por lo que, nuestra **hipótesis general** sería la siguiente: La implementación de un reglamento resulta necesaria porque permitiría fiscalizar el cumplimiento de la cuota de empleo de discapacitados en las entidades públicas de la ciudad de Ayacucho; toda vez que, en la actualidad no existe un instrumento que permita fiscalizar si dichas entidades vienen cumpliendo con la indicada cuota de empleo; y, por ende, tampoco se puede sancionar su incumplimiento como debería ser.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha estimado por conveniente algunos estudios previos de nivel internacional y nacional, los cuales son:

A **nivel internacional** se presenta los siguientes antecedentes

Trejo, V. (2016). Hizo la tesis “*Ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en México*”. Este estudio sirvió para obtener el título de licenciado en Derecho en la Universidad Nacional Autónoma de México. Desarrollo un tipo descriptivo e interpretativo, llegándose a la siguiente conclusión entre otras:

El estado debe proporcionar políticas públicas que coadyuven al desarrollo del acervo de la persona discapacitada, con el fin de acentuar sus aptitudes para enfrentar sus problemas de desarrollo y se incorpore competitivamente en el mercado laboral, preservando su calidad humana y de miembro de la comunidad. (pág. 213)

Anaya, R. (2019). Hizo la tesis “*Factores que Influyen en la Integración Laboral de las personas con discapacidad*”. Este estudio sirvió para obtener el título de doctor en la Universidad de Salamanca. Desarrollo un estudio transversal, llegándose a la siguiente conclusión entre otras:

Unos de los factores más concluyentes para la obtención de un trabajo, que atraviesa una persona discapacitada es el nivel de educación y, en especial la obtención de un grado o de un programa de índole profesional. (pág. 78).

Altamirano, F. (2021). Hizo la tesis “*El derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad visual en Ecuador*”. Este estudio sirvió para obtener el título de magíster en Investigación en Derecho en la Universidad Andina Simón Bolívar. Desarrollo un enfoque mixto, llegándose a la siguiente conclusión entre otras:

Ecuador avanzó en la implantación de normativas, debido principalmente a los tratados donde se firmaron instrumentos internacionales sobre discapacidad, provocando cambios en la normativa nacional. Asimismo,

considera que se carece de normas fundamentales y accesorias que salvaguarden los derechos de las personas discapacitadas. (pág. 85)

A **nivel nacional** se presenta los siguientes antecedentes

(Huamán et al. 2016). Hizo la tesis “*Evaluación de la eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad en el ámbito laboral*”. Este estudio sirvió para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Desarrolló un enfoque mixto, fue de tipo *lege data* de diseño no experimental, llegándose a la siguiente conclusión entre otras:

La Municipalidad de la provincia de Cajamarca no efectuó con el cumplimiento de la cuota del cinco por ciento de empleados discapacitados, como lo señala la Ley de discapacidad; de otro lado, no posee con los ajustes razonables cuya finalidad es el de proporcionarle facilidades para el desenvolvimiento de sus tareas de manera eficiente. (pág. 97)

Aragón, C. & Hidalgo, P. (2018). Hizo la tesis “*Cuota de Empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el Mercado Laboral Peruano*”. Este estudio sirvió para obtener el título de magíster en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Desarrollo un enfoque cualitativo, llegándose a la siguiente conclusión entre otras:

Las autoras favorecen la aplicación de discriminación de índole positivo para la generación de normas como la Ley de discapacidad, la cual intenta proponer igualdad en el mercado laboral para estas personas discapacitadas. Lo que se propone no es facilitar a las personas discapacitadas en razón a su discapacidad, sino garantizar que su discapacidad no será una barrera para la ejecución de sus labores profesionales como personales. (pág. 105)

Chura, R. (2017). Hizo la tesis “*Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo*”. Este estudio sirvió para obtener el título de abogada en la Universidad César Vallejo. Desarrollo un enfoque cualitativo, llegándose a la siguiente conclusión entre otras:

Se identificó que el gobierno peruano a través de sus instituciones como es el Conadis y el MTPE, no está supervisando como debería la aplicación de la cuota de empleo, si bien realizan visitas inopinadas, estas no se aplican en todas las instituciones estatales. (pág. 83).

Rojas, M. & Villanueva, M. (2019) Hicieron la tesis “*Acceso de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo en las Entidades Públicas*”. Este estudio sirvió para obtener el título de abogados en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Desarrolló un enfoque cualitativo, llegando a la siguiente conclusión entre otras:

Se han encontrado muchas barreras que impiden el acceso a un puesto de trabajo, por parte de las personas con discapacidad, tales como una infraestructura inadecuada para su desplazamiento, falta de oportunidades, discriminación, entre otros. (pág. 128)

A continuación, se detallará la conceptualización y teorías que consideramos pertinentes para la investigación.

La cuota de empleo son acciones promovidas por el Estado para insertar al mercado laboral, personas que presenten alguna discapacidad a través de normas que obliguen a empresas privadas e instituciones públicas la contratación de estas personas discapacitadas. Para entender mejor acudiremos a Hilario, A. (2016), quien nos dice que: “La presencia de una cuota por parte del Estado, supone establecer una obligación para la contratación de un determinado número de empleados que posean algún tipo de discapacidad”. (pág. 4). Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2022), define a la cuota de empleo como: “Herramienta que tiene como propósito, la reducción de las diferencias que afrontan los discapacitados en el acceso a un puesto de trabajo”

Según la Organización Internacional del Trabajo citado en Carbajal, P. (2019), los sistemas de cuotas de empleo, señala tres modelos básicos:

- **Recomendación sin sanción:** Se le sugiere al contratante convenir con personas discapacitadas sin sanción alguna.
- **Obligaciones sin sanción efectiva:** Se le obliga al contratante convenir con personas discapacitadas sin sanción alguna.

- **Obligaciones con sanción:** En este tipo de modelo se obliga a entidades estatales y privadas, al contratar personas discapacitadas y al incumplirlas se le aplicará una multa. (pág. 44). Siendo este último modelo, aplicable a la legislación peruana.

Nos enfocaremos en analizar la aplicación del sistema de cuotas sólo en el sector estatal, señalando que dicho sector está en la obligación de contratar personas con discapacidad, en una cantidad no menor al cinco por ciento de la totalidad de sus empleados, cual fuese su régimen laboral al que perteneciera, incluyendo a las Fuerzas Armadas y la PNP.

Es así que aplicaremos el cálculo de la cuota laboral en el sector estatal, tomando en cuenta los criterios de la cuota laboral, procederemos hacer el cálculo. ¿Cuántos trabajadores con discapacidad debería contar una Institución Pública y en este caso, en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías / UD Ayacucho?

Teniendo en cuenta que en el año 2021 se contabilizo 27 trabajadores que laboraron en la SUTRAN UD Ayacucho; no obstante, se tiene que analizar el tiempo laborado de estas 27 personas. Observemos el siguiente cuadro.

Tabla 01:

Número de trabajadores con discapacidad en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías / UD Ayacucho.

PERMANENCIA	N° DE TRABAJADORES	PONDERADO	RESULTADO
1 año	26	27 trabajadores x 1 año	26.00
2 meses y 26 días	1	Meses: 1 trabajador / 12 meses x 2 meses de permanencia. Días: 1 trabajador / 365 días x 26 días de permanencia	00.24
Ponderado			26.2
Cuota de Empleo 5% (Sector Publico)			1,31
Número de personas con discapacidad a contratar			1

Nota: Esta tabla muestra que en el año 2021 se debió de contratar a un trabajador con discapacidad en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías / UD Ayacucho, de acuerdo a los criterios y al cálculo de la cuota laboral.

De otro lado, la fiscalización laboral según Sánchez, J. (2020), lo define como: “Una prueba de control supervisada por parte del Estado, la cual sirve para encontrar leyes incumplidas de índole legal y administrativo. Partiendo de esta definición, podemos decir que la encargada de la supervisión de la aplicación de la cuota laboral es la CONADIS, a través de su dirección de fiscalización y sanciones. Asimismo, de conformidad al artículo 45 de su reglamento de organización y funciones, nos señala sus funciones:

- ❖ Plantear normas o procedimientos con relación a los procesos de fiscalización y sanción, a nivel nacional como regional y local.
- ❖ Admitir denuncia por incumplir la Ley General de discapacidad.
- ❖ Remitir las respectivas resoluciones directorales de sanción y otros de su incumbencia.
- ❖ Solucionar los recursos de reconsideración contra las respectivas resoluciones de sanción expedidas.
- ❖ Derivar a la Presidencia del CONADIS, los recursos de apelación dentro de plazo establecido.
- ❖ Expedir información de las sanciones aplicadas.

De acuerdo, a la R.D. N° 079-2021-CONADIS/DFS, se aprueba los instrumentos para la fiscalización laboral denominados: Ficha N° 1 – Fiscalización de gabinete de la temática (encargada de verificar la aplicación de la cuota laboral) y la Ficha N° 2 – Fiscalización de gabinete de la temática (encargada de verificar la aplicación de la bonificación del quince por ciento), quienes tienen el propósito de coadyuvar con la supervisión laboral y maximizar los derechos laborales de las personas discapacitadas.

A través de estos instrumentos aplicados en el año 2021, sólo se registró un total de treinta y tres resoluciones directorales de sanción, ante el incumplimiento de la referida Ley de discapacidad, teniendo un 63,6% de las

resoluciones directorales por contravenir a las normas de accesibilidad, un 27,7% por incumplir la cuota laboral, un 6% por demora de la comunicación y/o información requerida por CONADIS y una resolución de sanción, por proporcionar información falsa requerida por el CONADIS. Observando en el siguiente cuadro que, en su mayoría de entidades fiscalizables, fueron municipalidades de Lima.

Tabla 02:

Instituciones estatales con fiscalización laboral en el año 2021.

MUNICIPALIDADES DE LIMA	RESOLUCIONES DIRECTORALES
CALLAO	2 Resoluciones
Gobierno Regional del Callao	Inaplicación de la cuota laboral
Municipalidad Distrital de Ventanilla	Retraso de información a CONADIS
CUSCO	1 resolución
Municipalidad Provincial de La Convención	Información Falsa
LIMA	29 Resoluciones
Municipalidad Distrital de Pueblo Libre	Contravenir normas de accesibilidad
Instituto Metropolitano de Protransporte de Lima	Retraso de información a CONADIS
Ministerio Del Ambiente	Inaplicación de la cuota laboral
Ministerio De Trabajo y Promoción del Empleo	Contravenir normas de accesibilidad
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento	Contravenir normas de accesibilidad
Municipalidad Distrital de Barranco	Contravenir normas de accesibilidad
Municipalidad Distrital de Lince	Inaplicación de la cuota laboral
Municipalidad Distrital de San Bartolo	Inaplicación de la cuota laboral
Municipalidad de Villa el Salvador	Contravenir normas de accesibilidad
Municipalidad Distrital De Ate	Inaplicación de la cuota laboral
Municipalidad de Villa el Salvador	Contravenir normas de accesibilidad
Municipalidad Distrital de Puente Piedra	Contravenir normas de accesibilidad
Municipalidad Distrital de Ancón	Contravenir normas de accesibilidad
Municipalidad Distrital de Ate	Contravenir normas de accesibilidad
Municipalidad Distrital de Chorrillos	Contravenir normas de accesibilidad
Municipalidad Distrital de Cieneguilla	Contravenir normas de accesibilidad
Municipalidad Distrital de Comas	Inaplicación de la cuota laboral
Municipalidad Distrital del Agustino	Contravenir normas de accesibilidad

Municipalidad Distrital de Independencia	Contravenir normas de accesibilidad
Municipalidad Distrital de Los Olivos	Contravenir normas de accesibilidad
Municipalidad Distrital de Punta Hermosa	Contravenir normas de accesibilidad
Municipalidad Distrital de Punta Negra	Contravenir normas de accesibilidad
Municipalidad Distrital de San Bartolo	Contravenir normas de accesibilidad
Municipalidad Distrital de San Isidro	Contravenir normas de accesibilidad
Municipalidad Distrital de San Martín de Porres	Inaplicación de la cuota laboral
Municipalidad Distrital de Santa Anita	Contravenir normas de accesibilidad
Municipalidad Distrital de Santa María del Mar	Contravenir normas de accesibilidad
Municipalidad Distrital de Santiago de Surco	Contravenir normas de accesibilidad
Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo – PRONABEC	Inaplicación de la cuota laboral
TUMBES	01 resolución
Unidad Ejecutora 402 Hospital Regional José Alfredo Mendoza Olavarria II -2	Inaplicación de la cuota laboral

Nota: Esta tabla muestra que se realizaron 27 operativos de fiscalización a diversas instituciones estatales en el departamento de Lima, obteniendo el 87.1% del total de intervenciones, sin embargo, no pasa lo mismo con los demás departamentos a nivel nacional, ya que solo obtuvieron el 12.9 % del total de intervenciones realizadas en el año 2021.

De otro lado, SERVIR citado por Carbajal, P. (2019), señala que en el año 2012, sólo se cumplió con el 1.5% (21 mil personas discapacitadas) de la cuota laboral en el sector público, obteniendo negativamente la cifra de 38 mil puestos no ocupados por esta población vulnerable, representando así el 3.5%. Asimismo, señala cuáles habrían sido los motivos por los que no se cumplió con la cuota laboral: Condición de inactividad, escaso nivel educativo, y contar con población adulta en mayor número. (pág. 45)

De acuerdo, a la Asociación Pro Derechos Humanos (2017) manifiesta que las dificultades que posee las entidades públicas respecto al cumplimiento de la cuota de empleo, son las siguientes:

- Las instituciones estatales no poseen instrumentos que sirvan para identificar los puestos de trabajo en el que pueda encajar una persona que posea alguna discapacidad.

- Elaborar términos de referencia para que en las convocatorias públicas sólo se pueda exigir lo primordial para el puesto de trabajo. (pág. 13)

Cuando hablamos de sanciones, tomamos en cuenta a Pulido, F. (2019), quien nos señala que: “Las sanciones son técnicas de estimulación utilizadas por parte del Estado, para que las personas se comporten de acuerdo a las leyes.

De acuerdo al artículo 81 de la Ley de discapacidad, nos señala que las infracciones se clasifican en: leves, graves y muy graves. La inaplicación de la cuota laboral de personas discapacitadas, está clasificada dentro de infracciones muy graves, teniendo una multa pecuniaria de 12 a 15 UITs equivalente en la actualidad a S/. 55,200.00 hasta S/. 69,000.00 soles.

Estas multas recaudadas, tienen como destino financiar campañas y proyectos en favor de las personas discapacitadas, así como también son destinadas a las labores de fiscalización, sin embargo, cuentan con una excepción y es que el dinero recolectado de las multas no va destinado a las labores de la fiscalización de la cuota laboral.

De otro lado, hablaremos del aspecto histórico de las primeras manifestaciones del reglamento y se nos viene a la mente el código de Hammurabi, que si bien no fue el primogénito de leyes de leyes, tuvo demasiada relevancia e influencia en la legislación normativa de otras culturas. Estuvo conformado por 282 normas plasmadas en una piedra por el Rey Hammurabi. Asimismo, el reglamento también cuenta con un antecedente bíblico, que fueron las 2 tablas de piedra que Dios se lo proporcionó a Moisés en el monte Sinaí y que contenían los 10 mandamientos y que hoy en la actualidad son considerados principios de vida.

Según Cordero, E. (2019) define al reglamento como: Aquel precepto legal que proviene del Estado, pero de naturaleza secundaria respecto a una ley. Por su parte Trujillo, E. (2021) define al reglamento como: "Un conjunto de normas

expedido por las administracion estatal que permitira la regulacion de un sector en especifico.”

Las características de los reglamentos según Trujillo, E. (2021), son las siguientes:

- Las normas contenidas en los reglamentos son de carácter imperioso.
- Reglamentan un sector en específico.
- Delimitar las normas que los ciudadanos deben alcanzar.
- No puede contradecir a normas de mayor jerarquía, como son las leyes ni a la Constitución.
- Debe ser concreto y no ser parcial.
- Son establecidos por la autoridad pública, poder que fue otorgado por ley.
- Será determinada la amplitud del reglamento por la Ley.

Según De la Helguera, A. (1927) señala que la naturaleza del trabajo como instrumento de obtención de riqueza está dividido en: trabajo material que consiste en el uso de las facultades físicas de la persona, haciendo uso del esfuerzo muscular, mientras que el trabajo inmaterial consiste en el uso de las facultades intelectuales usando la mente de la persona.

De otro lado, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), define que los ajustes razonables, son aquellas transformaciones como adaptaciones requeridas que no provoquen una carga indebida, para garantizar el goce de los derechos fundamentales de las personas discapacitadas (pág. 5)

Mientras que, la normativa peruana define que los ajustes razonables son aquellas medidas adoptadas a las herramientas de trabajo como también en los horarios en función a lo requerido, y entre otros; con la finalidad de que la persona que sufre algún tipo de discapacidad, pueda desenvolverse sin ninguna preocupación. (Ley N° 29973, 2012).

Es así que, el Estado peruano en su finalidad de salvaguardar los derechos laborales de las personas discapacitadas, aprobó una serie de lineamientos destinados a proporcionar los ajustes razonables en el trabajo, como también

cuando nos encontramos ante un ajuste razonable considerado carga indebida. (D.S. N° 001-2020-TR, 2020).

Teniendo en cuenta lo mencionado, se deberá otorgar dichos ajustes razonables a las personas con discapacidad desde el momento de la selección de personal (convocatoria) hasta la contratación si fuera el caso, aplicables tanto para las empresas privadas como para las entidades estatales.

Es así que, de conformidad al D.S. N° 013-2019-MIMP (2019), menciona que los ajustes razonables aplicables a empresas privadas como a entidades estatales, deberán considerar desde: la admisión al acceso, como también la permanencia y deslizamiento en los diversos ambientes donde se viene desarrollando la etapa de selección. Será posible proporcionar dichos ajustes razonables de no constituirse una carga desmedida siendo la única excepción para no ejecutarla.

El desempeño laboral dependerá de adoptar las herramientas dispensables como contar con mobiliario adaptado, tener la posibilidad de trabajar en casa dependiente a las condiciones del trabajador, otorgarle un plano de la oficina con las características descritas, entre otras.

Asimismo, es importante tener en cuenta lo que señala García Menchén (2022) sobre la accesibilidad universal como aquella condición que debería cumplirse en todos los entornos, bienes, procesos, así como todos los servicios, para que todas las personas con discapacidad puedan valerse por su propia cuenta.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

La presente investigación se realizó con un enfoque cualitativo, el cual sirvió para obtener información a través de opiniones sin perseguir criterios. Es así que, los autores Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018), señalan que la investigación cualitativa tiene como cualidad entender los acontecimientos, y asimismo explorarlos desde el punto de vista de los colaboradores en su entorno y en relación a ellos. (pág. 93)

De otro lado, este tipo de investigación es aplicada debido a que se buscó resolver un problema en la práctica, siendo en este caso, el de lograr información respecto a la implementación de una normativa de fiscalización para el acatamiento de la cuota laboral en entidades estatales, y así promover su inserción laboral de las personas discapacitadas al mercado peruano.

Por su parte, Paniagua F. & Condori P. (2018), sostiene que: “La investigación aplicada tiene como objetivo resolver problemas para el mejoramiento de normas, procedimientos, reglas, entre otros, a través de la utilización de conocimientos de carácter científicos”. (pág. 23)

Como diseño de investigación se utilizó la investigación clásica: De una sola casilla, la cual se utiliza un solo grupo con el objeto de obtener un informe aislado de lo que existe en el momento del estudio.

Asimismo, como nivel de investigación se utilizó una investigación descriptiva – explicativa, la cual describe las características del hecho e investiga el porqué de los hechos, mediante la relación causa – efecto. Se ha tomado de referencia lo mencionado por Narvaéz, O. & Villegas, L. (2016), quien nos dice que: “La investigación descriptiva – explicativa se emplea cuando se quiere describir las características y a su vez encontrar las causas del objeto de estudio, una vez que haya sido debidamente identificado”.

3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización

En la presente investigación, se desarrolló la matriz de categorización donde se extraen dos categorías, las mismas que se subdividen en subcategorías.

Categoría 1

Reglamento de fiscalización

Sub categorías

- ❖ Fiscalización focalizada
- ❖ Naturaleza de trabajo
- ❖ Ajustes Razonables

Categoría 2

Cumplimiento de la Cuota de Empleo

Sub categorías

- ❖ Cálculo de la Cuota de empleo
- ❖ Fiscalización Laboral
- ❖ Sanciones y multas

3.3. Escenario de Estudio

La presente investigación se realizó en su totalidad, en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, de la ciudad de Ayacucho, durante el año 2021.

Por su parte, Bai, H. & Clark, M. (2019), precisan que se examina como el lugar que se basa en los beneficios profesionales que utilizara la investigadora y dichos ámbitos que deben ser eficaces, a pesar de que para varios investigadores no resulta importante esta fase en el proceso

3.4. Participantes

Los participantes de la presente investigación fueron: Los trabajadores que laboran en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías de Ayacucho, los cuales poseen competencia para emitir un juicio apropiado sobre el tema, por cuanto pertenecen a dicha institución.

Se ha tomado de referencia lo mencionado por García, J. & Sánchez, P. (2020), quien nos dice que: Son aquellos que efectúan un rol esencial dentro de la investigación, de modo directo e indirecto, siendo probable incrementar participantes que no se han registrado al empezar la investigación.

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

En la presente investigación se utilizó la encuesta como técnica de investigación, asimismo, un cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual se encuentra validado por tres abogados con grado de magister y una extensa experiencia en materia laboral.

Según López-Roldán P. & Fachelli, S. (2016), define la encuesta como: Técnica de recolección de datos, que se materializa en un conjunto de preguntas que se hacen a un grupo determinado de personas, con la finalidad de obtener una información. (pág. 8)

Asimismo, el autor Arias J. (2020), define al cuestionario como: “Una herramienta de investigación, que consiste en una serie de preguntas y posibles respuestas, con el fin de obtener una información”. (pág. 81).

3.6. Procedimiento

La presente investigación se dio inicio con la recopilación de información, una vez delimitada las categorías, el tiempo y el espacio, para proceder en realizar un cuestionario a los trabajadores que laboran en la SUTRAN e ingresar las respuestas al sistema SPSS V.26, para crear tablas y gráficos hasta alcanzar las conclusiones requeridas.

3.7. Rigor Científico

Según Rodríguez, A. (2020) enfatiza que: “El rigor científico comprende todos los fragmentos de la investigación, iniciando desde las preguntas, hasta la selección del método, ya que contribuye a la credibilidad de una investigación”.

Podemos concluir que, el rigor científico consta de esa consistencia que le concede credibilidad al estudio y que, con base en criterios previamente instaurados, nos permite construir una investigación

3.8. Método de Análisis de datos

Según el sitio web: Técnicas de Investigación Educativa G38, (2020), señala que: “El Método de análisis de datos reside en la ejecución de diversos procedimientos a las que el averiguador someterá dichos datos con el único motivo, que de conseguir los objetivos ya trazados”.

Asimismo, Díaz, G. (2019), indica que: “Cuando se aplican los métodos que sirven para obtener la recolección de información que se usaron para determinado estudio al elegir los lugares analizados, calcular y evidenciar información”.

3.9. Aspectos Éticos

La presente investigación tuvo en cuenta la propiedad intelectual de los investigadores que citamos con anterioridad, así como también la información que se obtuvo de libros, artículos y tesis. Por último, con la finalidad de cumplir con los criterios de transparencia, se utilizó el programa “Turnitin” el cual demostró que no hubo plagio, mostrando así la originalidad del proyecto de investigación.

IV. RESULTADOS

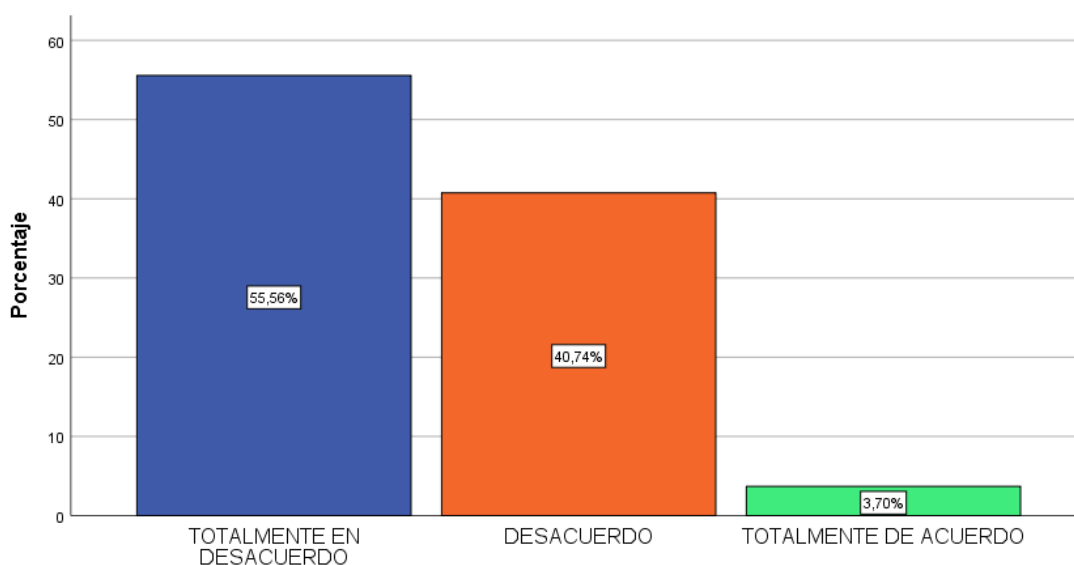
DIMENSIÓN N° 1: Cálculo de la cuota de empleo

Pregunta N° 1: ¿Conoces algún compañero con discapacidad que actualmente trabaje en la SUTRAN - UD Ayacucho?

Tabla 03

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	15	55,6	55,6	55,6
	DESACUERDO	11	40,7	40,7	96,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Figura 03



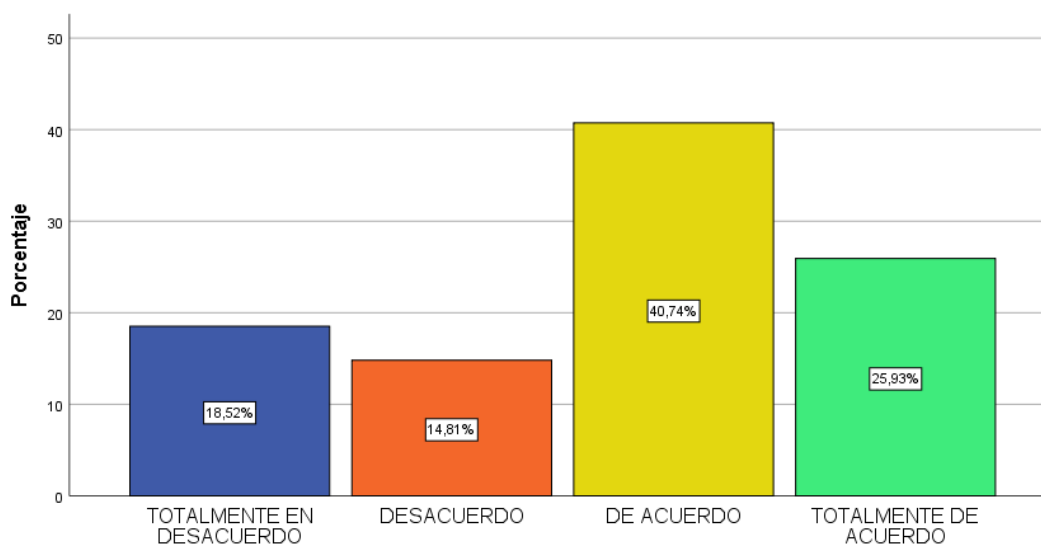
Conforme al cuestionario aplicado a los participantes, se logra evidenciar que el 55,56% y el 40,7% están “totalmente en desacuerdo” y “en desacuerdo” que conozcan algún trabajador con discapacidad que labore en la SUTRAN, propiamente en la Unidad Desconcentrada de Ayacucho. Esto representa que el 96,3% de trabajadores encuestados, expresan que actualmente no existen personas con discapacidad que laboren en la UD Ayacucho; sin embargo, un grupo minoritario del 3,7% ha indicado sí conocer a un trabajador con discapacidad en el referido centro de labores.

Pregunta N° 2: ¿Estás de acuerdo que el cálculo de la cuota de empleo en entidades públicas sea del 5% del total de trabajadores?

Tabla 04

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	18,5	18,5	18,5
	DESACUERDO	4	14,8	14,8	33,3
	DE ACUERDO	11	40,7	40,7	74,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Figura 04



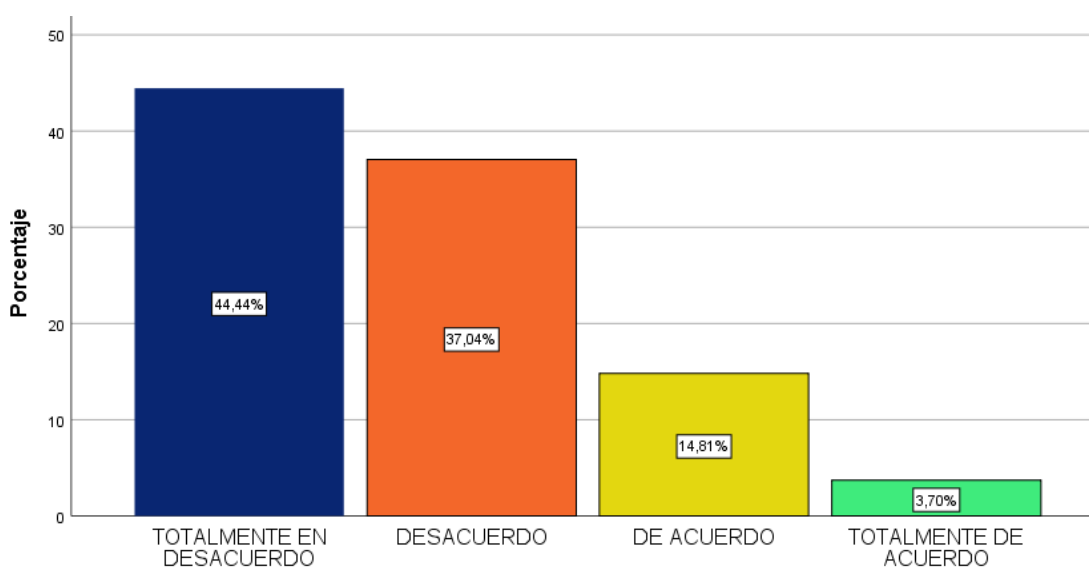
Conforme se observa en la tabla 4 y figura 4, se logra sintetizar y apreciar que el 66.7% de trabajadores de la SUTRAN – UD Ayacucho, indican “estar de acuerdo” con el porcentaje del cinco por ciento como cálculo de la cuota de empleo, por otra parte, el 33.3% manifiestan “no estar de acuerdo” con el porcentaje ante señalado como cálculo de la cuota laboral.

Pregunta N° 3: ¿Considera usted que la cuota de empleo se viene aplicando en su centro de labores?

Tabla 05

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	12	44,4	44,4	44,4
	DESACUERDO	10	37,0	37,0	81,5
	DE ACUERDO	4	14,8	14,8	96,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Figura 05



En virtud a lo que se muestra en tabla 5 y figura 5, se sintetiza que el 81.5% de trabajadores de la SUTRAN – UD Ayacucho, indican que no se viene aplicando la cuota de empleo en la UD Ayacucho, sin embargo, el 18.5% manifiestan que se viene aplicando dicha cuota laboral.

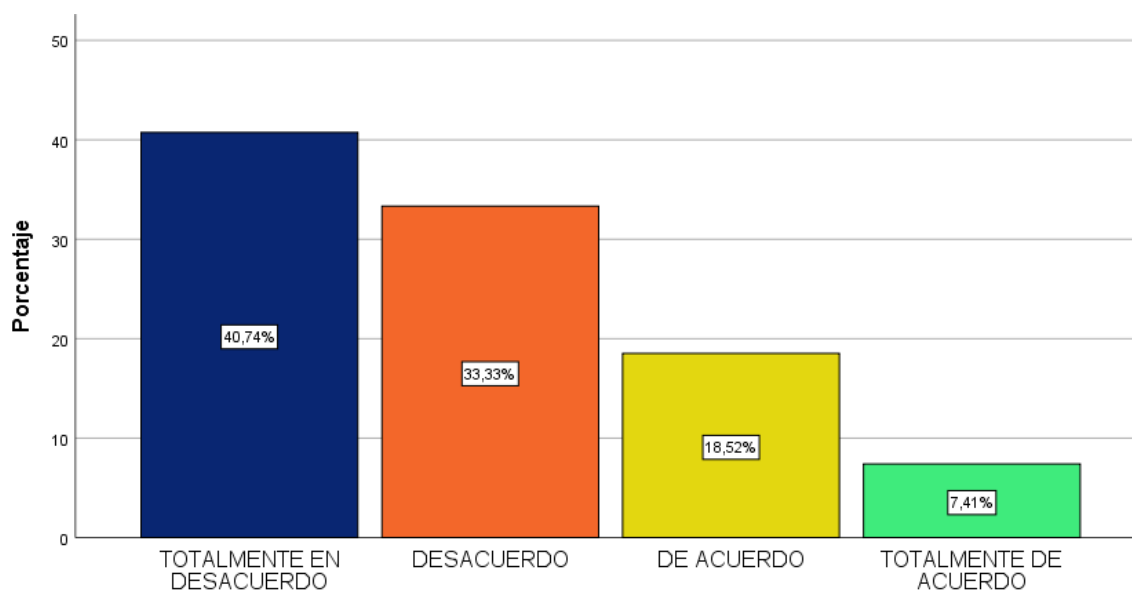
DIMENSIÓN N° 2: Fiscalización Laboral

Pregunta N° 4: ¿En el tiempo que viene laborando en la SUTRAN - UD Ayacucho, se realizó alguna fiscalización laboral?

Tabla 06

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	11	40,7	40,7	40,7
	DESACUERDO	9	33,3	33,3	74,1
	DE ACUERDO	5	18,5	18,5	92,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Figura 06



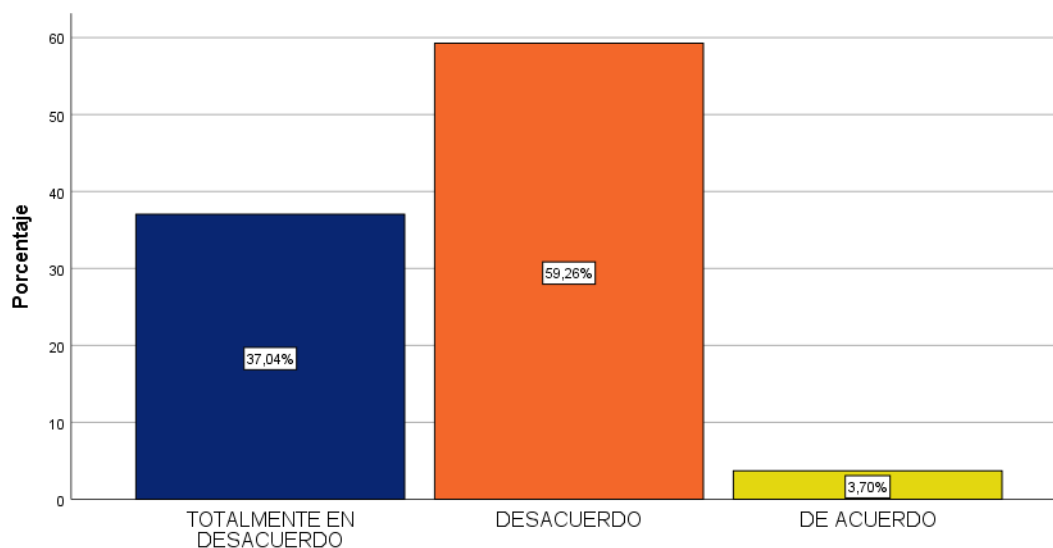
Conforme se observa en la tabla 6 y figura 6, se logra apreciar que el 74.1% de trabajadores de la SUTRAN – UD Ayacucho, indican no haber observado ninguna fiscalización laboral en el tiempo que vienen laborando, por otra parte, el 25.9% manifiestan haber presenciado una fiscalización laboral.

Pregunta N° 5: ¿Considera usted que la CONADIS, cumple realmente con su función fiscalizadora en las Entidades Públicas?

Tabla 07

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	10	37,0	37,0	37,0
	DESACUERDO	16	59,3	59,3	96,3
	DE ACUERDO	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Figura 07



En virtud a lo que se muestra en tabla 7 y figura 7, se aprecia que el 96.3% de trabajadores de la SUTRAN – UD Ayacucho, indican que CONADIS no cumple con su rol fiscalizador en las entidades públicas, sin embargo, el 3.7% manifiestan que CONADIS sí viene cumpliendo su función supervisora.

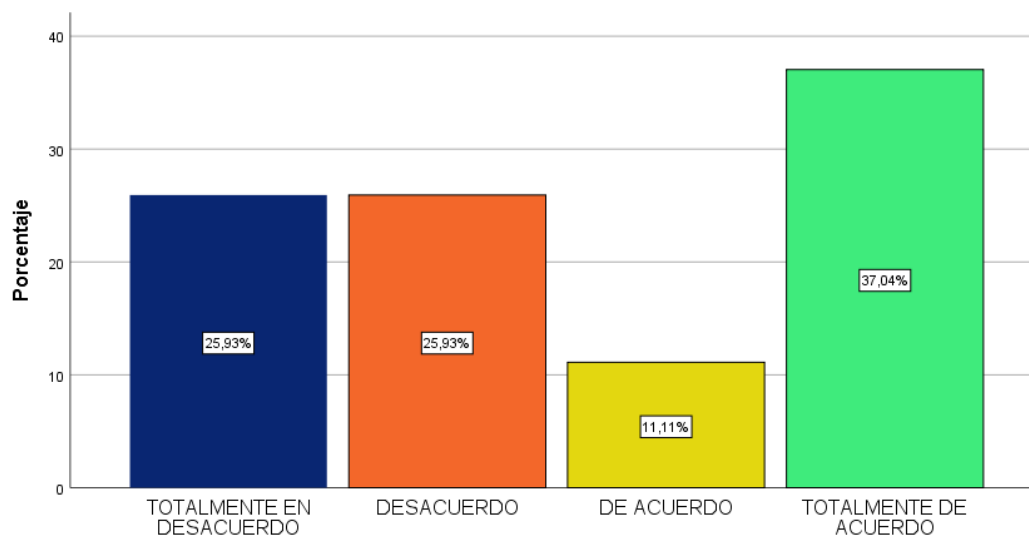
DIMENSIÓN N° 3: Sanciones y multas

Pregunta N° 6: Sabía que, ¿Ante el incumplimiento de la cuota de empleo en las Entidades Públicas, se puede imponer multas entre 12 a 15 UIT, que son destinadas a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación de empleo a favor de las personas con discapacidad?

Tabla 08

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	25,9	25,9	25,9
	DESACUERDO	7	25,9	25,9	51,9
	DE ACUERDO	3	11,1	11,1	63,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	37,0	37,0	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Figura 08



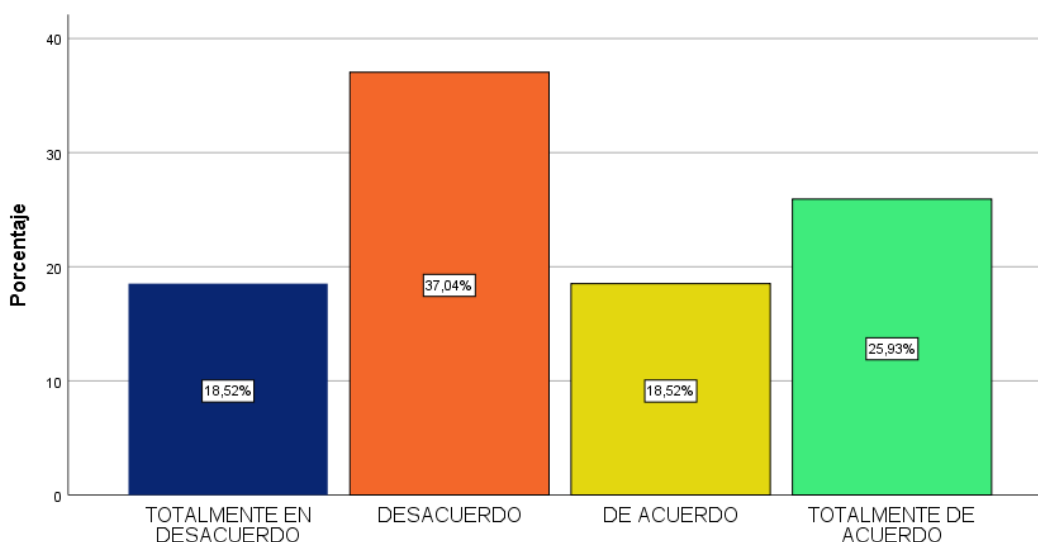
Conforme se observa en la tabla 8 y figura 8, se logra apreciar que el 51.9% de trabajadores de la SUTRAN– UD Ayacucho, indican desconocer sobre las multas pecuniarias impuestas ante el incumplimiento de la cuota de empleo, por otra parte, el 48.1% manifiestan conocer sobre las multas a imponer ante el incumplimiento de dicha cuota.

Pregunta N° 7: ¿Cree usted que al multar a una institución pública lograría incorporar a una persona con discapacidad a un puesto de trabajo?

Tabla 09

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	18,5	18,5	18,5
	DESACUERDO	10	37,0	37,0	55,6
	DE ACUERDO	5	18,5	18,5	74,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Figura 09



En virtud a lo que se muestra en tabla 9 y figura 9, se aprecia que el 55.6% de trabajadores de la SUTRAN – UD Ayacucho, indican que al multar no coadyuvaría a la contratación de una persona con discapacidad en un puesto de trabajo, sin embargo, el 44.4% manifiestan que la imposición de la multa promocionaría la contratación de estas personas con discapacidad.

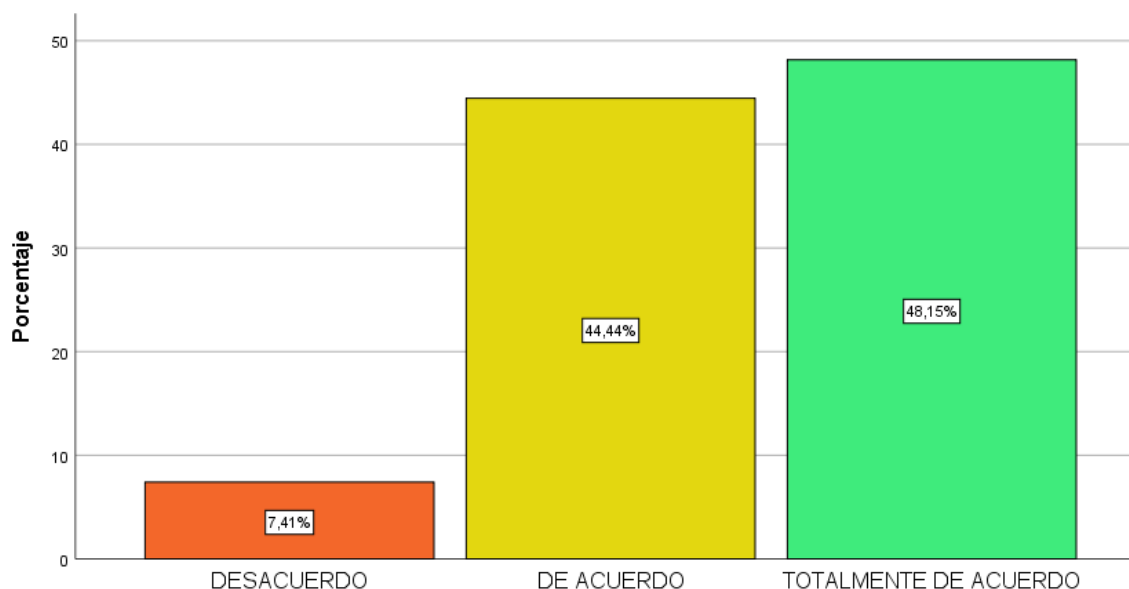
DIMENSIÓN N° 4: Fiscalización Focalizada

Pregunta N° 8: ¿La implementación de un reglamento de fiscalización promovería la contratación de personas con discapacidad en la SUTRAN-UD Ayacucho?

Figura 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	2	7,4	7,4	7,4
	DE ACUERDO	12	44,4	44,4	51,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	48,1	48,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Tabla 10



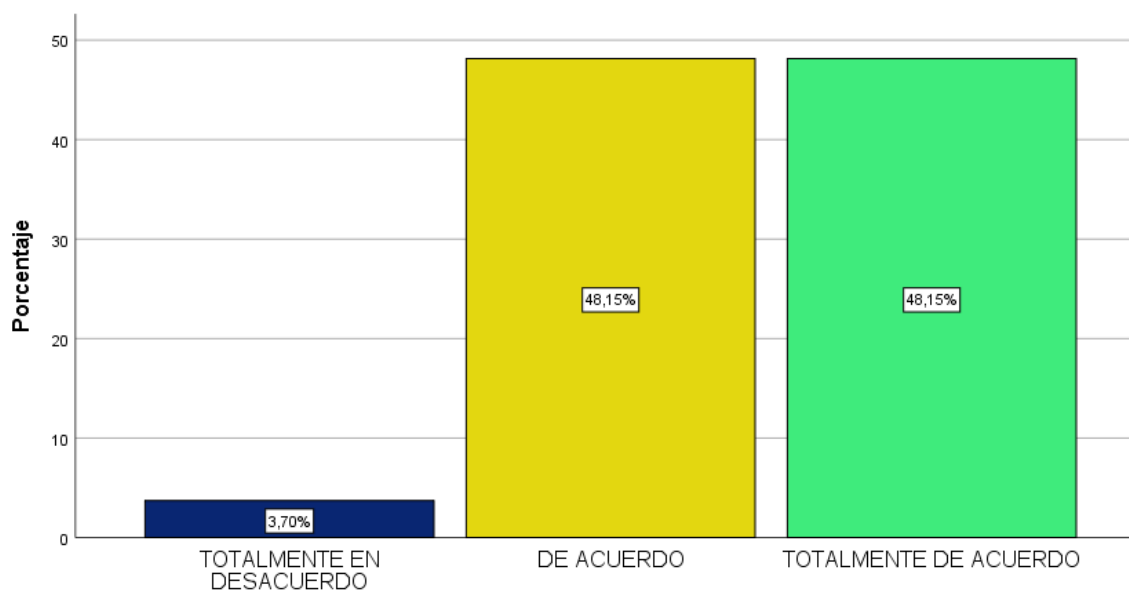
Conforme se observa en la tabla 10 y figura 10, se logra apreciar que el 92.6% de trabajadores de la SUTRAN, indican que la implementación de un reglamento de fiscalización promocionaría la contratación de personas con discapacidad en la SUTRAN-UD Ayacucho, por otra parte, el 7.4% manifiestan estar en desacuerdo con la implementación del reglamento antes citado.

Pregunta N° 9: ¿Considera beneficioso la implementación de un reglamento encargado de fiscalizar el cumplimiento de la cuota de empleo en la SUTRAN- UD Ayacucho?

Tabla 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	3,7	3,7	3,7
	DE ACUERDO	13	48,1	48,1	51,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	48,1	48,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Figura 11



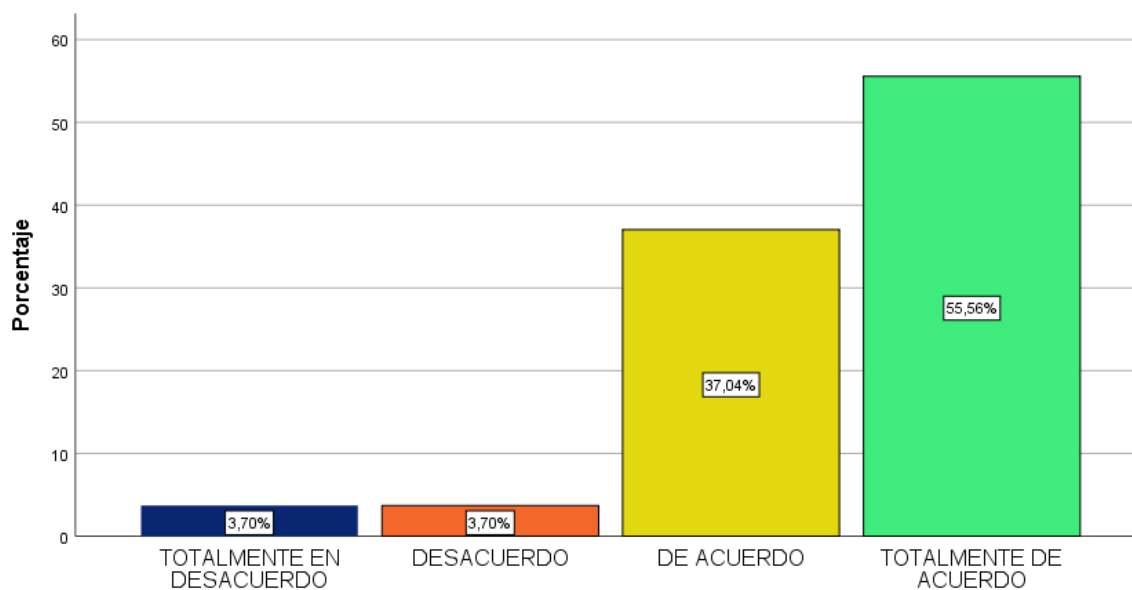
En virtud a lo que se muestra en tabla 11 y figura 11, se aprecia que el 96.3% de trabajadores de la SUTRAN, consideran beneficioso la implementación de un reglamento de fiscalización para el cumplimiento de la cuota de empleo en la SUTRAN- UD Ayacucho, sin embargo, el 3.7% manifiestan que la implementación del reglamento antes citado no resulta favorable.

Pregunta N° 10: ¿La implementación de un reglamento de fiscalización fomentaría el acceso a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones para una persona con discapacidad?

Tabla 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	3,7	3,7	3,7
	DESACUERDO	1	3,7	3,7	7,4
	DE ACUERDO	10	37,0	37,0	44,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	55,6	55,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Figura 12



Conforme se observa en la tabla 12 y figura 12, se logra apreciar que el 92.6% de trabajadores de la SUTRAN – UD Ayacucho, consideran que la implementación de un reglamento de fiscalización fomentaría el acceso a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones para una persona con discapacidad, por otra parte, el 7.4% manifiestan que la implementación del reglamento antes citado no impulsaría a la inserción laboral de estas personas con discapacidad.

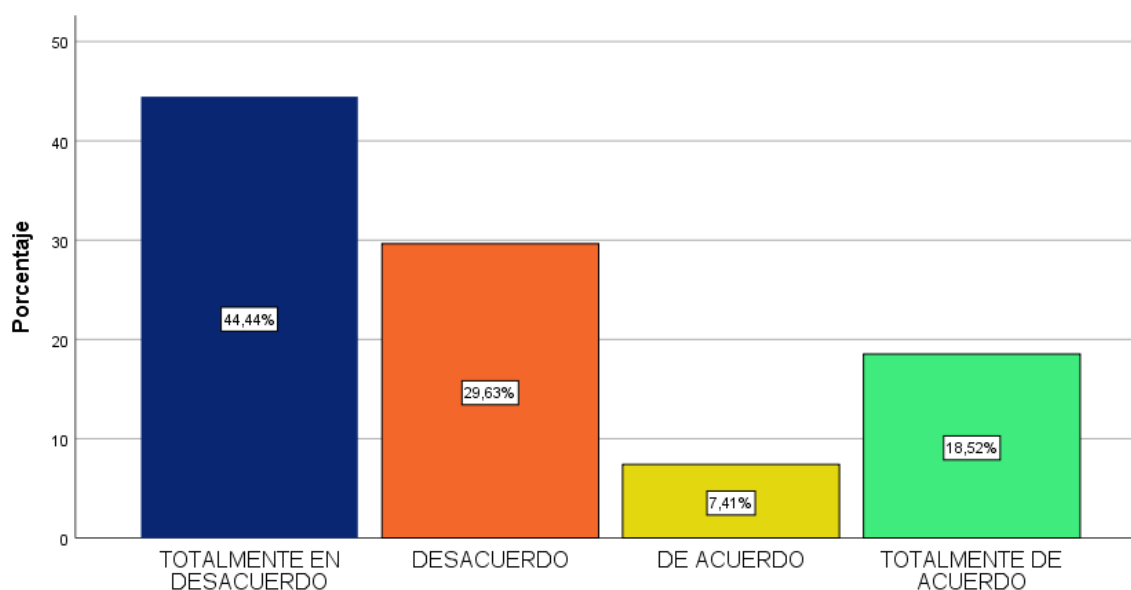
DIMENSIÓN N° 5: Naturaleza de trabajo

Pregunta N° 11: ¿Estima usted que el trabajo físico que desempeña está diseñado para un trabajador con discapacidad?

Tabla 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	12	44,4	44,4	44,4
	DESACUERDO	8	29,6	29,6	74,1
	DE ACUERDO	2	7,4	7,4	81,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Figura 13



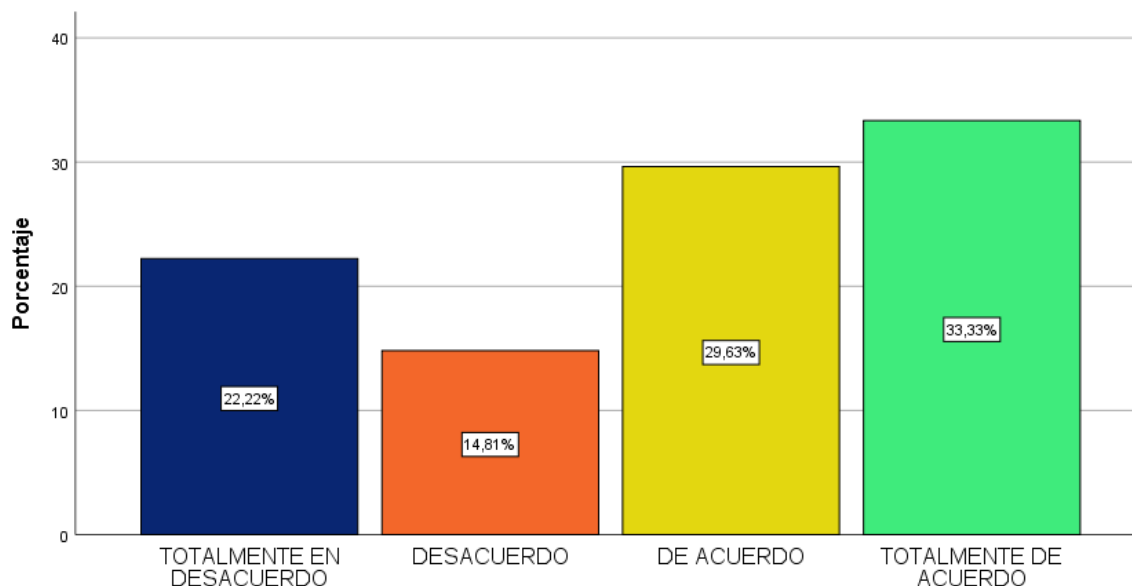
En virtud a lo que se muestra en tabla 13 y figura 13, se aprecia que el 74.1% de trabajadores de la SUTRAN – UD Ayacucho, consideran que el trabajo físico que desempeñan no está diseñado para una persona con discapacidad, sin embargo, el 25.9% manifiestan que sus funciones que desempeñan están proyectadas para las personas con discapacidad.

Pregunta N° 12: ¿La naturaleza del trabajo de tu puesto se consideraría de riesgo para un trabajador con discapacidad?

Tabla 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	22,2	22,2	22,2
	DESACUERDO	4	14,8	14,8	37,0
	DE ACUERDO	8	29,6	29,6	66,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	33,3	33,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Figura 14



Conforme se observa en la tabla 14 y figura 14, se aprecia que el 63% de trabajadores de la SUTRAN – UD Ayacucho, indican que el trabajo que desempeñan es considerado riesgoso para una persona con discapacidad, por otra parte, el 37% manifiestan que no existe riesgo en el puesto que desempeñan.

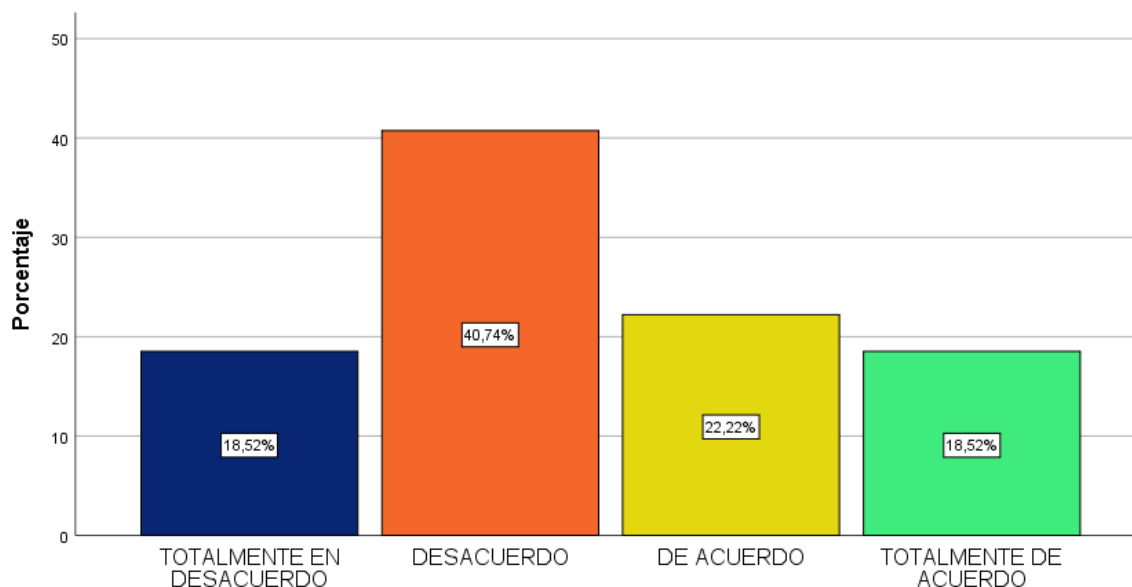
DIMENSIÓN N° 6: Ajustes Razonables

Pregunta N° 13: ¿Consideras que las instalaciones de tu centro de labores son favorables para el desenvolvimiento de un trabajador con discapacidad?

Tabla 15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	18,5	18,5	18,5
	DESACUERDO	11	40,7	40,7	59,3
	DE ACUERDO	6	22,2	22,2	81,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Figura 15



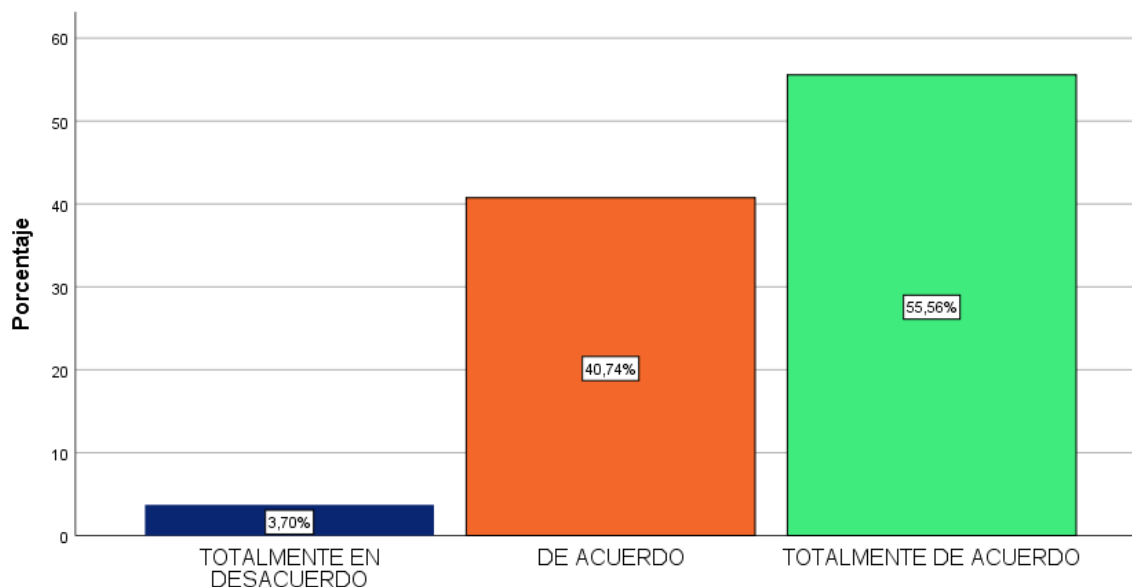
En virtud a lo que se muestra en tabla 15 y figura 15, se aprecia que el 59.3% de trabajadores de la SUTRAN – UD Ayacucho, consideran que las instalaciones de su centro de labores no son favorables para el desenvolvimiento de un trabajador con discapacidad, sin embargo, el 40.7% manifiestan que cuentan con adecuadas instalaciones en su centro de labores para el desarrollo de un trabajador con discapacidad.

Pregunta N° 14: ¿Es necesario implementar ajustes razonables en tu centro de labor, como rampas, señalizaciones, sistema Braille, entre otros?

Tabla 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	3,7	3,7	3,7
	DE ACUERDO	11	40,7	40,7	44,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	55,6	55,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Figura 16



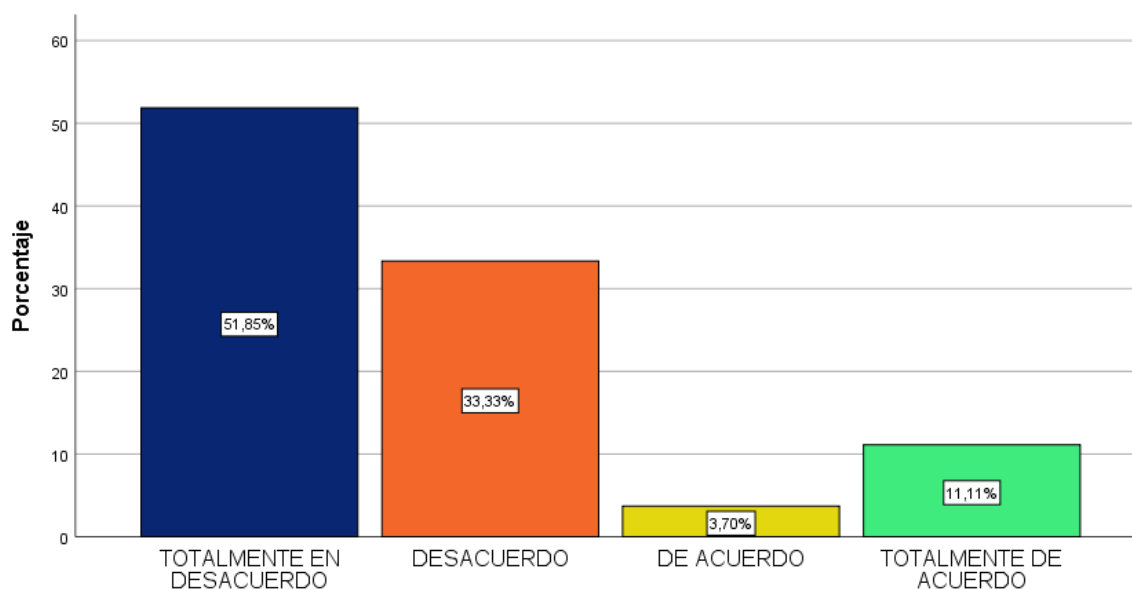
Conforme se observa en la tabla 16 y figura 16, se aprecia que el 96,3% de trabajadores de la SUTRAN – UD Ayacucho, indican que es necesario implementar ajustes razonables en su centro de labor, como rampas, señalizaciones, sistema Braille, entre otros. Por otra parte, el 3,7% manifiestan que es innecesario la implementación de ajustes razonables.

Pregunta N° 15: ¿Consideras que los puntos operativos son adecuados para la incorporación de un trabajador con discapacidad?

Tabla 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	14	51,9	51,9	51,9
	DESACUERDO	9	33,3	33,3	85,2
	DE ACUERDO	1	3,7	3,7	88,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Figura 17



En virtud a lo que se muestra en tabla 17 y figura 17, se aprecia que el 85.2% de trabajadores de la SUTRAN – UD Ayacucho, consideran que los puntos operativos no son adecuados para la incorporación de una persona con discapacidad, sin embargo, el 14.8% manifiestan que cuentan con adecuadas instalaciones en los puntos operativos para la incorporación de una persona con discapacidad.

V. DISCUSIÓN

Discusión del objetivo general

En la presente investigación se tuvo como objetivo general: Determinar si resulta necesario implementar un Reglamento que permita la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo de discapacitados en las entidades públicas, en la ciudad de Ayacucho. Para tal propósito se realizó un cuestionario que fue aplicado a todos los 27 trabajadores que laboran en dicha institución, y en concordancia al señalado objetivo, se obtuvo como respuesta en la pregunta 8, que el 92.6% de los trabajadores han indicado estar de acuerdo con la implementación de un reglamento de fiscalización en su institución, ya que de esa forma se promocionaría la contratación de personas con algún tipo de discapacidad; de igual modo, producto de la pregunta 9, se obtuvo un 96.3% de trabajadores que consideran que sería beneficioso la aplicación de dicho reglamento, para que esta población vulnerable, que no goza de las mismas oportunidades en el mercado laboral peruano, si puede ejercer el derecho al trabajo en cumplimiento de la Ley de la cuota de empleo - Ley General de la Persona con Discapacidad. En relación a la pregunta 10, se ha logrado obtener y evidenciar que el 92.6% de trabajadores, señalan que la ejecución de un reglamento de fiscalización para el cumplimiento de la cuota de empleo, sí fomentaría el acceso a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones a favor de las personas con discapacidad.

Debe tenerse en cuenta que, estas respuestas guardan directa relación con lo evidenciado en la Tabla N°3, en la que el 96.3% han revelado que no existen personas con discapacidad que laboren en dicha institución, conforme la mencionada ley, señala que mínimamente debe tenerse a un 5% de trabajadores con discapacidad, puesto que merecen ejercer su derecho al trabajo.

De igual modo, es importante señalar a Altamirano F. (2021) quien considera que se carece de normas fundamentales y accesorias que salvaguarden los derechos de las personas discapacitadas y que, si bien existen leyes, estos no protegen como debería ya que no existe control y mucho menos supervisión suficiente que vigile su cumplimiento. Es aquí donde se encuentra la conexión con el tema tratado en la presente investigación, pues cabe recalcar que

si bien se cuenta con la Ley General de la Persona con Discapacidad, encargada de velar por los derechos fundamentales de toda persona que cuenta con algún tipo de discapacidad, lastimosamente no cuenta con la implementación de una normativa encargada de supervisar el cumplimiento de la cuota laboral en las entidades públicas como se evidencia con los resultados obtenidos en la SUTRAN UD- Ayacucho; de modo que se vulnera el principio de inclusión social y el derecho de igualdad para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

De lo expuesto, y de conformidad a los resultados obtenidos que mantienen la línea con el objetivo, así como con el respaldo de lo postulado teórico y legal, se logra advertir que la implementación de un reglamento de fiscalización sí haría efectivo el cumplimiento de la cuota de empleo en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho, por cuanto al contar con un reglamento donde se señale los parámetros o lineamientos basados en nuestra realidad peruana coadyuvaría a que se reduzca la brecha que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un empleo.

Discusión del primer objetivo específico

En la presente investigación se tuvo como primer objetivo específico: Diagnosticar el estado actual del cumplimiento de la Cuota de Empleo en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho; el cual en concordancia con el cuestionario realizado, se obtuvo como respuesta en la pregunta 1, que el 96.3% de trabajadores han puesto de manifiesto que en la actualidad no existe ningún compañero con algún tipo de discapacidad en la UD Ayacucho; es decir, no se está cumpliendo la cuota de empleo en esta entidad estatal; de igual modo en la pregunta 3, se obtuvo un 81.5% de trabajadores que han indicado que no se viene aplicando la contratación de personas con discapacidad en una proporción no mayor al 5% del total de trabajadores; y por último en la pregunta 4, se aprecia que el 74.1% de trabajadores señalaron no haber observado ninguna fiscalización de índole laboral en el tiempo que vienen laborando en la SUTRAN UD-Ayacucho.

De lo resultados antes expuestos, son concordantes con la tesis de Huamán et al. (2016), en la medida que sus hallazgos evidencian que la cuota

laboral no se viene efectuando como debería, al señalar que la Municipalidad de Cajamarca solamente contaba con 37 trabajadores con discapacidad, sin embargo, el número real con el que debió de contar dicha municipalidad era de 104 trabajadores con discapacidad según ley, teniendo en cuenta que el total de trabajadores asciende a la suma de 2074 personas. Asimismo, lo mencionado también guarda relación con la tesis de Chura, I. (2017), quien sostiene que el gobierno peruano, a través de sus instituciones como son el CONADIS y el MTPE, no está supervisando cómo debería la aplicación de la cuota de empleo, está claro que, si bien realizan visitas inopinadas, estas no se aplican en todas las instituciones estatales; lo mencionado se respalda con el resultado obtenido que se muestra en la Tabla N° 7, donde los propios trabajadores de la UD Ayacucho han evidenciado, que no existen fiscalización real alguna por parte del Estado para garantizar el derecho laboral de las personas con discapacidad, ya que es un derecho que está sujeto al principio de inclusión, pero que lamentablemente, no se está garantizando como tal.

Es así, que de los resultados obtenidos se logra evidenciar que, en la actualidad no se cuenta con ningún trabajador con algún tipo de discapacidad en la SUTRAN UD-Ayacucho; lo cierto es que dicha entidad esta cuenta con 27 trabajadores, distribuidos en la parte administrativa (01 jefe de UD, 01 abogado de UD, 01 analista técnico, 01 asistente, 01 gestor operacional y 02 resolutores) y parte operativa (02 conductores, 01 jefe de inspectores y 17 inspectores), ninguna de estas plazas es cubierta por una persona con discapacidad . Es así que, al no contar con ningún trabajador con discapacidad, la referida institución estaría incumpliendo con la cuota laboral del 5% establecido por la Ley General de Personas con Discapacidad, la cual devengaría en la imposición de una multa clasificada como muy grave equivalente de 12 UIT a 15 UIT, no obstante también se evidencia que no se realizó ninguna fiscalización laboral en dicho centro de labores, por lo que al no haber sido fiscalizable no se pudo subsanar el problema del incumplimiento de la cuota laboral en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho.

Discusión del segundo objetivo específico

En virtud a lo establecido en el segundo objetivo específico: Determinar el nivel de implementación de los ajustes razonables para el cumplimiento de la Cuota de Empleo en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho; el cual en concordancia con el cuestionario realizado se obtuvo como respuesta en la pregunta 13, que el 59.3% de trabajadores consideran que la infraestructura de su centro de labores, no es el más idóneo para la incorporación de una persona con algún tipo de discapacidad; de igual modo en la pregunta 14, se obtuvo un 96,3% de trabajadores indicaron la necesidad de implementar ajustes razonables en su centro de labor como son: las rampas, las señalizaciones, el sistema Braille, entre otros., y por último la pregunta 15, donde se aprecia que el 85.2% de trabajadores consideran que los puntos operativos no son los más apropiados para el desenvolvimiento de una persona con discapacidad.

De los resultados antes expuestos, son concordantes con lo evidenciado en la tesis de Rojas, S. & Villanueva, M. (2019), en la medida que sus hallazgos evidencian la falta de infraestructura adecuada para la incorporación de una personas con discapacidad a un puesto de trabajo al señalar que, se encontró demasiadas barreras que impiden el acceso a un puesto de trabajo, por parte de las personas con discapacidad, tales como una infraestructura inadecuada para su desplazamiento, falta de oportunidades, discriminación, entre otros. Asimismo, existe relacion con la tesis de Huamán et al. (2016), ya que conforme a sus hallazgos, se evidencian los precarios ajustes razonables implantados en una entidad estatal al señalar que, si bien la Municipalidad de Cajamarca cuenta con rampas de accesibilidad y rejillas de ventilación, éstas fueron creadas sin tomar en cuenta la Norma Técnica A120 “Accesibilidad para las Personas con Discapacidad y de las Personas Adultas Mayores”, la que se resume en las facilidades que se le debe brindar a una persona con discapacidad para ejercer sus derechos como es el trabajo en el presente caso.

Es así que, de los resultados obtenidos evidenciamos que, la infraestructura de la oficina administrativa de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho, así como la oficina

temporal ubicada en el Terminal Terrestre “Los Libertadores de América” proporcionado para el descanso de la parte operativa y por último, la Comisaría Rural de Chacco en donde se realizan operativos de fiscalización de carácter permanente, no cumplen con lo establecido en la Norma Técnica de Accesibilidad A-120, por cuanto se verificó que dichos lugares no cuentan con rampas ante la presencia de desnivel del piso, asimismo las manijas de las puertas no son palancas con una protuberancia final, como lo exige la normativa antes señalada y por último, el servicio higiénico de la oficina administrativa cuenta con un ambiente demasiado reducido y con un peldaño antes del ingreso de este; por otro lado, la oficina temporal no cuenta con servicio higiénico teniendo que dirigirse todavía a las instalaciones del Terminal Terrestre para poder hacer uso a cambio de una contraprestación económica; mientras que el servicio higiénico de la comisaria no cuenta con agua y se tiene que hacer uso un recipiente para poder retirar el agua recogida.

Con ello se logra analizar que, al no contar con una adecuada infraestructura prevista, no se tomó en consideración contar con la presencia de algún trabajador que presente algún tipo de discapacidad en las diversas oficinas de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho.

Discusión del tercer objetivo específico

En virtud al tercer objetivo específico: Analizar si una persona con discapacidad encajaría en los perfiles de los cargos laborales en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho. Dicho propósito se cumple conforme a los resultados encontrados, propiamente lo expresado en la Tabla 14, la misma que evidencia en un 74.1%, el fundamento de que los trabajadores de la SUTRAN UD AYACUCHO, realizan un trabajo físico que no está diseñado para una persona con discapacidad, asimismo la Tabla 12, expresa en un 63% de trabajadores que precisan que el trabajo que desempeñan es considerado riesgoso para una persona con discapacidad.

De lo resultados antes expuestos, son contrarios con lo señalado en la tesis de Aragón C. & Hidalgo, P. (2018) en medida que sus hallazgos evidencian que la discapacidad no afecta el desempeño del trabajador al señalar que, lo que

se propone no es facilitar a las personas discapacitadas en razón a su discapacidad, sino garantizar que su discapacidad no será una barrera para la ejecución de sus labores profesionales como personales.

Es así que, que si bien la esencia del trabajo de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho, es la fiscalización del servicio de transporte de pasajeros como de mercancías y sus servicios complementarios, esto no la exime de la contratación de una persona con discapacidad, por cuanto hay labores meramente administrativas y que de aplicar los ajustes razonables esta persona con discapacidad podría también desempeñar labores de la parte operativa.

Sin embargo, es necesario discutir dichos resultados, ya que, haciendo un análisis de la realidad situacional, y conforme a lo detallado de los cargos laborales en la SUTRAN UD – Ayacucho, sí es posible que una persona con discapacidad (sea profesional o no) puede cubrir plazas laborales en la parte administrativa como en la parte operativa, ya que una discapacidad no debería ser considerada una limitante para una persona que presenta una afección, lo cual lo hace justamente favorecedor de una protección especial por parte del Estado y en virtud de la cual se procura su inclusión a la sociedad.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que, la implementación de un reglamento de fiscalización sí haría efectivo el cumplimiento de la cuota de empleo en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho, en virtud de que la cuota de empleo del 5% según normatividad - Ley General de la Persona con Discapacidad, debe cumplirse en entidades estatales, pero que lamentablemente en la realidad no es así, ya que en la SUTRAN UD - Ayacucho no existe ningún trabajador discapacitado que pueda ejercer su derecho al trabajo, no existe supervisión alguna de que dicha cuota se cumpla, por lo que es necesario la aplicación de un reglamento de fiscalización que realmente pueda garantizar el derecho al trabajo, así como la temática legal de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

SEGUNDA: Se diagnostica que en la actualidad no se viene aplicando la cuota de empleo en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho, por cuanto no se cuenta con ningún trabajador discapacitado en dicha institución estatal, incumpliendo la obligatoriedad que exige su aplicación, más aún, teniéndose en cuenta que la SUTRAN UD-Ayacucho laboran 27 trabajadores donde fácilmente se podría insertar a una persona con habilidades diferentes y promover la inclusión laboral de este grupo vulnerable.

TERCERA: Se determina que, el nivel de implementación de los ajustes razonables es nulo para el cumplimiento de la Cuota de Empleo en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho, debido a que las instalaciones como son: la oficina administrativa, la oficina temporal en el Terminal Terrestre de Ayacucho y en el punto operativo denominado Puente Chacco, no cumplen con las mínimas normas de accesibilidad para la incorporación de una persona con discapacidad en la SUTRAN UD-Ayacucho, ya sea en condición de un posible trabajador o en la condición de un usuario que presente discapacidad.

CUARTA: Del análisis realizado, se concluye que una persona con discapacidad sí encajaría en los perfiles de los cargos laborales en la Superintendencia de

Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho, puesto que una discapacidad no limita el desempeño de una persona que posea una afección, ya que todo dependerá de los ajustes razonables que se implementen para el mejor desenvolvimiento en el puesto laboral; teniéndose en cuenta que las plazas laborales se encuentran en dos áreas: una administrativa y una operativa, la misma que no la exime del cumplimiento de la cuota laboral en dicha institución estatal.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, que evalué la necesidad de la implementación de un reglamento de fiscalización, para el cumplimiento de la cuota de empleo en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, por cuanto garantizaría de manera efectiva que las personas con discapacidad (grupo vulnerable) goce y ejercite su derecho al trabajo y en cumplimiento al principio de inclusión, logre insertarse a este sector poblacional al mercado laboral, puesto que se ve impedida por las diversas barreras evidenciadas en la investigación.

SEGUNDA: Al Ministro de Transporte y Comunicaciones, que cumpla con la función supervisora y garantizadora de la aplicación de la cuota del empleo en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías UD – - Ayacucho, como de otras Unidades Desconcentradas, sobre el cumplimiento de la cuota del empleo, ya que el estado debe ser el ejemplo claro para garantizar el derecho al trabajo de una persona con discapacidad, lo que debería representar un modelo para otras instituciones del sector público.

TERCERA: Al jefe de la Unidad Desconcentrada – Ayacucho, que formule y efectivice la gestión para cumplir con cada una de los ajustes razonables, a efectos de que se cumpla la cuota de empleo en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías UD – Ayacucho, ya que actualmente no se cuenta con las mínimas normas de accesibilidad para la incorporación de una persona con discapacidad, sea trabajador de la SUTRAN UD-Ayacucho o un usuario que recurra a esta.

CUARTA: A los funcionarios responsables de las convocatorias laborales, que se elabore una convocatoria destinada exclusivamente para el sector poblacional de discapacitados, promocionando plazas laborales que puedan ser ejercidas por dichas personas, efectivizando así el cumplimiento de la cuota de empleo en la SUTRAN UD- Ayacucho; logrando garantizar el principio inclusivo relacionado al derecho al trabajo.

QUINTA: Se recomienda a los futuros investigadores a ampliar la muestra de estudio y los participantes de la misma; aplicando instrumentos de recolección de

datos más detallados, en otras entidades públicas del país. De ese modo, se podrá verificar con mucha más claridad nuestro problema de estudio y los resultados obtenidos.

SEXTA: Se recomienda a futuros investigadores de este tema, que analicen los documentos de gestión de las entidades públicas a ser estudiadas, como el MOF o el ROF; para determinar cuáles son los perfiles de puestos en los que podrían desempeñarse las personas con discapacidad. Limitación a nuestra investigación que no pudimos superar por límite de tiempo y por las dificultades que ha acarreado las restricciones por la pandemia.

REFERENCIAS

- Altamirano Falcón, F. (2021). El derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad visual en Ecuador. Quito.
- Anaya, R. (2019). Factores que Influyen en la Integración Laboral de las personas con discapacidad. Salamanca.
- Aragón Núñez , C., & Hidalgo Gstrir , P. (2018). La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano. Lima.
- Arias Gonzales, J. (2020). *Técnicas e Instrumentos de Investigación Científica* . Perú.
- Asociación Pro Derechos Humanos. (2017). Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo. Lima.
- Bai, H., & Clark, M. (20 de 12 de 2019). *Propensity Score Methods and Applications*. Obtenido de <https://methods.sagepub.com/book/propensity-score-methods-and-applications>
- Carbajal Gastelo, P. (24 de 10 de 2019). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad. *Derecho & Sociedad* 53. *Asociacion Civil*, pág. 45.
- Carbajal Gastelo, P. (22 de 10 de 2019). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano.
- Chura Ingalla, R. (2017). Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo. Lima.
- Cordero Quinzacara, E. (2019). *Los reglamentos como fuente del derecho administrativo y su control jurisdiccional*. Chile.
- Decreto Supremo N°, 0.-2.-T. (03 de 01 de 2020). *El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-los-lineamientos-para-el-otorgam-decreto-supremo-n-001-2020-tr-1842770-2/>
- Decreto Supremo, N.-2.-M. (2019). *El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-n-2997-decreto-supremo-n-013-2019-mimp-1790853-1/>
- Díaz Muñoz, G. (09 de 2019). *Metodología del estudio piloto*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-93082020000300100&lng=en&nrm=iso&tlng=en

- Discapacidad, C. s. (2006). *United Nations*. Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>
- Discapacidad, L. G. (2012). *El Peruano*. Obtenido de <https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2017/08/04212240/ley-29973-discapacidad-peru.pdf>
- G38, T. d. (2020). *Técnicas de Investigación Educativa G38*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/tecnicasdeinvestigaciond38/metodos-estadisticos/1-1-analisis-de-datos>
- García González, J., & Sánchez Sánchez, P. (12 de 2020). *Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000600159&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- García Menchén, P. (29 de 05 de 2022). *Diversidad e Inclusión*. Obtenido de <https://fundacionadecco.org/azimut/que-es-la-accesibilidad-universal/#:~:text=La%20accesibilidad%20universal%20es%20aquella,y%20con%20las%20mismas%20oportunidades>.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de Mexico.
- Hilario Melarejo, A. (2016). Cuota de Empleo. *Actualidad Empresarial*.
- Huamán Cerna, M. M., & Muñoz Flores, V. E. (Setiembre de 2016). Evaluación de la eficacia de la Ley General de personas con Discapacidad en el ámbito laboral. Cajamarca, Peru.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2016). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. (22 de 05 de 2022). Obtenido de <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/#:~:text=cuota%20de%20empleo-,Definici%C3%B3n%20de%20cuota%20de%20empleo,el%20acceso%20a%20un%20empleo>.
- Narvaéz Trejo, O., & Villegas Salas, L. (2016). *Introducción a la investigación*. Obtenido de Biblioteca Digital de Humanidades de la Universidad Veracruzana: [://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad1/investigacion-tipos.html#:~:text=Este%20tipo%20de%20investigaci%C3%B3n%20se%20efect%C3%BAa%20cuando%20se%20desea%20describir,se%C3%B1alar%20sus%20caracter%C3%ADsticas%20y%20propiedades](http://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad1/investigacion-tipos.html#:~:text=Este%20tipo%20de%20investigaci%C3%B3n%20se%20efect%C3%BAa%20cuando%20se%20desea%20describir,se%C3%B1alar%20sus%20caracter%C3%ADsticas%20y%20propiedades).
- Paniagua Machicao, F., & Condori Ojeda, P. (2018). *Investigación científica en educación*. Juliaca.
- Pulido Ortiz, F. (2019). La fuerza del derecho: sanciones, coerción. Colombia.

- Ramos Galarza , C. (2020). *Los Alcances de una Investigación*. Ecuador.
- Rodríguez Rosado, A. (08 de 07 de 2020). *ISD Fundación para la Investigación Social Avanzada*. Obtenido de <https://isdfundacion.org/2020/07/08/rigor-cientifico-pertinencia-y-relevancia-en-los-articulos-cientificos/#:~:text=El%20rigor%20abarca%20a%20todas,protocolo%20de%20actuaci%C3%B3n%2C%20o%20protocolizar.>
- Rojas Saldaña, M., & Villanueva Morales, M. (2019). *Acceso de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo en las Entidades Públicas*. Cajamarca.
- Sánchez Galán, J. (12 de Enero de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/inspeccion-de-trabajo.html>
- Trejo Cerrillo, V. (2016). *Ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Mexico*. Mexico.
- Trujillo, E. (22 de enero de 2021). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/reglamento.html>

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Consistencia

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	CATEGORÍAS	SUB - CATEGORÍAS
Derecho Laboral	¿Resulta necesario implementar un Reglamento que permita la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo de discapacitados en las entidades públicas, en la ciudad de Ayacucho?	Determinar si resulta necesario implementar un Reglamento que permita la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo de discapacitados en las entidades públicas, en la ciudad de Ayacucho.	Diagnosticar el estado actual del cumplimiento de la Cuota de Empleo en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho, 2021.	La implementación de un Reglamento resulta necesaria porque permitiría fiscalizar el cumplimiento de la cuota de empleo de discapacitados en las entidades públicas de la ciudad de Ayacucho; toda vez que, en la actualidad no existe un instrumento que permita fiscalizar si dichas entidades vienen cumpliendo con la indicada cuota de empleo; y, por ende, tampoco se puede sancionar su incumplimiento	Categoría 1 Reglamento de fiscalización	Fiscalización focalizada
			Determinar el nivel de implementación de los ajustes razonables para el cumplimiento de la Cuota de Empleo en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho, 2021.			Naturaleza de trabajo
						Ajustes Razonables
			Categoría 2 Cumplimiento de la Cuota de Empleo		Cálculo de la Cuota de empleo	
					Fiscalización Laboral	
					Sanciones y multas	
			Analizar si una persona con discapacidad encajaría en los perfiles de los cargos laborales en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías en Ayacucho, 2021.			

CUESTIONARIO

Estimado(a) participante:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre la implementación de una normativa de fiscalización de la cuota de empleo en Entidades Públicas. Al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación relacionado con dichos aspectos.

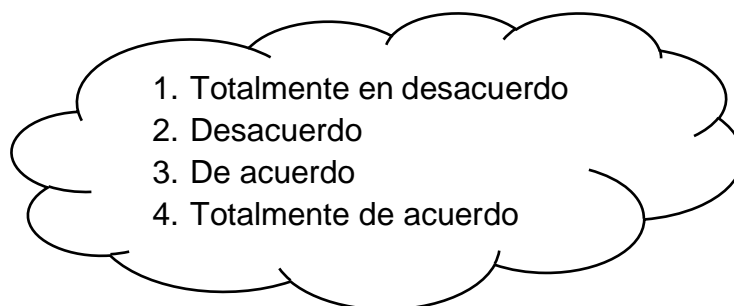
No hace falta su identificación personal en el instrumento, solo es de interés los datos que pueda aportar de manera sincera y la colaboración que pueda brindar para llevar a feliz término la presente recolección de información que se emprende.

¡Muchas Gracias, por su valiosa colaboración!

INSTRUCCIONES:

En las proposiciones o reactivos que se presentan a continuación existe cinco alternativas de respuesta, responda según su apreciación:

- Señale con una equis (X) en la casilla correspondiente a la observación que se ajuste a su caso en particular
- Asegúrate de marcar una sola alternativa para cada pregunta
- Por favor, no dejes ningún ítem sin responder para que exista una mayor confiabilidad en los datos recabados.
- Si surge alguna duda, consulte al encuestador.



Apellidos y Nombres.....

Cargo.....

TITULO	SUB - CATEGORÍAS	ITEMS	1	2	3	4
IMPLEMENTACIÓN DE UN REGLAMENTO PARA FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE DISCAPACITADOS EN ENTIDADES PÚBLICAS, AYACUCHO-2021.	Cálculo de la Cuota de empleo	1. ¿Conoces algún compañero con discapacidad que actualmente trabaje en la SUTRAN - UD Ayacucho?				
		2. ¿Estás de acuerdo que el cálculo de la cuota de empleo en entidades públicas sea del 5% del total de trabajadores?				
		3. ¿Considera usted que la cuota de empleo se viene aplicando en su centro de labores?				
	Fiscalización Laboral	4. ¿En el tiempo que viene laborando en la SUTRAN - UD Ayacucho, se realizó alguna fiscalización laboral?				
		5. ¿Considera usted que la CONADIS, cumple realmente con su función fiscalizadora en las Entidades Públicas?				
	Sanciones y multas	6. Sabía que, ¿Ante el incumplimiento de la cuota de empleo en las Entidades Públicas, se puede imponer multas entre 12 a 15 UIT, que son destinadas a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación de empleo a favor de las personas con discapacidad?				
		7. ¿Cree usted que al multar a una institución pública lograría incorporar a una persona con discapacidad a un puesto de trabajo?				
	Fiscalización Focalizada	8. ¿La creación de un reglamento de fiscalización promovería la contratación de personas con discapacidad en la SUTRAN-UD Ayacucho?				
		9. ¿Considera beneficioso la creación de un reglamento encargado de fiscalizar el cumplimiento de la cuota de empleo en la SUTRAN- UD Ayacucho?				
		10. ¿La creación de un reglamento de fiscalización fomentaría el acceso a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones para una persona con discapacidad?				
	Naturaleza de trabajo	11. ¿Estima usted que el trabajo físico que desempeña está diseñado para un trabajador con discapacidad?				
		12. ¿La naturaleza del trabajo de tu puesto se consideraría de riesgo para un trabajador con discapacidad?				
	Ajustes Razonables	13. ¿Consideras que las instalaciones de tu centro de labores son favorables para el desenvolvimiento de un trabajador con discapacidad?				
		14. ¿Es necesario implementar ajustes razonables en tu centro de labor, como rampas, señalizaciones, sistema Braille, entre otros?				
		15. ¿Consideras que los puntos operativos son adecuados para la incorporación de un trabajador con discapacidad?				

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Ramírez Quispe, Edgar Iván.*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Independiente.*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- 1.4. Autor(a) de Instrumento: Eva Zoyla Garcia Humareda

Criterios	Indicadores	Inaceptable						Minimamente Aceptable			Aceptable			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje comprensible.											✓		
2. Objetividad	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											✓		
3. Actualidad	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											✓		
4. Organización	Existe una organización lógica.											✓		
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											✓		
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar las categorías.											✓		
7. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											✓		
8. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.											✓		
9. Metodología	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											✓		
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											✓		


 Mg. Edgar Iván Ramírez Quispe
ABOGADO
 REG C A A N° 1767

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lima, 29 de octubre del 2022.


Mg. Edgar Ivan Ramirez Quispe
 **ABOGADO**
REG C A A N° 1767

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 28291429

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Ventura García, Ana Melissa*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente de la I.E. "Mariscal Cáceres"*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- 1.4. Autor(a) de Instrumento: Eva Zoyla Garcia Humareda

Criterios	Indicadores	Inaceptable					Mínimamente Aceptable			Aceptable				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje comprensible.										✓			
2. Objetividad	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										✓			
3. Actualidad	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										✓			
4. Organización	Existe una organización lógica.											✓		
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										✓			
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar las categorías.										✓			
7. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										✓			
8. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.										✓			
9. Metodología	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										✓			
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										✓			

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

85

Lima, 29 de octubre del 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 47404787

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Ramírez Quispe, Tania Mabel.*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *SUNORP*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- 1.4. Autor(a) de Instrumento: Eva Zoila Garcia Humareda

Criterios	Indicadores	Inaceptable						Minimamente Aceptable			Aceptable			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje comprensible.											✓		
2. Objetividad	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											✓		
3. Actualidad	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											✓		
4. Organización	Existe una organización lógica.											✓		
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											✓		
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar las categorías.										✓			
7. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.											✓		
9. Metodología	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											✓		
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											✓		


 Tania M. Ramirez Quispe
ABOGADA
 Reg. C.A.A. N° 994

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lima, 29 de octubre del 2022.


Tania M. Ramirez Quispe
ABOGADA
Reg. C.A.A. N° 994

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 28306522

ANEXO N° 3

Oficina Administrativa SUTRAN UD - Ayacucho



La puerta principal cuenta con 2 desniveles de piso al ingreso del ambiente, sin embargo, no cuenta con las rampas exigidas.



Desnivel



Desnivel



Las manijas de todas las puertas, no son de estilo palanca con protuberancia final.



Las puertas interiores no cumplen con las dimensiones y características específicas, teniendo como ancho 79 cm, siendo lo exigido 90cm.



La puerta principal es de 02 hojas, asimismo, la Normativa Técnica señala que, en caso de puertas de 02 hojas, una de ellas tendrá un ancho mínimo 90 cm, sin embargo, dicha hojas cuenta solamente con 69 cm de ancho, incumpliendo con las dimensiones y características específicas.

Oficina Temporal en el Terminal Terrestre” Los Libertadores de América”



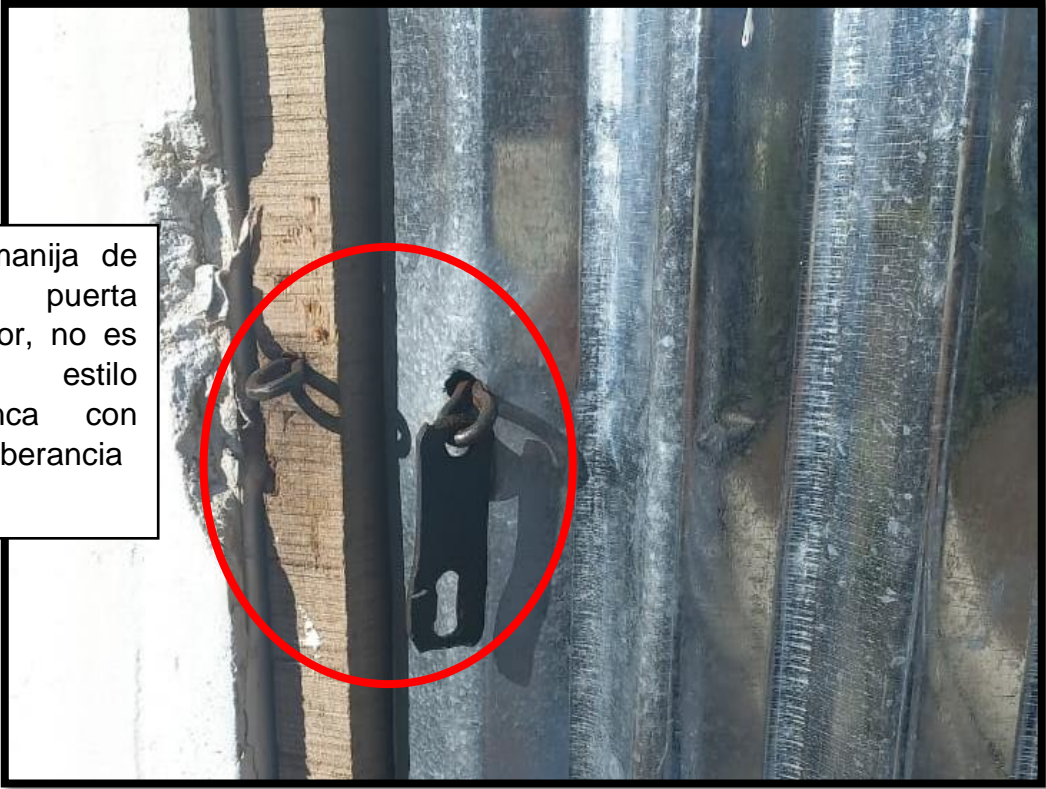


Se observa 02 desniveles de piso para el acceso a la oficina temporal, sin embargo, no existe rampas en ninguno de los desniveles.

La puerta interior no cumple con las dimensiones y características específicas, teniendo como ancho 80 cm, siendo lo exigido 90cm.



La manija de la puerta interior, no es de estilo palanca con protuberancia final.



Oficina en la Comisaria Rural de Chacco





Se observa
01 desnivel
de piso para
el acceso a la
oficina, sin
embargo, no
existe rampa
en el desnivel.





La manija de la puerta cuenta con cerrojo, incumpliendo la Normativa Técnica que señala que debe ser estilo palanca con protuberancia final.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA AGUILAR JORGE ALBERTO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Implementación de un reglamento para fiscalizar el cumplimiento de la Cuota de Empleo de discapacitados en entidades públicas, Ayacucho - 2021.", cuyo autor es GARCIA HUMAREDA EVA ZOYLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA AGUILAR JORGE ALBERTO DNI: 10317087 ORCID: 0000-0002-6793-4786	Firmado electrónicamente por: JVEGAA22 el 03-02- 2023 18:05:16

Código documento Trilce: TRI - 0530855