



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

El rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los Derechos Laborales de las  
personas con discapacidad en Lima Norte

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR**

Luis Angel Mendoza Amaya

**ASESOR**

Mg.Elías Gilberto Chávez Rodríguez

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Derecho Constitucional

**LIMA – PERÚ**

**2017**

## **Página del Jurado**

---

**Presidente**

---

**Secretario**

---

**Vocal**

**Dedicatoria:**

A Dios por haberme permitido  
llegar a este punto y darme  
salud para lograr mis  
objetivos.

**Agradecimiento:**

A mis padres, porque ellos estuvieron en los días más difíciles de mi vida como estudiante.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Luis Angel Mendoza Amaya, con DNI N° 45994579, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no han asidos falseados, duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la presente tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y la consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de julio del 2017

---

Luis Angel Mendoza Amaya  
DNI N° 45994579

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

La presente investigación titulada **El rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad** que se pone a Vuestra consideración tiene como propósito analizar el tratamiento del derecho constitucional de potestad y fiscalización que deviene del estado frente a los derechos laborales de las personas con discapacidad, evaluando el desempeño de los entes reguladores, la congruencia en la norma, el cumplimiento de la cuota de contratación obligatoria así como la repercusión de lo antes mencionado en el ámbito social y económico de las personas con discapacidad.

Así, cumpliendo con el reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo, la investigación se ha organizado de la siguiente manera: en la parte introductoria se consignan la aproximación temática, trabajos previos o antecedentes, teorías relacionadas o marco teórico y la formulación del problema; estableciendo en este, el problema de investigación, los objetivos y los supuestos jurídicos generales y específicos. En la segunda parte se abordará el marco metodológico en el que se sustenta el trabajo como una investigación desarrollada en el enfoque cualitativo, de tipo de estudio Básico y Descriptivo. Acto seguido se detallarán los resultados que permitirá arribar a las conclusiones y sugerencias, todo ello con los respaldos bibliográficos y de las evidencias contenidas en el anexo del presente trabajo de investigación.

**El autor**

## Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
<b>RESUMEN</b>	xi
<b>ABSTRACT</b>	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
Aproximación Temática	2
Trabajos Previos	4
Teorías relacionadas al tema	8
Formulación del problema	18
Justificación del estudio	18
Objetivo	19
Supuesto jurídico	20
<b>II. MÉTODO</b>	21
2.1. Tipo de investigación	23
2.2. Diseño de investigación	23
2.3. Caracterización de sujetos	24
2.4. Población y muestra	25
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.6. Método de análisis de datos	28

2.7.	Tratamiento de la información: unidades temáticas; categorización	29
2.8.	Aspectos éticos	29
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>30</b>
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>47</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>56</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>58</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS</b>	<b>60</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>72</b>
	ANEXO 1 - Matriz De Consistencia	73
	ANEXO 2 - Validacion De Instrumentos	76
	ANEXO 3 - Instrumentos	82
	ANEXO 4 - Normas	91



## **Índice de tablas**

Tabla 1: Caracterización de sujetos

Tabla 2: Escenario de estudio

Tabla 3: Tratamiento de información

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Respecto a la pregunta 1 – Encuesta.	35
Figura 2: Respecto a la pregunta 2 – Encuesta.	36
Figura 3: Respecto a la pregunta 3 – Encuesta.	37
Figura 4: Respecto a la pregunta 4 – Encuesta.	37
Figura 5: Respecto a la pregunta 5 – Encuesta.	38
Figura 6: Respecto a la pregunta 6 – Encuesta.	38
Figura 7: Respecto a la pregunta 7 – Encuesta.	39
Figura 8: Respecto a la pregunta 8 – Encuesta.	39
Figura 9: Respecto a la pregunta 9 – Encuesta.	40
Figura 10: Respecto a la pregunta 10 – Encuesta.	41
Figura 11: Respecto a la pregunta 11 – Encuesta.	41
Figura 12. Porcentaje de personas con discapacidad en razón a su ocupación.	43
Figura 13: Accesibilidad en centros de trabajo.	44
Figura 14: Capacitación para inserción en el trabajo.	44
Figura 15: Inactividad en el campo.	45
Figura 16: Contratación de personas con discapacidad.	46
Figura 17: Motivos de Empresas para contratar personas con discapacidad.	46
Figura 18: Motivos de Empresas para no contratar.	47

## RESUMEN

La importancia de que el desempeño de funciones encomendadas a las entidades respectivas por parte del Estado para poder velar, difundir, promocionar y ejercer el rol encomendado en el extremos de fiscalización sobre los Derechos Laborales de las personas con discapacidad sea el más idóneo es vital en una sociedad donde aún se sigue teniendo a estas personas como una población vulnerable, sin tener en cuenta que la discapacidad no es incapacidad y que las personas con capacidades distintas también pueden desempeñar roles como cualquier otra en cualquier ámbito incluyendo el laboral. En la presente investigación se tendrá a bien utilizar técnicas e instrumentos que dirijan a tener resultados que ayuden a probar el fenómeno investigado utilizando el Análisis de fuente documental a través de los documentos relevantes para el caso, Encuesta para tener cercanía a la población y conocer su opinión acerca del flagelo, Entrevista para conocer más a fondo la opinión de los especialistas y el Análisis de fuente estadística para corroborar los porcentajes respectivos que prueben las posibles irregularidades para que se genere la controversia; Así mismo se tiene como meta dilucidar cuál es el rol que desempeña el Estado a través de sus entes ejecutores para así poder entender que tan efectivo es el desempeño de funciones de los ya mencionados, Identificar la manera en la cual estas entidades fiscalizan el cumplimiento de la cuota de empleo establecida en Ley y saber cuál es el impacto económico y social recaído en esta población al darse lo señalado.

**Palabras claves:** Rol fiscalizador del Estado, Derechos Laborales, Discapacidad, Cuota de empleo, Impacto económico y social.

## ***ABSTRACT***

The importance of the performance of functions entrusted to the respective entities by the State to be able to watch over, disseminate, promote and exercise the role entrusted in the inspection ends on the Labor Rights of persons with disabilities is the most appropriate is vital in a society where these people are still considered to be a vulnerable population, without taking into account that disability is not an incapacity and that people with different abilities can also play roles like any other in any field, including work. In the present investigation it will be good to use techniques and instruments that direct to have results that help to prove the phenomenon investigated using the Analysis of documentary source through the relevant documents for the case, Survey to have closeness to the population and know their opinion about the scourge, Interview to know more in depth the opinion of the specialists and the Analysis of statistical source to corroborate the respective percentages that prove the possible irregularities so that the controversy is generated; The goal is also to elucidate the role played by the State through its executing agencies in order to understand how effective the performance of the aforementioned functions is. Identify the manner in which these entities supervise the fulfillment of the employment quota established in the Law and to know what is the economic and social impact relapsed on this population when it is indicated.

**Key words:** Fiscalizing role of the State, Labor Rights, Disability, Employment quota, Economic and social impact.

## **I. INTRODUCCIÓN**

## **Aproximación Temática**

La inclusión de las personas con capacidades distintas en el campo laboral más que una obligación a cumplir por parte del Estado de acuerdo a una normativa establecida y el rol fiscalizador que emana del mismo para velar por el cumplimiento de este Derecho, es un deber que deben tener todos los ciudadanos que son o no parte de una persona pública o privada, el deber de respetar la igualdad de todo ser humano y no ser discriminado por ninguna razón, así mismo darle las mismas oportunidades ya sean o no personas con alguna discapacidad.

Es así que en este trabajo se dará fe a la investigación puesto que se encuentra una problemática entorno a la inserción laboral de la población con discapacidad ya sea en entidades públicas o privadas, Así como la eficacia en funciones devenidas de los entes con potestad fiscalizadora en el campo mencionado en líneas anteriores, flagelos que no solo dejan vulnerables a estas personas frente a un derecho fundamental sino que también vulnera la oportunidad de que puedan tener una vida digna, inserción laboral e incluso perjuicios en el ámbito económico y social.

Así mismo se analizara cual es el impacto económico y social que trae consigo esta problemática, ya que al igual que cualquier otra persona, las personas con discapacidad contribuyen del mismo modo y al privarlos de estos derechos lo dicho trae consigo consecuencias incluso muchas veces irreparables, al no estar hablando de posibles resarcimientos, por como bien sabemos los daños a cualquier derecho fundamental no tienen precio de reparación puesto que no existen tablas y medidas para cuantificar lo dicho.

Encontrándonos frente a una problemática de una realidad incierta para quienes buscan igualdad de derechos laborales por tener capacidades distintas a los demás, ya sea por alguna deficiencia física ,mental o sensorial, realidad que podría tener muchos factores tales como la falta de eficacia en el desempeño de funciones por parte de los entes protectores, conflictos de intereses por empresarios, permisividad o contradicción en la norma, desencadenando que los Derechos e intereses de la población con capacidades distintas se vea afectado.

Esta investigación se da por la necesidad que tienen las personas con discapacidad ya sea con deficiencias en sus funciones físicas, mentales o sensoriales, de salvaguardar sus Derechos laborales así como la inserción o integración laboral en el país ,así mismo crear un precedente de base científica, que nos ayude a mejorar el modelo de control, gestión, capacidad, dirección y fiscalización del estado a través de las distintas entidades con potestad promotora, fiscalizadora y sancionadora en razón a los Derechos de las personas con capacidades distintas en el ámbito laboral, teniendo en cuenta el respeto de la cuota de contratación establecida en Ley.

Los Derechos Laborales siempre estarán sujetos a la injerencia de las entidades protectoras, promotoras y fiscalizadoras que con potestad otorgada por el estado deben salvaguardar mencionados Derechos, si es que nos referimos a la materia de estudio e investigación en el presente trabajo.

Dada la problemática dentro de esta investigación existe similitud respecto al tema con otras realidades es por ello que en razón al derecho comparado colombiano encontramos una realidad muy parecida tal como asevera Meléndez (2016) ,indicando que la población de personas con capacidades distintas en el mundo suman un grupo desfavorecido el cual ha enfrentado grandes retos de índole económica, social ,política y cultural, incluso con necesidades básicas que tiene todo ser humano, tal como el rol del Estado dirigido a brindarle salvaguarda en el ámbito de salud, una vivienda digna, logros educativos y trabajo (p.28).

Así mismo para cuestionar o no la labor del rol fiscalizador del Estado en razón a que se cumpla la cuota de contratación de personas con discapacidad establecida en Ley, debemos señalar que para poder adherirse a este derecho no solo se necesita de un buen desempeño por parte del estado si no de un deber de la persona con discapacidad para poder acreditar su condición como tal y así poder corroborar la salvaguarda de la cual se habla.

Es por ello que como fin se tiene a bien establecer un asidero científico que permita dilucidar este fenómeno acerca del cumplimiento de la cuota obligatoria establecida en Ley frente a la obligación que deben tener las entidades públicas y privadas y el rol fiscalizador del estado para que la misma sea cumplida a

cabalidad, Así mismo poder utilizar la información recabada, así como los registros y estadísticas para demostrar la vulneración registrada en razón a los derechos laborales de las personas con discapacidad y el impacto socio económico que esta situación genera y poder disminuir los índices de incumplimiento por parte de las entidades ya antes mencionadas.

Para ello la presente investigación en pro de lograr mejores resultados acerca de esta problemática recurre a métodos de recolección de datos en el marco cualitativo, así como análisis documental, análisis estadístico y entrevistas, Tal como señala Hernández (2010), "lo que se busca en un estudio cualitativo es obtener datos (que se convertirán en información) de (...)" (p. 408).

### **Trabajos Previos**

Se tuvo a bien tener como línea de Investigación la de Derecho Constitucional ya que aborda el ámbito de Derechos Fundamentales tal como el Derecho Laboral, para la presente tesis la aplicación se dará en el campo de personas con discapacidad.

Es así que Avendaño (2014), señala que los juristas en el campo del Derecho Constitucional deben asumir una postura como defensores de medios democráticos, *Derechos y praxis social* (p.8).

Analizando la doctrina entre diversos autores, tomando así también el derecho comparado a modo de referencia y fundamento para la presente investigación, se afirma la existencia de estudios previos que abordan de manera específica y en cercanía nuestro problema de investigación ,dentro de los alcances de la efectividad del rol fiscalizador del estado, así como posibles factores que puedan ser causantes de la realidad investigada, es así que cabe iniciar citando un estudio dentro de la jurisdicción en CHILE que aborda el marco laboral sobre un análisis crítico el cual indica "la magnitud en tanto al problema de eficacia de la legislación laboral chilena, conminando a los responsables a no ser indiferentes e iniciar acciones de defensa en el ámbito de personas con discapacidad", (Caamaño,2009, p.264).



Tal como señala El Banco Mundial (como se citó en Samaniego, 2006), La Discapacidad viene siendo producto de la interacción entre personas con capacidades distintas y un entorno que muchas veces no toma en cuenta las mencionadas deficiencias, es decir que las personas con capacidades distintas ya sean físicas, mentales o sensoriales no son discapacitadas debido a las afecciones diagnosticadas sino a la eliminación de oportunidades en el campo laboral y educativa, recayendo esta omisión en índices de carencia, enigmas en calidad de vida y empleo fijo (p,28).

Según Moreno (2013), "la discapacidad es resultado de las deficiencias que presenta una persona, así como las barreras físicas y sociales que se encuentran en el ámbito donde se desarrolla, las cuales pueden recaer en limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, teniendo estas un impacto frente a las condiciones socio económicas, desarrollo de proyecto de vida, así como la voluntad que tienen para contribuir con el desarrollo de sus familias" (p.765).

Tal como asevera la clasificación internacional de deficiencias discapacidades y minusvalías (CIDDM) (citado por Cardona, Agudelo, Restrepo, Sánchez, Segura (2014), la discapacidad genera una situación de desventaja para el individuo, la misma que emana de una deficiencia, la cual limita el desempeño de un rol con normalidad (p.137).

Así mismo señala la OMS (citado por Andrade, Martínez, Arancibia, Molina, Meseguen (2014), "las personas que sufren problemas de salud mental o deficiencias intelectuales parecen ser las que presentan las mayores desventajas en muchos ámbitos a comparación con las que poseen deficiencias físicas o sensoriales" (p.99).

De tal modo en razón a la Discapacidad Sensorial según el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. (s.f)" Este grupo comprende las discapacidades para ver, oír y hablar" (P.13)

Según Águila (citado por Duque, Quintero y Gonzáles, 2016): La palabra discapacidad tiene origen con el termino disability el cual tiene origen con dos vocablos, por un extremo "dis" que significa mal o dificulta y ability que significa habilidad o capacidad (p. 63).

Nos dice sobre el trato preferente la Ley General para Personas con Discapacidad (2 de marzo del 2012), "Son acciones integradoras que procuran eliminar las desventajas de las personas con discapacidad, garantizando su equiparación e igualdad con el resto de las personas con carácter de primacía "(Art.5).

Para analizar el Rol Fiscalizador del Estado en el campo laboral de personas con discapacidad debemos dirigirnos a sus entes fiscalizadores quienes tienen la función y obligación de velar por los intereses de esta población los cuales son SUNAFIL – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y CONADIS- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, Es por ello que Caamaño(2009), hace hincapié en la justificación y necesidad del rol fiscalizador por parte del Estado a través de su Dirección de Trabajo e Inspecciones que estarían dirigidas a la salvaguarda, respeto y cumplimiento de la jurisdicción laboral, por tanto que se logre generar garantías suficientes para el respeto y defensa de todo trabajador siguiendo el debido proceso con carácter protector del Derecho al Trabajo y con todo lo que concierna una correcta administración de justicia en el país (p.263).

Abocándonos a la garantía del Proceso de Inserción Laboral, este no solo atañe a los entes públicos o privados directamente en la obligación de contratación laboral, sino también y con más protagonismo al rol protector y fiscalizador que tiene el Estado en razón a los derechos laborales de las personas con capacidades distintas o con discapacidad, dirigiéndose también a un respeto a las características de ellas y la necesidad de un servicio eficaz que comprensa el mismo permitiéndole lograr la accesibilidad y adecuación a puestos de trabajo con los mismos beneficios que cualquier otra persona, garantizando así la inclusión laboral .

Es así que Riaño y otros (2016) señalan la importancia de hacer efectivo el proceso de inserción laboral garantizando antes la inserción educativa y social (p.113).

Tal y como emana La Ley General de Personas con Discapacidad N°29973, existe obligatoriedad por parte de los entes públicos a cumplir con una cuota de empleo o contratación de personas con capacidades distintas en el porcentaje de

5% del total de personal y las entidades públicas en proporción al 3% con el fin de equiparar los índices de igualdad, Inserción Laboral y acceso al trabajo.

Entonces de acuerdo a lo dicho en líneas anteriores, retornando el tema podemos entender que en razón al estudio de la problemática investigada, si cabría posibilidad de no existir una diferenciación en la contratación de personas con o sin discapacidad existiría equidad entre los índices de desempleo sin embargo tomando refuerzo para la problemática estudiada, recurrimos al Derecho Español, con el autor de Blog en línea, Borja, J. (s.f.) que señala: que lo verdaderamente ideal en caso de tasas de desempleo sería igualdad entre las personas con o sin discapacidad que se encuentran sin trabajar se encontró un porcentaje de personas con discapacidad desempleadas con más del doble de los índices presentados por personas sin discapacidad (estudio realizado en 1995), no dejándose sorprender por el año de estadística la realidad podría ser muy parecida en la actualidad de presentación de esta información por el autor [Mensaje en un blog].

Sobre el derecho comparado podemos rescatar el trabajo del autor colombiano Meléndez (2016), el cual señala dos factores importantes y fundamentales, teniendo por un lado el acceso a un empleo y al otro extremo las formas en las cuales se salvaguarda este Derecho, tomando en importancia que el mismo se de en circunstancias que no afloren desigualdad o diferencia(p.28)., El autor a través de estas líneas distingue dos extremos importantes y fundamentales, ciertamente sabemos o entendemos que al referirse a la inserción al trabajo de personas con capacidades hace hincapié a la integración laboral así como la accesibilidad que es un tema necesario a cumplir por parte de todo empleador en relación al ámbito de trabajo de las personas con capacidades distintas, a contraparte la accesibilidad ,derecho que tiene toda persona con capacidades distintas, esa accesibilidad en equidad de circunstancias que los demás ,indicando necesario el ambiente físico, accesibilidad en transporte y servicio , es así poder lograr establecer condiciones necesarias que garanticen este derecho sobre el un asidero universal , creando así un entorno adecuado para las personas con discapacidad.

La doctrina nos genera más de una forma agravante para el mejor acrecentamiento de la población con discapacidad, el simple hecho de la influencia enorme que tiene el término discapacidad dando alusión a alguna deficiencia física, mental o sensorial, así como la omisión o vulneración de derechos laborales de personas con capacidades distintas frente a un impacto socio económico, tal como indica (Samaniego, 2006, p.26).

Finalmente una de las metas de esta investigación es poder acabar con las barreras tanto políticas como las socio -económicas y toda forma de vulneración hacia los derechos laborales de las personas con capacidades distintas, tal como señala Reyes-Torres (2015), "lo que se busca más que una Igualdad de Trato es una Igualdad de oportunidades"(p.263).

### **Teorías relacionadas al tema**

En este punto, tal como señala Bernal (citado por Ludeña, s.f., Noción de Marco Teórico Referencial, párr. 2) cabe recalcar que el marco teórico es una manifestación de tratamientos o enfoques de la investigación, el cual demuestra el nivel de conocimiento de dicho ámbito, así mismo los primordiales resultados, polémicas e instrumentos usados y demás figuras en relación a la materia.

El marco teórico para Monje (2011), "es la respuesta a los elementos teóricos adquiridos de la revisión de estudios y teorías pertinentes al tema de investigación o estudio el cual será la base para la selección de fundamentos conceptuales y la formulación del marco teórico" (p.23).

Es así que la necesidad de citar y obtener en sí información de trabajos previos es indispensable en el presente proyecto de investigación a fin de tener como base o asidero antecedentes en razón al tema.

Tomando conocimiento sobre el problema de investigación, hallamos un libro de autoría de Briones (2003) que a su letra señala que el problema de investigación en cualquiera de sus formas viene siendo un vacío o laguna de conocimiento que el investigador logra descubrir en cierta área (p.19).

De lo mencionado podemos rescatar la necesidad del investigador al encontrar un vacío jurídico en este caso, que viene siendo nuestro punto de partida para iniciar

el trabajo de investigación, creando certeza en un problema o vacío ,valga la redundancia, incluso siendo una investigación cuantitativa o cualitativa, el problema de investigación no discrimina las intenciones siempre que este exista.

Es así que para mejor entender se tuvo a bien establecer la información recabada a través de secciones relevantes al tema:

### **Derecho Constitucional**

Tal como señala Rubio (2013), "Los Derechos de Segunda Generación, también conocidos como Derechos Económicos, Sociales y Culturales"(p.71)., son aquellos en donde se ubica el Derecho en análisis, Es así que el hecho que el Estado no garantice el cumplimiento de los derechos laborales por parte de los empleadores constituiría vulneración de las normas básicas laborales, violación al Derecho al Trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, Siendo que el Estado debe adoptar disposiciones legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales para poder promover el pleno ejercicio de este derecho.

### **Derecho Laboral**

Es así que en nuestra jurisdicción la obligatoriedad en cuanto a la salvaguarda de Derechos Laborales de personas con capacidades distintas por parte del Estado se ve materializado en el Artículo 23 de la Constitución Política del Perú en el cual se indica que el trabajo cual fuera su modalidad es objeto de atención prioritaria y tienen una protección especial por parte del Estado los impedidos es decir las personas con alguna discapacidad.

### **Discapacidad**

Veliz y otro (2010) citando a la Organización Internacional del Trabajo indica que esta hizo un cálculo de 386 millones de personas con capacidades distintas que estando en un rango de edades para trabajar y deseando hacerlo no logran tener empleo (p.58).

### **Teorías del Estado**

En relación con las implicaciones Tovar (2014) al estudiar las Teorías del Estado indica que debemos entender esta desde un enfoque integral de capacidades,

que toma asidero en las capacidades de las personas, A lo que llama Teoría del desarrollo, Así mismo la utilización eficaz de las mismas para que puedan satisfacer sus necesidades (p.414).

Es decir aplicado al Rol del Estado en el presente trabajo de investigación se asevera que debe haber un previo y exhaustivo conocimiento de las capacidades de esta población, para que estas puedan satisfacer sus necesidades, Es así que de tal afirmación arribando al campo de Inclusión laboral de personas con capacidades distintas estaría dirigida al conocimiento de capacidades que debe tener el Estado sobre esta población la cual debe reflejarse en los perfiles solicitados en las convocatorias y concursos públicos para un puesto laboral, que al conocer los factores existentes en la realidad ( Déficit en el campo de accesibilidad)deben ser menos ambiciosos o exigentes.

### **Rol regulador del Estado**

Si hablamos de aplicabilidad en tanto a las medidas de promoción y preparación al empleo de la persona con capacidades distintas en el país podemos darnos cuenta que si existen, pero además de políticas de preparación lo que se necesita en el país es la unificación de esfuerzo tanto en políticas de inserción y perfiles solicitados para determinados puestos de trabajo, no siendo tan ambiciosos por la misma carencia de educación y otros ámbitos en la realidad peruana, Es así que Tapia y otros (2013) indica la necesidad de la Integración Laboral a través de un “Empleo protegido” que incluye la facilidad por parte de los empleadores para que se dé la incorporación de personas con capacidades distintas (p.160).

Por otro lado Tapia y otros (2013) indicando los beneficios de contratación de una persona con discapacidad señala que estas presentan un mayor grado de motivación para desempeñar los roles que les encomienden, por tanto la importancia que debe tener la organización del Estado en cuanto a políticas de promoción e inserción de personas con discapacidad (p.160).

Mercado y otros (2010), indica en razón a los empleo con apoyo que viene siendo una política de inserción establecida en España, un análisis de puestos de trabajo tanto en los candidatos adecuados y a los perfiles lanzados por las empresas los

cuales deben de respetar las condiciones, ritmos y rendimiento del postulante (p.54).

Arribando a la normativa laboral de esta población podemos encontrar un trabajo muy interesante que nos habla del "Empleo con apoyo ", es así que Veliz y otro (2010) indican que la mencionada investigación abarca una triste realidad en su país, proponiendo una serie de caminos para que esta población pueda tener acercamiento a un trabajo digno (p.53).

Otro problema que motive nuestra investigación recae en el ámbito de promoción e instrucción de los derechos laborales, siendo un factor determinante para el autor en cita para la incorporación en el ámbito productivo (Mercado, Aizpurúa y García, 2013, p.98).

Así mismo **Bolivia** en la Ley General para la población con discapacidad en el Artículo N° 13 reconoce el derecho al empleo, trabajo digno y permanente recalcando la obligatoriedad que tiene el estado para respaldar la inclusión de personas con capacidades distintas en todo tipo de trabajo con una contraprestación digna.

### **Rol fiscalizador del Estado**

En cuanto al rol fiscalizador del Estado como una de las causantes del presente trabajo de investigación encontramos a Borja(s.f.)[Mensaje de un blog], que cree necesario como posible solución al flagelo, un análisis personalizado en el trabajo, que permitiría la recopilación de información, así mismo poder observar de manera continuada y estructurada la labor dentro del centro, determinando y analizando los elementos fundamentales del empleo, procedimientos de la empresa, políticas de personal así como servicios disponibles en el lugar de trabajo, señalando a su vez que mencionada tarea debe ser desarrollada en colaboración de algún trabajador de la empresa quien sin duda debe conocer y dominar mucho mejor que un profesional todo lo concerniente al ámbito de trabajo.

Así mismo el Tribunal Constitucional se pronuncia en el EXP.N° 04104-2013-PC/TC sobre la petición de creación de una Oficina Regional para la Atención de

las Personas con Discapacidad-OREDIS para el Gobierno Regional de Junín , coordinación que debe estar de la mano con el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad-CONADIS ya que hasta esa fecha y a pesar de que la Ley 29973 recoge la obligación de creación de dicha oficina en toda región, esta no se encontraba, señalando el demandante que en Junín se puede presenciar tasas elevadas de personas con capacidades distintas y desprotección de estas en el ámbito salud, educación y trabajo, con lo que dilucidamos la falta de fiscalización en cuanto al gasto objetivo del presupuesto encomendado a cada región para el ámbito de personas con discapacidad.

Es así que en la Jurisdicción de CHILE se encuentra similitud en razón a los flagelos sociales de índole laboral, entre otras razones generadoras de esta realidad podemos encontrar un conflicto de intereses por parte de los empresarios, señalando su tendencia atávica al resistirse al cumplimiento de la normativa laboral (Caamaño, 2009, P.262).

En cuanto al extremo de regulación y fiscalización por parte del Estado en correspondencia a la salvaguarda del Derecho al trabajo de las personas con capacidades distintas existen muchas posturas, es así que iniciaremos citando a Duque (2016) que señala la obligatoriedad que tiene el Estado y los empleadores de ofrecer formación y rehabilitación profesional a las personas con discapacidad, así mismo señala que el Estado tiene la obligación de brindar garantía a las personas minusválidas ante su derecho al trabajo en un ambiente acorde a sus condiciones (p.74).,La investigación de este autor colombiano que aflora el protagonismo del Estado y obligatoriedad del mismo en velar, regular y fiscalizar la protección de mencionados derechos laborales.

Ahora bien en razón al lugar de investigación la jurisdicción peruana emana potestad de regulación y fiscalización a distintas entidades en el marco de protección laboral, es así que en este extremo tenemos como ente protector, regulador y fiscalizador al Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo que a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral (SUNAFIL) tiene como misión aportar a la productividad y al trabajo formal en el país por medio de actos que promuevan, supervisen, investiguen, asesoren y fiscalicen el cumplimiento de las normas laborales .



Por otro lado en materia de personas con Discapacidad tenemos al organismo adscrito al Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables de nombre CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad), Teniendo este como visión conducir políticas que puedan favorecer a la inserción de personas con capacidades distintas, así como contar con un registro de personas con discapacidad debidamente acreditadas.

Siguiendo con esta lista encontraremos la promoción y difusión de estos derechos por medio de los gobiernos municipales a través del OMAPED (Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad), gobiernos regionales a través del OREDIS (Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad), al Ministerio de Inclusión y Desarrollo Social entre otros.

Es por ello que a simple entendimiento podríamos decir que existe y se resguarda los Derechos Laborales de la población con capacidades distintas, pero es aquí que encontramos la incongruencia entre los índices de desempleo de las personas sin alguna discapacidad y las que tienen capacidades distintas o también llamadas personas con discapacidad, puesto que su índice de desempleo es más alto y sumado a otras irregularidades que se ventilan posteriormente en esta investigación.

### **Inserción Laboral**

Según el Informe Mundial de Discapacidad citado por Navarro y otros (2016) el 15% de la población mundial es afectada por alguna discapacidad, Así mismo indica que uno de los mayores retos u obstáculos en la vida de esta población es la inserción laboral, Por otra parte esta población según el autor vive adversidades en el entorno socioeconómico, educacional, salud, alto desempleo y niveles altos de pobreza (p.72).

Tapia y otros (2013), respecto al campo de inclusión laboral de personas con capacidades distintas abocándose al ámbito de Discapacidad Mental nos señala que la misma tiene una repercusión positiva en esta población acarreando mejoras en ellos en el aspecto clínico, psicosocial, situación financiera, mejora de autoestima, autoimagen, reducción de sintomatología y mejoras en su calidad de vida (p.159).

Si hablamos de la problemática de Inserción Laboral en el Perú no podemos ser ajenos al no mencionar que esta realidad es mundial y basta acercarnos al fenómeno existente en España que a través de Mercado y otros (2010) da razón de un gran porcentaje de personas con capacidades distintas que no son parte del mercado laboral, que pese a existir Derechos sobre ellos se muestran estas dificultades (p.52).

Claramente nos encontramos ante un fenómeno que no solo atañe a nuestro país, es así que Veliz y otro (2010) citando al Banco Mundial establece que este problema no solo se estaría dando en Chile si no que la no inserción laboral se estaría dando en todo América Latina y cuando esta población obtiene un empleo los salarios no estarían en congruencia con sus pares (p.57).

Dentro de la normativa de **Chile** en razón a protección de los derechos laborales así como la inserción e inclusión social, tenemos la Ley que señala la normativa en razón a la afinidad de oportunidades e inserción social de personas con capacidades distintas, la misma que en el Art.7 nos da razón sobre la equidad de oportunidades para las personas con capacidades distintas dentro de un enfoque de no discriminación y la adopción de medidas dirigidas a evitar o retribuir las desventajas en la vida laboral.

### **Cuota de empleo**

En razón a la cuota de empleo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012) aplico la encuesta “Prospectiva de demanda de personas con discapacidad”, conocida como ENCARTE que se realizó a empresas a nivel nacional, obteniendo índices alarmantes del 71,7% que no contratan ni contratarían personas con discapacidad, un índice de 14,8% que si contratan por razones sociales a esta población y 13,5% que no contrata pero si contrataría en un futuro (p.8).

A esto se le suma el informe de la “CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD” expedido por la Superintendencia Nacional de fiscalización laboral (2012), la cual indica que la población con capacidades distintas inactivas en el campo laboral en el Perú afloran la suma del 76,8% de su población (p.7).

Otro posible problema para este índice de irregularidad en cuanto al cumplimiento de la cuota y desempleo de personas con discapacidad en cuestionamiento del rol fiscalizador del estado es el de la capacitación y promoción es de la capacitación ya sea al de los trabajadores públicos o privados encargados de la contratación como por parte de ellos a los futuros empleados, si bien es cierto entidades como el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, CONADIS(Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad), Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Desarrollo e Inclusión social, OMAPED(Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad), OREDIS(Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad), Adjuntía de Defensoría del Pueblo entre otros tienen la obligación y deber por Ley de difundir los mencionados así como capacitar a quien concierne para poder desempeñar con idoneidad un trabajo de acuerdo a las condiciones de quien lo peticione.

Entonces encontrándonos con distintos problemas que puedan estar generando esta investigación cabe recalcar que la injerencia y rectoría existe, a pesar de ser una posible razón más, tenemos al MINTRA (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) el cual a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad de la mano con SUNAFIL y CONADIS, bajo el marco legal de la Ley de Inspección de Trabajo, fiscalizan el cumplimiento de las cuotas obligatorias de contratación por parte de las entidades públicas (5%) o privadas(3%),sin embargo el problema no solo puede encontrarse en la rectoría si no en el ámbito educacional que a pesar de estar establecidos en Ley como promoción y difusión de derechos de las personas con discapacidad, en el país el sector educación está muy abandonado por ello es lógico que al estar este rubro de la mano con el tema de inclusión laboral tiene que generar algún tipo de decadencia.

### **Accesibilidad**

En razón a la ACCESIBILIDAD, ciñéndonos a lo establecido en la Ley 29973 mediante la cual en su Artículo 15 podemos dilucidar que nos encontramos no solo con una adecuación al modelo universal estructural y de otra naturaleza por parte de las distintas entidades públicas o privadas sino también de la necesidad de un presupuesto extraordinario para poder cumplir y adecuarse al mismo, razón

que podría ser una de las razones de los índices presentados ya que sería más fácil omitir a regirse bajo las obligaciones de la Ley en razón a este tema evitando gastos al empleador, y tomamos asidero en lo que señala el autor Meléndez(2016),”que nos indica que las empresas no son diseñadas pensando en la discapacidad, ni para que en ellas trabajen personas con discapacidad” (p. 87).

Dando fe de la problemática o fenómeno existente en nuestra realidad, abocándonos al Derecho comparado en España, Díaz y otros (2015) nos indican que de acuerdo al porcentaje antes citado sería 1,000 millones las personas con discapacidad que no pueden intervenir de manera objetiva en la sociedad a razón de las dificultades físicas y económicas, intolerancia social, prejuicios en la sociedad, modelos educativos precarios y empresas que no están preparadas para recibirlos (p.30).

“En este sentido, puede resultar fácil remitirse al diseño arquitectónico universal, pero el concepto de diseño para todos va más allá de las barreras físicas, de estructuras y de mobiliario, incluye también los medios necesarios para ,la comunicación, la información y la señalización, el manejo de bienes y productos, mejorar el ambiente, la maquinaria y las herramientas y a las personas en el sentido de contar con algún interlocutor especializado y estar rodeado de compañeros sensibilizados sobre no discriminación”(Fundación Once, 2007,p.29).

Ya lo decía Samaniego (2006) respecto al rubro laboral, señala que las limitaciones para la problemática se encuentran en el área educativa, indicando las pocas alternativas para las personas con capacidades distintas en el ámbito laboral, con límites a trabajos manuales con sueldos bajos, sin ayuda para un crecimiento personal y laboral, por ello es que indica que trabajando lo laboral de la mano con lo educacional se pueden lograr grandes mejoras, así lograr una inserción laboral que satisfaga las expectativas de las personas con capacidades distintas, mejorando así su situación de vida y la de sus propias familias, considerando este motor de desarrollo cual es la educación(p.26).

## **Ámbito Económico**

Otra situación preocupante que podría ser uno de los motivos para la investigación de este trabajo es el sector economía, que a pesar de que tuvimos una alza en el sector economía en el 2015 del 6,39%, el empleo formal solo aumento ese año en el 0.9%, según datos expedidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú.

Navarro y otros (2016), asevera que la Inserción o Inclusión Laboral es uno de los flagelos más grandes que tienen que confrontar la población con, una problemática que los limita en probabilidades a poder acceder a un empleo y por ende poder tener un ingreso, Es así que el autor dilucida que la Inserción Laboral tiene naturaleza económica (p.71).

Tomando asidero con lo dicho Cabrera (2014) señala que la realidad económica en su país desencadeno en parte acrecentamiento de intereses de las organizaciones en la estimación del desempeño laboral, por otro lado se dio la resistencia por parte de los evaluados (p.115).

## **Ámbito Social**

Es así que podemos darnos cuenta que nos encontramos ante una inminente realidad que trae consigo obstáculos a la población con capacidades distintas para que se direcciona su inclusión en el campo laboral, tal como prescribe Mercado y otros (2010) en circunstancias como el incumplimiento de la norma, la falta de credibilidad en las capacidades de estas personas, apoyo profesional y familiar, etc. (p.58).

García (2008) indica que es necesaria la ejecución de las vallas a la contratación de la población con capacidades distintas y que esta realidad se da a razón del desconocimiento que existe en la sociedad y del mismo empresario (p.248).

Andradre, Martínez, Arancibia, Molina, Meseguen (2014), hacen mención a que este fenómeno tiene procedencia en el ámbito social, entendiendo la discapacidad no como una característica de la persona sino como un acervo de elementos creados por el mismo ámbito, logrando entenderse que muchas veces no solo puede existir problemas en la normativa, rol fiscalizador o intereses de los

privados, sino también falta de comprensión del entorno hacia las personas con discapacidad (p.106).

### **Formulación del problema**

El problema de investigación Según Briones (2003), "El problema de investigación se da siempre en un área temática y de manera más elaborada, dentro de un marco conceptual del cual toma su origen más directo en una relación equivalente a la que existe, para expresarlo de alguna forma, entre un conjunto de proposiciones generales y una cierta proposición específica"(p.19).

### **Problema General**

¿Cuál es el rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad en Lima Norte?

### **Problema Especifico 1**

¿De qué manera el Estado fiscaliza el proceso de contratación laboral de personas con discapacidad?

### **Problema Especifico 2**

¿De qué manera el incumplimiento del rol fiscalizador del Estado peruano repercute en el ámbito económico y social de las personas con discapacidad?

### **Justificación del estudio**

Hernández (2010) indica que la mayoría de investigaciones se realizan con un propósito establecido, y este propósito debe ser lo suficientemente importante para justificar su realización (p.22).

Esta investigación abarca una justificación TEORICA puesto que la razón de su estudio aflorara meditación y debate sobre el rol fiscalizador del estado en relación a los Derechos Laborales de las personas con capacidades distintas.

Por tanto es necesaria la incorporación obligatoria de las personas con capacidades distintas al ámbito laboral, tanto para el pleno desarrollo de su personalidad, como la protección de sus derechos.

Podemos señalar que esta investigación tiene una justificación metodológica en tanto la aplicación del método científico buscara explicar el impacto económico y social del rol fiscalizador del estado en relación a los derechos laborales de las personas con discapacidad, relacionando los hechos y contrastando la información recabada con la realidad.

## **Objetivo**

El objetivo general en una investigación, según Chacón (2012), “constituye el qué de la investigación, es decir, entendido esto en cuanto a qué es lo que se pretende lograr con la presente investigación” (p.63).

### **Objetivo General**

Determinar el rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Lima Norte.

### **Objetivo Específico 1**

Identificar la manera en la cual el Estado fiscaliza el proceso de contratación laboral.

### **Objetivo Específico 2**

Evaluar de qué manera el incumplimiento del rol fiscalizador del Estado Peruano repercute en el ámbito Económico y Social de las personas con discapacidad.

## **Supuesto jurídico**

Para Kothari (2004), Cuando se habla de supuesto no simplemente se habla de una suposición para probar o refutar algo, para el investigador es una cuestión formal que propone resolver, es un conjunto de tesis que fueron puestas por explicación de la ocurrencia de algún grupo específico de los fenómenos o simplemente como una conjetura provisional para guiar alguna investigación, capaz de ser probada por métodos científicos (p.184).

Para Ponce De León (s.f., p.6), El supuesto se debe entender como una solución provisional, incipiente de un problema dado dentro del proceso de método científico.

Tal como señala Ramírez (s.f) los supuestos se definen como propuestas provisionales, susceptibles de comprobación para así poder determinar su validez (p.15).

### **Supuesto Jurídico General**

El rol fiscalizador del Estado respecto a la protección de Derechos Laborales de personas con discapacidad es ineficaz en cuanto al desempeño de funciones por parte de SUNAFIL, las mismas que se ven turbadas por el enfrentamiento de normas laborales que limitan a esta entidad desempeñar su rol fiscalizador de manera objetiva.

### **Supuesto Jurídico Específico 1**

En cuanto al rol fiscalizador del Estado frente al cumplimiento de contratación laboral se encontraría una brecha de intereses por parte de las entidades privadas que son renuentes a cumplir con la cuota de empleo establecida en Ley, teniendo facultades de la misma norma para eximir su cumplimiento y por parte de las entidades públicas, perfiles ambiciosos que requieren personas con discapacidad con estudios superiores sabiendo el déficit de educación existente en el país y más aún el problema de accesibilidad que tienen las personas con discapacidad ,Así como un porcentaje de restricción discriminatorio para poder acceder a la inserción laboral y por ende cumplimiento de la cuota de empleo .

### **Supuesto Jurídico Específico 2**

La falta de eficiencia en la fiscalización del Estado acarrea un impacto negativo frente a los derechos de las personas con discapacidad puesto que por el ámbito económico deteriora la calidad de vida que debe tener esta población y en el ámbito social los sigue teniendo como una población vulnerable ante la falta de oportunidades, comprensión y tolerancia de la misma sociedad.



## II. MÉTODO

El Marco Metodológico está enfocado en la descripción de elementos metodológicos que hayan sido usados para poder llevar a cabo la investigación, consiste en describir el método científico a través del cual se desarrolló el presente trabajo de investigación, el mismo que aportara validez al trabajo científico, siempre tomando en cuenta que el trabajo debe estar correctamente planteado y sustentado (Artigas y Robles, 2010, p.10)

Esta investigación esta direccionada al ámbito de tipo **CUALITATIVO** tal como lo señala Rodríguez (1996), pues investiga una realidad en un ámbito natural intentando encontrar un sentido al suceso en razón a las interpretaciones que tienen las personas implicadas sobre él, este enfoque compromete el acopio de variedad de materiales, entrevistas, experiencias personales, historias de vida, observación, textos, etc. (Enfoques de la Investigación Cualitativa, parr.1)

Como indica Corbetta (s.f., p.6), en la investigación cualitativa no se fragmenta en variables a los sujetos, se les considera en totalidad en base a que el argumento del individuo es algo más que la suma de sus partes, por consiguiente el objetivo es entender a la gente, interpretando el punto de vista social del actor.

Tal como señala Cassel & SYMON (1994, p.2). (Citado por Kohlbacher, F), se puede decir que las técnicas cualitativas surgen para formar paradigmas interpretativos y fenomenológicos, poniendo el acento en los enfoques constructivistas donde no existe la objetividad o realidad clara.

Tal como indica Sabino (1992), el diseño cualitativo lo que intenta es recuperar para el análisis del sujeto información, lo íntimo, lo subjetivo, lo que es difícilmente cuantificable en el terreno donde se da la investigación (p.81).

Sin embargo, para poder enriquecer esta investigación se utilizaran algunas técnicas dentro del marco cuantitativo tales como las estadísticas y porcentajes por la relevancia dentro del marco jurídico necesaria para hacer contraste de resultados.

## 2.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo **BÁSICO** puesto que el objetivo en esta es “mejorar el conocimiento que ya se tiene y generar resultados que beneficien a la sociedad en un futuro inmediato, esta investigación es esencial para el beneficio socioeconómico a largo plazo “(Tam y Oliveros, 2008, P.146).

Asimismo, el nivel de investigación es **DESCRIPTIVA** ya que lo que se busca es la caracterización o descripción de un hecho, objeto o fenómeno, así como establecer una estructura o comportamiento (Fidias, 1999, p.20).

Para Elgueta, M., Palma, E. (s.f., p.147), el estudio **DESCRIPTIVO** es un tipo de investigación en el cual se indaga un tema que ha sido poco investigado, o solo tiene como propósito llegar a describir un determinado fenómeno

## 2.2. Diseño de investigación

Para Monje (2011), en la estructura que se debe seguir en una investigación, a fin de encontrar resultados confiables y su relación con los integrantes surgidos de los supuestos e hipótesis-problema (p.109).

La presente investigación es descriptiva con corte **TRANSVERSAL** puesto que esta recolectara datos en un solo momento, en un tiempo único, adaptándose a la investigación en tanto se investigara número de empleados, desempleados en un cierto momento (Hernández, Fernández y Baptista, M, 2014, p.151).

Para esta investigación en cuanto a la búsqueda de evidencia normativa se tuvo a bien analizar tratados internacionales, normativas rectoras del MIMP, MIDIS, SUNAFIL, CONADIS, INEI, Así como Ley General de la Persona con Discapacidad.

En cuanto a los resultados, el presente trabajo de investigación dio inicio con la búsqueda de material bibliográfico disponible en fuentes tales como repositorios físicos y virtuales los cuales incluyen: libros, publicaciones, artículos, normas legales, blogs y páginas web, dentro de la jurisdicción nacional, como también en el Derecho Comparado.

### 2.3. Caracterización de sujetos

Para la presente investigación se aplicara entrevista tomando en cuenta los siguientes criterios:

**Tabla 1**

*Caracterización de sujetos*

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Entidad</b>	<b>Cargo</b>
<b>Willy Paredes Granados</b>	Municipalidad Distrital de Los Olivos - OMAPED	Jefe de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED)
<b>Joel Inga de la Cruz</b>	Municipalidad Distrital de Los Olivos - OMAPED	Trabajador Social - SGPS
<b>Patricia Aguirre Rodas</b>	Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)- Dirección de Fiscalización y Sanciones	Sub Directora del Área de Infracciones y Sanciones
<b>Lady Saavedra Zumaeta</b>	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA) - Bolsa de Trabajo de Personas con Discapacidad	Jefa del Área de Bolsa de Trabajo de Personas con Discapacidad
<b>Juan Antonio Castillo de la Cruz</b>	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral(SUNAFIL-MINTRA)	Sub intendente de Actuación Inspectiva de la Intendencia de Lima Metropolitana

*Fuente:* Elaboración propia

## 2.4. Población y muestra

Para Ramírez (s.f), La población viene siendo un conjunto de elementos que forman parte de un grupo de estudio y la Muestra un grupo pequeño de la población la cual será materia de evaluación de características especiales (p.55).

En esta investigación la Población vienen siendo todas las personas involucradas en materia de discapacidad, la Muestra son 5 especialistas en la materia y 20 personas con discapacidad.

### Escenario de estudio

Ya que a la presente investigación se le aplicara la técnica de entrevista, esta estará dirigida a los funcionarios del MINTRA, CONADIS, MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS, así como información recabada en las distintas entidades privadas obligadas por Ley a cumplir con la cuota de contratación de personas con discapacidad dentro del ámbito territorial de LIMA NORTE, Así como las encuestas respectivas a personas con discapacidad.

Es así que para mejor entender y tener claro el escenario que se utilizara en la presente investigación, existió la necesidad de elaborar el siguiente diagrama:

**Tabla 2**

#### *Escenario de estudio*

<b>FISCALIZACION</b>		
<b>MINTRA</b>	<b>MIMP</b>	<b>GOBIERNO LOCAL</b>
SUNAFIL	CONADIS	Municipalidad De Los Olivos

**Fuente:** Elaboración propia

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Chacón (2012) señala que la Técnica es un acervo de procedimientos de los cuales se sirve una ciencia o un arte, Así también la habilidad para poder manejarlos (p.33).

Para Sabino (1992) el instrumento permite la idónea comparación de resultados y da la posibilidad de hacer un análisis de tendencias entre otras inferencias parecidas (p.81).

En este trabajo se tendrá a bien emplear técnicas de recolección de datos dentro del campo de la investigación de tipo **CUALITATIVO**, las cuales se mencionan a continuación:

### **TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **Análisis de Fuente Documental**

Para Castillo (2004-2005), "la fuente documental es un acervo de acciones que están dirigidas a representar un documento y su contenido bajo una forma diferente a su forma original, teniendo como fin posibilitar su redención posterior" (p.1).

Esta técnica de recolección de datos nos ayudara a analizar, tomar asidero y tener a forma de guía para la investigación los antecedentes y teorías en el tema, tanto sea información nacional o información comparada con otros países, en el caso de la presente investigación se utilizó en mayoría repositorios virtuales, físicos, blogs, artículos y páginas web con relevancia en el tema.

Es así que la técnica que se utilizó para la interpretación del Derecho en esta investigación es la EPISTEMOLOGICA ya que lo que se busca es la filiación de la esencia de un problema y de las causas o probables motivos para que se dé el fenómeno.

Así mismo se tuvo a bien establecer una clasificación necesaria de normas, desde la Ley General de la Persona con Discapacidad hasta las normativas rectoras por la cual se rige el MINTRA, CONADIS, MIDIS, MIMP, OMAPED, OREDIS, Así como estadísticas emitidas por el INEI en tanto a la problemática de nuestra investigación.

### **Entrevista**

La misma es una técnica de interacción en la cual una persona responderá una serie de preguntas a razón de un tema puntual, lo que se busca con la misma es poder interrelacionarse entre dos o más personas, también cabe señalar que las mismas se darán con una cedula de entrevistas y las respuestas podrán ser asentadas por medios escritos o electrónicos (Ávila, 2006, p.55).

Es así que para mejores resultados tuvimos a bien entrevistar a profesionales y especialistas por área, entre los que podemos mencionar: Abogado especialista en materia laboral, Funcionario Público del MINTRA, CONADIS y Servidor Público del OMAPED (Municipalidad de los Olivos), los mismos que podremos encontrar en la caracterización de sujetos en la TABLA N° 01, Los cuales tienen un perfil académico y profesional establecido.

### **Encuesta**

Ostau (2011), señala que la metodología estadística de la encuesta tiene relevancia de neutralidad valorativa en cuanto al recojo de información (p.25).

### **Análisis de Fuente Estadística**

En este extremo de acopio de datos, nos referimos a la conducción del acervo informativo a través del uso de técnicas que agilicen el manejo de los mismos, es por ello que cabe señalar que en mercado existen software estadísticos tales SPSS, Microsoft Excel, etc facilitadores de cálculo, procesamiento y agrupación de los datos y recayendo la presente investigación en un ámbito DESCRIPTIVO, valga la redundancia se tiene a bien enfocar la investigación en una estadística descriptiva que conlleva frecuencias de variables, promedios e intervalos (López de Bozik, 2011, p.233-234).

Así también se recabara Información estadística brindada por el INEI, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral para así poder entender las tasas de desempleo de esta población así como el impacto económico, social y salvaguarda de derechos laborales de las personas con capacidades distintas.

## **INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **Ficha de análisis de fuente documental**

La cual tiene como fin analizar la información en razón a la ley, doctrina, información comparada enfocada al tema de fiscalización y regulación de la normativa laboral que atañe a los Derechos de las personas con capacidades distintas.

### **Guía de entrevista**

Su fin es la elaboración de preguntas abiertas direccionadas a que el entrevistado pueda responder con toda libertad en razón al tema materia de investigación.

### **Cuestionario**

Para Sabino (1992) este se da a razón de preguntas con alternativas fijas llamadas comúnmente cerradas cual brinda una posibilidad de elección entre un número limitado de respuestas (p.127).

### **Estadística**

Para Fidias (1999) la estadística se aplica para poder descifrar lo que en si revelan los datos ya acopiados (p.26).

## **2.6. Método de análisis de datos**

En la presente investigación el método de análisis de datos utilizado es el **Fenomenológico**, ya que, como señala Duero y otro (2015) el mencionado es aquel que tiene como objetivo ir a las cosas mismas, es decir analizar una realidad en un momento actual (p.32).



Hernández y otros (2010) indica que este método pretende conocer la percepción de la persona en cuanto al fenómeno o experiencia que se está viviendo (p.515).

## 2.7. Tratamiento de la información: unidades temáticas; categorización

**Tabla 3**

*Unidades temáticas y Categorización*

<b>Unidad Temática</b>	<b>Categoría</b>	<b>Sub Categoría</b>
<b>Rol fiscalizador del Estado</b>	Rol regulador del Estado	- Normativa - Jurisprudencia - Doctrina
<b>Derechos Fundamentales</b>	Derecho Laboral	- Normativa - Convenios - Derecho comparado
<b>Discapacidad</b>	Seguridad Jurídica	- Ley 29973 - Doctrina - Jurisprudencia
<b>Inserción Laboral</b>	Igualdad de oportunidades	- Cuota de empleo - Accesibilidad

*Fuente:* Elaboración propia

## 2.8. Aspectos éticos

Esta investigación es realizada siguiendo lineamientos axiológicos, dejando de lado cualquier opinión parcializada sobre el problema investigado, respetando el Método Científico, teniendo un enfoque cualitativo, siguiendo el esquema establecido por la Universidad y el Asesor Metodológico, teniendo algunas variaciones como con el uso de porcentajes y estadísticas recayendo en un enfoque Mixto pero con preminencia en el ámbito CUALITATIVO, de igual modo se acató los Derechos de Autor en tanto las referencias y citas tal como lo establece el American Psychological Association ,6ta edición.

### **III. RESULTADOS**

En el presente capítulo se describió y organizó los resultados de los datos acopiados, los mismos que fueron obtenidos a través de los siguientes instrumentos de recolección de datos: Guía de entrevista, Cuestionario, Análisis Documental y Análisis Estadístico, mencionada organización y descripción se realizara teniendo en cuenta los objetivos de la presente investigación.

### **Descripción de resultados de la técnica: Entrevista**

A continuación se tuvo a bien la información, opinión y sugerencia de especialistas en la materia a través de una Guía de Entrevista (Instrumento de recolección de datos), la cual fue aplicada al Encargado de OMAPED – Willy Paredes Granados, Trabajador Social SGPS/Municipalidad de los Olivos – Joel Inga de la Cruz, Sub Directora de Infracciones y Sanciones /CONADIS- Patricia Aguirre Rodas, Sub Intendente de Actuación Inspectiva/SUNAFIL- Juan Castillo de la Cruz y Encargada de Bolsa de trabajo de Personas con Discapacidad/MINTRA – Lady Saavedra Zumaeta.

#### **Objetivo General**

Determinar el rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad en Lima Norte.

### **Respecto a la pregunta N° 01**

**Explique usted ¿En qué consiste el rol fiscalizador del Estado respecto a los Derechos Laborales de las personas con discapacidad?**

Willy ,Patricia y Juan (2017) convergen en que el Rol Fiscalizador del Estado atañe a la potestad de regulación y fiscalización que otorga el Estado a las entidades como SUNAFIL y CONADIS en materia de Derechos Laborales de Personas con Discapacidad para que estas puedan velar, difundir y promover mencionados Derechos.

Lady (2017) indica que el encargado del rol fiscalizador encomendado por el Estado en materia de Derechos Laborales de Personas con Discapacidad es solo SUNAFIL.

Por otro lado Joel (2017) indica que el rol fiscalizador en esta materia recae en SUNAFIL y OMAPED.

### **Respecto a la pregunta N° 02**

#### **¿Cómo considera usted el rol fiscalizador del Estado frente a la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad?**

Patricia, Willy, Joel y Juan(2017) aseveran que el rol fiscalizador del Estado en materia en cuestión es ineficaz y esto se debe a que la misma Ley es permisiva con los empleadores para que no acaten la cuota de empleo establecida y no deja que SUNAFIL desempeñe sus funciones de manera objetiva, Así mismo indican otros factores que entorpecen el cumplimiento del rol fiscalizador por parte de SUNAFIL indicando que la Ley es contradictoria ya que por una lado habla de igualdad de trabajo para las personas con discapacidad pero por otro dispositivo en la misma recorta el derecho solo a personas que tengan 33% de restricción para que puedan acceder al cumplimiento de dicha cuota de empleo, indican además otros factores como la falta de accesibilidad de esta población en temas de educación, salud y que el problema también deviene de los porcentajes de cuota de empleo establecidos en Ley sin previo sustento técnico de la población con discapacidad .

Por otro lado Lady (2017) se abstiene de opinar acerca del rol fiscalizador del Estado en esta materia.

#### **Objetivo Especifico 1**

Identificar la manera en la cual el Estado fiscaliza el proceso de contratación laboral.

### **Respecto a la pregunta N°03**

**¿En qué consiste el proceso de contratación laboral de las personas con discapacidad?**

Joel, Willy, Juan y Patricia (2017) señalan que el proceso de contratación laboral consiste en el lanzamiento de convocatorias en las cuales se incluya a la persona con discapacidad dentro de los perfiles solicitados con roles que esta pueda desempeñar insertándolo al ámbito laboral.

Lady Saavedra Zumaeta, trabajadora de la Bolsa de Trabajo de Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, indica que la cuota de empleo de personas con discapacidad se cumple de manera objetiva.

### **Respecto a la pregunta N°04**

**¿Considera usted que la cuota de empleo de personas con discapacidad establecida en Ley en el porcentaje del 3% para las entidades privadas y 5% para las entidades públicas se cumple de manera objetiva? ¿Por qué?**

Joel, Willy, Juan y Patricia (2017) indican que no se cumple con la cuota de empleo debido a la vulnerabilidad en la misma Ley que otorga facultades para eximir el cumplimiento de la cuota de empleo, encuentran también un defecto en la misma norma que es contradictoria entre si y no deja que se cumpla con los porcentajes establecidos, fuera de que los porcentajes de cuota de empleo se establecieron sin un estudio previo ,Así también por el conflicto de intereses de los empresarios en el ámbito privado y en el publico los perfiles ambiciosos solicitados sin tomar en cuenta el déficit en el ámbito educación y el problema en sí de accesibilidad que tienen las personas con discapacidad.

Por otro lado Lady (2017) indica que el Ministerio de Trabajo se encuentra haciendo requerimientos a las empresas para que se cubra la cuota de empleo pero no es precisa en indicar si se está o no cumpliendo con esta.

#### **Objetivo Especifico 2**

Evaluar de qué manera el incumplimiento del rol fiscalizador del estado Peruano repercute en el ámbito Económico y Social de las personas con discapacidad.

## **Respecto a la pregunta N°05**

**¿Cree usted que el incumplimiento del rol fiscalizador del Estado Peruano en las entidades públicas y privadas repercute de manera Económica y Social en las personas con discapacidad? ¿Por qué?**

Joel, Willy, Juan, Patricia y Lady (2017) indican que existe un perjuicio a las personas con discapacidad por el incumplimiento del rol fiscalizador del Estado Peruano frente a la protección de sus Derechos Laborales, ya que en el extremo económico como toda persona ellos necesitan tener un ingreso para tener una mejor calidad de vida y por el ámbito social los sigue teniendo como una población vulnerable.

### **Descripción de resultados de la técnica: Encuesta**

A continuación se tuvo a bien el acopio de información y opinión general de 20 personas con discapacidad dentro del ámbito territorial de Lima Norte, a través del Instrumento – Cuestionario.

#### **Objetivo General**

Determinar el rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad en Lima Norte.

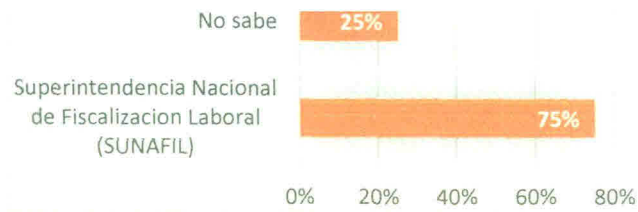
## **Respecto a la pregunta N° 01**

**¿Conoce usted que entidad estatal se encarga de fiscalizar y velar por la protección de los Derechos Laborales de las Personas con discapacidad?**

El 75% de mis encuestados han indicado que dicha entidad es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

Sin embargo el otro 25% no sabe cuál es la entidad fiscalizadora en materia laboral de personas con discapacidad.

*Figura 1. Conocimiento general de Entidad fiscalizadora encargada de la protección de Derechos Laborales de personas con discapacidad.*



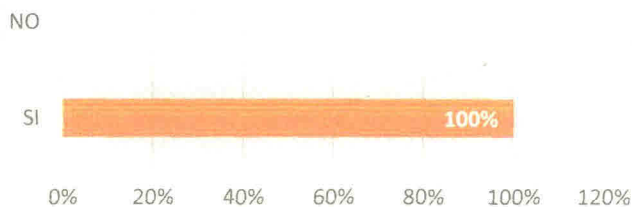
*Fuente:* Elaboración propia.

### Respecto a la pregunta N° 02

**¿Cree usted que el Estado protege los Derechos Laborales de las personas con discapacidad?**

Al respecto el 100% de encuestados respondió que el Estado no los protege en el ámbito laboral como personas con discapacidad.

*Figura 2.* Opinión puntual sobre el Rol fiscalizador del Estado en tanto la Protección de Derechos Laborales de personas con discapacidad.



*Fuente:* Elaboración propia.

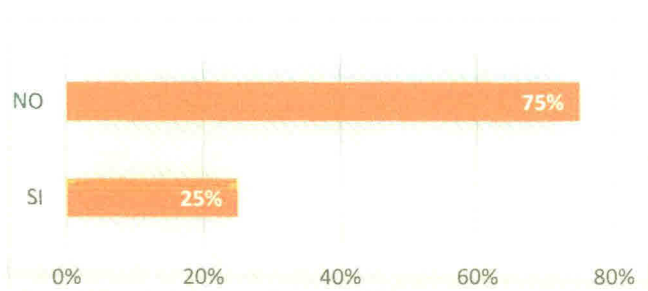
### Respecto a la pregunta N° 03

**¿Cree usted que el Estado fiscaliza a las instituciones públicas y privadas en casos de afectación a los Derechos Laborales de las personas con discapacidad?**

El 25% de encuestados asevera que si existe fiscalización a las entidades por parte del Estado.

Pero el 75% indica que no existe fiscalización por parte del Estado.

**Figura 3.** Opinión puntual sobre el Rol fiscalizador del Estado en las Instituciones Públicas y Privadas en casos de afectación a Derechos Laborales de personas con discapacidad.



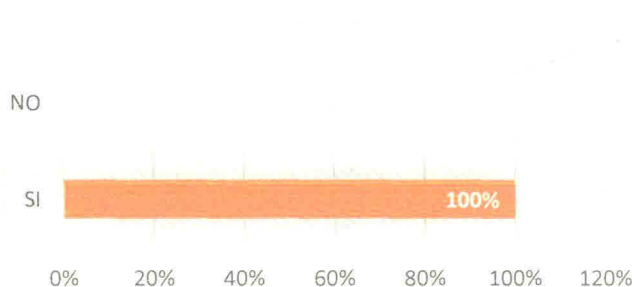
*Fuente:* Elaboración propia.

#### **Respecto a la pregunta N° 04**

**¿Usted tiene conocimiento que el Estado está en la obligación de fiscalizar el pleno goce de sus Derechos Laborales?**

El 100% de encuestados indicaron que si tienen conocimiento que el Estado está obligado a hacer respetar sus Derechos Laborales.

**Figura 4.** Conocimiento de obligatoriedad por parte del Estado frente a la protección de Derechos Laborales.



*Fuente:* Elaboración propia.

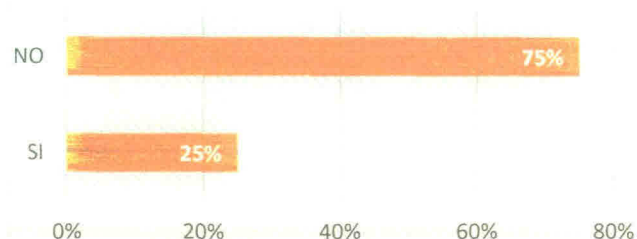
#### **Respecto a la pregunta N° 05**

**¿Cuándo ha trabajado en alguna institución pública o privada le fue reconocido todos sus Derechos Laborales como persona con discapacidad?**

El 25% de personas encuestadas señalaron que si se les reconoció todos sus Derechos Laborales y 75% indicaron que no se les reconocieron todos.



**Figura 5. Reconocimiento de Derechos Laborales según propia opinión como persona con capacidades distintas.**



*Fuente:* Elaboración propia.

### **Objetivo Especifico 1**

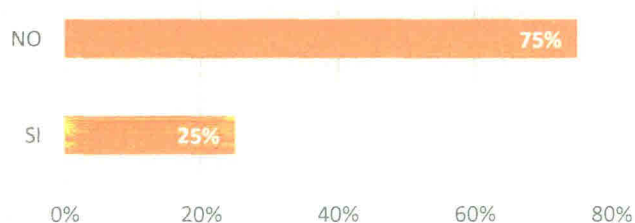
Identificar la manera en la cual el Estado fiscaliza el proceso de contratación laboral.

### **Respecto a la pregunta N° 06**

**¿Sabía usted que la cuota de empleo de personas con discapacidad establecida en Ley es del 3 % para entidades privadas y 5% para entidades públicas?**

El 25% de personas indicó que si tiene conocimiento de la cuota de empleo en mencionados porcentajes y el 75% indicó que no sabía de esos índices de contratación obligatoria.

**Figura 6. Conocimiento de Cuota de Empleo de personas con discapacidad protegida en Ley.**



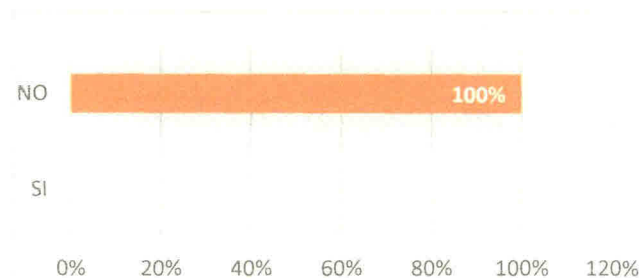
*Fuente:* Elaboración propia.

## Respecto a la pregunta N° 07

**¿Cree usted que los procesos de contratación laboral de personas con discapacidad se llevan a cabo con absoluta transparencia?**

El 100 % de entrevistados indica que los procesos de contratación laboral no se dan con transparencia.

**Figura 7.** Opinión general acerca de transparencia en los procesos de contratación laboral.



**Fuente:** Elaboración propia.

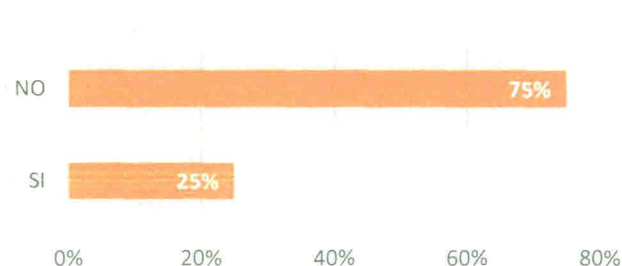
## Respecto a la pregunta N° 08

**¿Conoce usted alguna entidad pública o privada que haya sido sancionada por irregularidades en los procesos de contratación laboral de personas con discapacidad?**

Al respecto 25% de encuestados indica que si conoce entidades sancionadas por irregularidades en los procesos de contratación

Sin embargo 75% de personas con discapacidad encuestadas dicen no conocer entidades sancionadas por dichos actos, por el contrario acotan que estas a pesar de sus irregularidades no son sancionadas.

**Figura 8.** Conocimiento general de Entidades sancionadas por no respetar los Derechos Laborales de personas con discapacidad.



**Fuente:** Elaboración propia.

## Objetivo Especifico 2

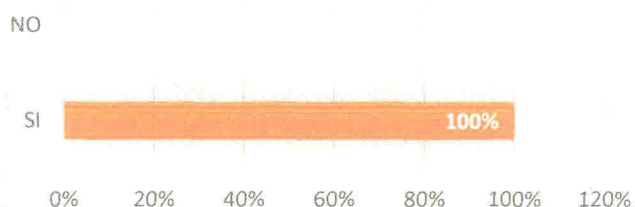
Evaluar de qué manera el incumplimiento del rol fiscalizador del estado Peruano repercute en el ámbito Económico y Social de las personas con discapacidad.

### Respecto a la pregunta N° 09

#### ¿Alguna vez fue víctima de discriminación en algún proceso de contratación laboral?

El 100 % de las personas encuestadas señalan que si fueron víctimas de discriminación en procesos de contratación laboral.

*Figura 9.* Testimonio puntual sobre discriminación en procesos de contratación laboral.



*Fuente:* Elaboración propia.

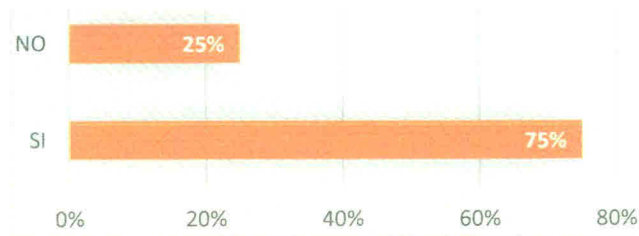
### Respecto a la pregunta N° 10

#### ¿Si su respuesta anterior fue afirmativa, diga usted sí acudió a la SUNAFIL para denunciar el hecho?

El 75% indico que sí acudieron a la SUNAFIL en estos casos, sin embargo aseveran que los resultados no fueron los que ellos esperaban.

El 25% señala que no acudió a SUNAFIL.

*Figura 10.* Testimonio puntual sobre conocimiento de entidad encargada ante la vulneración de Derechos Laborales.



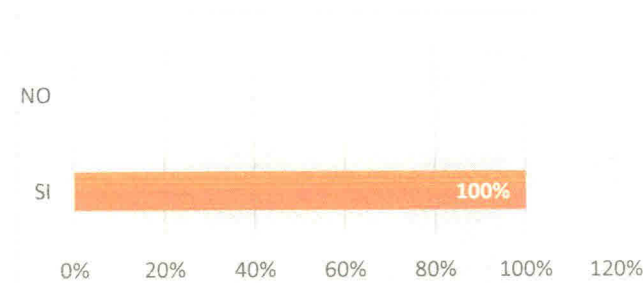
*Fuente:* Elaboración propia.

### Respecto a la pregunta N° 11

**¿Alguna vez sufrió perjuicio económico como consecuencia de las irregularidades en un proceso de contratación laboral?**

El 100% de encuestados indica que si existió un perjuicio económico a raíz de las irregularidades en procesos de contratación.

*Figura 11.* Testimonio puntual de perjuicio económico aflorado de la vulneración de Derechos Laborales.



*Fuente:* Elaboración propia.

### Descripción de resultados de la técnica: Análisis de fuente documental.

A continuación se tuvo a bien el acopio de información relevante y precedentes que dan sustento a la presente investigación en la cual se aplicó el instrumento: Documento, el cual se ve reflejado en los libros, Artículos, blogs, Trabajos previos, etc.

Con relación a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, la Ley 29973 – Ley de Personas con Discapacidad promulgada en el 2012 establece los lineamientos de protección en el ámbito Trabajo, Salud, Educación, etc.

Del mismo modo la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad suscrita en el 2001, la cual ratifica que las personas con discapacidad gozan de los mismos Derechos aseverando que estas no deben ser discriminadas por su condición física, psicológica o sensorial emanando así la igualdad y respecto a la dignidad de esta población.

El Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad expedido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el cual está dirigido a contribuir a través de la prevención, atención preferente y servicio a la población de personas con discapacidad.

La Guía para la Interacción e Integración de Personas con Discapacidad en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social Sede Central ,Resolución Ministerial N° 062-2016-MIDIS, emitido por el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en el año 2016,direccionado a promover la protección y realización de Derechos de personas con discapacidad en igualdad.

La Ley General de Inspección de Trabajo N° 28806 que aplica la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ,siendo un conjunto de normas dirigidas al cumplimiento de la normativa laboral, prevención de riesgos laborales, empleo ,en tanto otras materias.

El Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad aplicada por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad-CONADIS con orientación a generar mejoras en la calidad de vida de las personas con discapacidad a través de la atención preferente, prevención y difusión de Derechos.

El EXP.N° 04104-2013-PC/TC. A manera de jurisprudencia que viene siendo una sentencia expedida por el Tribunal Constitucional en materia de Derechos de Personas con Discapacidad, el cual deja un precedente en tanto a la obligatoriedad que tiene la Ley 29973 en razón a la creación de las Oficinas Regionales para la Atención de las Personas con Discapacidad a fin de que se pueda supervisar, evaluar las políticas y programas en el ámbito de esta población.

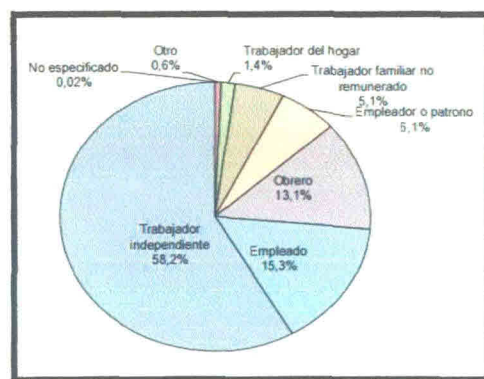
## Descripción de resultados de la técnica: Análisis de fuente estadística.

A continuación podemos ver reflejados a través del instrumento: Cuadros estadísticos (los cuales fueron recabados de informes de las entidades intervinientes en la protección, fiscalización y salvaguarda de Derechos Laborales de personas con discapacidad), información de apoyo para dar asidero de hecho y Derecho al fenómeno investigado, mostrando la realidad en estudio.

La **Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad facilitada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI**, la cual está dirigida a investigar la situación en todo ámbito de la población con discapacidad, siendo esto asidero para probar la posición del autor en tanto a los supuestos establecidos, de la cual se pudo rescatar los siguientes porcentajes:

**En razón a la ocupación:** Indica que el 58,2% de personas con discapacidad son trabajadores independientes, el 15,3% están dentro de la categoría de empleados, 13,1% son obreros, 6,1% empleadores y el 5,1% trabajadores no remunerados.

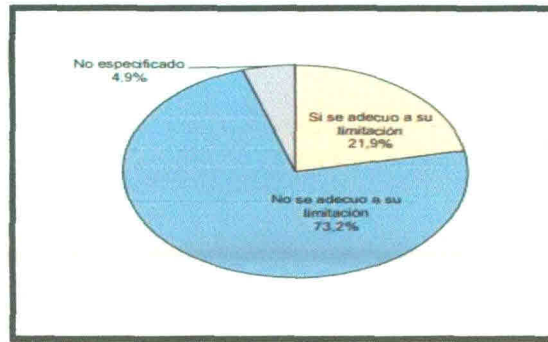
*Figura 12. Porcentaje de personas con discapacidad en razón a su ocupación.*



*Fuente:* Instituto Nacional de Estadística e Informática-Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012.

**En razón a la adecuación de centros de trabajo-Accesibilidad:** el 72,2% de personas con discapacidad indica que sus centros de labores no han sido adecuados a sus limitaciones y solo el 21,9% señaló que si hubo esta adecuación.

**Figura 13.** Porcentaje de personas con discapacidad en razón a la Accesibilidad en sus Centros de trabajo.



**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística e Informática-Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012.

**En cuanto a la Capacitación Laboral:** se supo que el 96,4% de personas con discapacidad no estudió algún curso de capacitación para mejor desempeño en el ámbito laboral y el 2,8% indicó que si recibió esta capacitación.

**Figura 14.** Porcentaje de personas con discapacidad en razón a su capacitación para inserción en el trabajo.

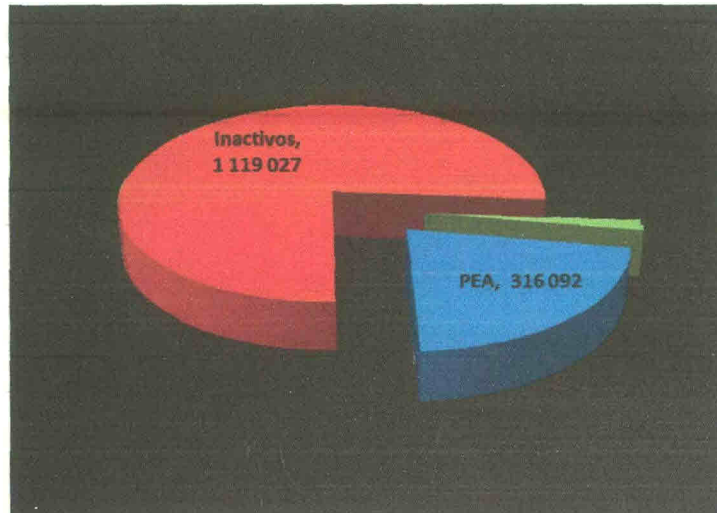
Curso de capacitación	Total	Hombre	Mujer
Total	100,0	100,0	100,0
Recibió curso	2,8	3,8	2,0
No recibió curso	96,4	95,5	97,3
No especificado	0,7	0,8	0,7

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística e Informática-Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012

Así mismo el informe de **“LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD”**, expedido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral emitida en el 2012 la cual indica los índices de actividad en el ámbito laboral de esta población, de la cual se logró extraer algunos cuadros estadísticos:

**En razón a la Tasa de desempleo:** podemos apreciar que la proporción de inactividad en el ámbito laboral de la población con discapacidad alcanza el 76,8% del total.

*Figura 15. Porcentaje de personas con discapacidad en razón a su inactividad en el campo laboral.*



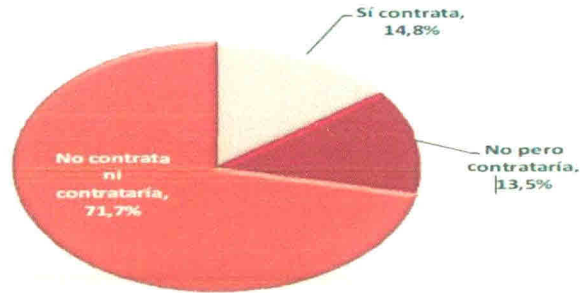
*Fuente: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*

Por otro lado el informe de la “**Situación de Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo Peruano**” emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2012 tuvo como mira evidenciar la situación de esta población en el mercado laboral, de la cual podemos recuperar los siguientes índices porcentuales :

**En razón a las empresas que contratan o contratarían personas con discapacidad:** podemos encontrar que de las 7 mil 123 empresas encuestadas el 14,8% si contratan personas con discapacidad, el 13,5% no contratan pero si contratarían a esta población y el 71,7% asevera que no contratan ni contratarían personas con discapacidad.



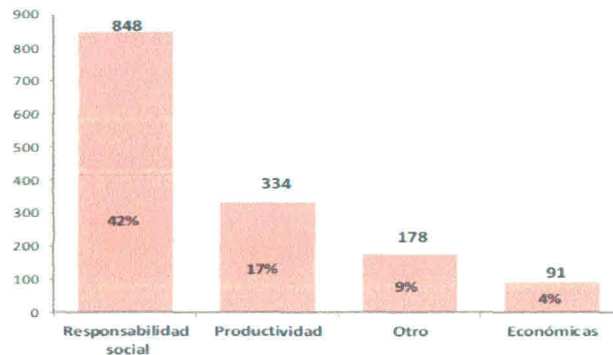
**Figura 16.** Porcentaje de Empresas que contratan o contratarían personas con discapacidad.



*Fuente:* Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**En razón a los motivos por los cuales las empresas contratan personas con discapacidad:** podemos notar que el mayor porcentaje con 42% señalan que solo lo hacen o harían por Responsabilidad Social, mientras que el 17% indica que lo harían por su productividad y 4% por razones económicas.

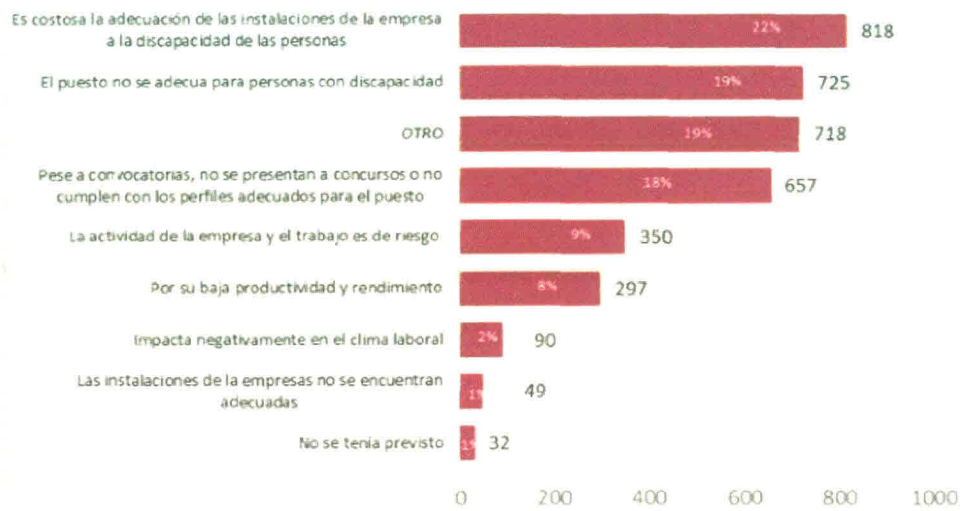
**Figura 17.** Motivos por los cuales las Empresas contratan personas con capacidades distintas.



*Fuente:* Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**En razón a los motivos por los cuales las empresas no contratan personas con discapacidad:** podemos señalar que el mayor porcentaje en razones se ve inmersa en el conflicto de intereses de los empresarios que indican que la adecuación de instalaciones en las empresas para esta población es costosa.

**Figura 18. Motivos por los cuales las Empresas no contratan personas con capacidades distintas.**



**Fuente:** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

#### **IV. DISCUSIÓN**

En el presente capítulo se comprobarán los objetivos y los supuestos del tema de investigación, esto se realizará a través de la contrastación entre los datos obtenidos y los instrumentos con los antecedentes y el marco teórico, para ello se elaborarán los siguientes cuadros y explicaciones:

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar el rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Lima Norte.

**SUPUESTO GENERAL:** El rol fiscalizador del Estado respecto a la protección de Derechos Laborales de personas con discapacidad es ineficaz en cuanto al desempeño de funciones por parte de SUNAFIL, las mismas que se ven turbadas por el enfrentamiento de normas laborales que limitan a esta entidad desempeñar su rol fiscalizador de manera

Fuente: Elaboración propia

A través de la entrevista realizada a la Sub Directora de la Dirección de Fiscalización y Sanciones del CONADIS - Patricia Aguirre Rodas quien comparte opinión con el Jefe del OMAPED –Los Olivos- Willy Paredes Granados, del mismo modo con el Sub intendente de Actuación Inspectiva de la Intendencia de Lima Metropolitana-SUNAFIL-Juan Antonio Castillo de la Cruz y Joel Inga de la Cruz quien es trabajador social de OMAPED-Los Olivos, indican que el rol fiscalizador del Estado en el ámbito de trabajo de personas con capacidades distintas se canaliza a través de la potestad otorgada a las entidades fiscalizadoras y de protección cuales son SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) y CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de la persona con discapacidad) es así que aseveran que el rol de mencionadas entidades es el de salvaguardar el cumplimiento de la normativa laboral en el ámbito de discapacidad.

Así también mencionan que el mismo en el país es ineficaz ya que para ellos la Ley es permisiva con los empleadores en el extremo de otorgarle la facultad de rendir motivos para no cumplir con la cuota de empleo, lo cual genera que año

tras año no se cumpla la misma y esto siga perjudicando a la población con discapacidad que vive sin oportunidades de inserción laboral ,lo cual recae en que el rol de funciones de fiscalización de estas entidades se vean entorpecidas y no se puedan desempeñar de manera objetiva, y sumado a ello indican la existencia de otros factores que generan que la fiscalización por parte de estas entidades sea ineficaz tal como la Ley en materia laboral de discapacidad ( Ley N°29973) que es contradictoria ya que por un lado indica que el trabajo para esta población se debe dar en igualdad pero la misma recorta su Derecho indicando que solo las personas que pueden invocar el mismo son aquellas que tienen 33% de restricción(SETIMA DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL-Restricción en el acceso a beneficios).

Así como su reglamento (Ley 29973)que en el Art.56.4,literal b) indica que el descargo por incumplimiento se podría dar por razones de carácter técnico ( del cual podemos entender el no cubrir los perfiles solicitados),fuera de que para que se pueda invocar el Derecho al trabajo en materia de Discapacidad se debe cumplir con un porcentaje de restricción el mismo que se ve manejado al antojo de los Médicos quienes tienen la facultad de prescindir de dicho porcentaje en la ficha de esta población respaldados en la Resolución Ministerial 981-2016/MINSA la cual en el punto 5.5.2 les da la potestad de prescindir del cálculo en complejidad de casos ,pero estos prescinden del mismo no siempre en los casos señalados en dicha resolución y esto se corrobora con los anexos de Certificados de Discapacidad en la presente investigación., Así mismo y no menos importantes los factores de accesibilidad en el ámbito de salud y educación que tienen que ir de la mano o a la par que el Derecho al trabajo.

Recurriendo al Derecho Comparado podemos encontrar un problema similar, así como indica Caamaño (2009) el cual hace un análisis crítico sobre la magnitud en el extremo de eficacia de la legislación laboral chilena, conminando a los responsables a crear políticas de defensa en el ámbito de personas con discapacidad (p.264).

Lo dicho se ve reflejado en el 100% de personas con discapacidad encuestadas en la presente investigación, las mismas que señalan que no existe una

protección por parte del Estado en el extremo de fiscalización para que se respeten sus Derechos Laborales.

Por otro lado Lady Saavedra Zumaeta de la Bolsa de Trabajo de Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se abstiene a opinar sobre el desempeño del rol fiscalizador del Estado en materia laboral de personas con discapacidad, lo que es comprensible porque en su grado de preparación como psicóloga no domina el tema o su conocimiento es limitado debido a que solo se encarga de dar conocimiento a las personas con discapacidad de alguna oportunidad laboral cuando estas lo requieren y las pocas veces que las empresas lo solicitan.

De lo desglosado se puede desprender la ineficacia encontrada en tanto al desempeño de funciones por parte de SUNAFIL en razón al rol fiscalizador del Estado, y ello a razón del entorpecimiento generado por parte de la Ley que es permisiva y contradictoria, no dejando que las funciones de esta entidad se cumplan de manera objetiva.

**OBJETIVO ESPECIFICO 1:** Identificar la manera en la cual el Estado fiscaliza el proceso de contratación laboral.

**SUPUESTO ESPECIFICO 1:** En cuanto al rol fiscalizador del Estado frente al cumplimiento de contratación laboral se encontraría una brecha de intereses por parte de las entidades privadas que son renuentes a cumplir con la cuota de empleo establecida en Ley, teniendo facultades de la misma norma para eximir su cumplimiento y por parte de las entidades públicas, perfiles ambiciosos que requieren personas con discapacidad con estudios superiores sabiendo el déficit de educación existente en el país y más aún el problema de accesibilidad que tienen las personas con discapacidad ,Así como un porcentaje de restricción discriminatorio para poder acceder a la inserción laboral y por ende cumplimiento de la cuota de empleo .

Fuente: Elaboración propia

De la Entrevista realizada a la Sub Directora de la Dirección de Fiscalización y Sanciones del CONADIS - Patricia Aguirre Rodas, el Jefe del OMAPED – Los Olivos- Willy Paredes Granados, del mismo modo con el Sub intendente de Actuación Inspectiva de la Intendencia de Lima Metropolitana-SUNAFIL-Juan Antonio Castillo de la Cruz y Joel Inga de la Cruz quien es trabajador social de OMAPED-Los Olivos convergen posiciones en tanto el proceso de contratación laboral en el campo de personas con discapacidad concierne al lanzamiento de convocatorias en las cuales se incluye perfiles que puedan desempeñar las personas con capacidades distintas.

Indicando además que la cuota de empleo establecida en Ley no se cumple debido a una brecha de intereses de los empresarios que se resisten a acatar la misma (sector privado) y lanzamiento de perfiles ambiciosos (sector público) que no toma en cuenta los problemas de accesibilidad en el campo de educación y salud que son importantes para que se desarrolle de manera idónea la invocación al Derecho al trabajo de esta población, indicando además el índice porcentual de restricción discriminatorio en la Ley.

Es así que abocándonos a la Derecho comparado en Chile, Caamaño (2009) indica que entre los flagelos de índole laboral encontramos el conflicto de intereses por parte de los empresarios haciendo mención de su tendencia atávica a resistirse al cumplimiento de la normativa laboral (p.262), lo cual en nuestra jurisdicción se puede ratificar con los porcentajes emitidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en su informe de “Situación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo peruano “ donde se refleja que el 71,7% de empresarios no contratan ni contratarían personas con discapacidad, mostrando así también otros porcentajes de los motivos por los cuales no lo harían y el mayor índice se da por que la adecuación de instalaciones de la empresa para las personas con discapacidad le generan gastos fuera del índice que indica que si es que contratarían personas con discapacidad seria por responsabilidad social y no por productividad con lo cual podemos entender la no tolerancia del peruano con la población con capacidades distintas y la resistencia al cumplimiento de la normativa que establece cuotas de empleo obligatorias.

Lo dicho se refleja en el comentario del español Borja, J. (s.f) que indica que si no hubiese desigualdad, la tasa de desempleo sería congruente o estaría en equidad para las personas con o sin discapacidad (mensaje de blog), pero lo dicho no se da en la realidad.

Es así que Mercado y otros (2010) nos da razón que lo que se necesita es un empleo con apoyo que esté acorde a los candidatos adecuados y que tenga perfiles adecuados acorde a las condiciones, ritmo y rendimiento (p.54).

Es por ello que Tapia y otros (2013) indica la necesidad de la Integración Laboral a través de un Empleo Protegido que incluye la facilidad por el extremo de las personas jurídicas para la inserción de esta población (p.160).

A pesar de la obligatoriedad de la Ley los empresarios no acatan la norma tal como lo señala Duque (2016) aseverando la obligatoriedad que tiene el Estado y los empleadores de cumplir con la misma (p.74)

Otro problema para tal como indica el Banco Mundial (citado por Samaniego, 2006) nos da a entender que la Discapacidad tiene que lidiar con la exclusión de oportunidades en el campo educación (p.28), lo que denota el problema de accesibilidad que es parte del problema para que no se cumpla con la cuota de empleo en el país.

Es por ello que Riaño y otros (2016) indica la importancia de hacer efectivo el proceso de inserción laboral garantizando antes la inserción educativa (p.113).

Estas Adversidades son ratificadas por Navarro y otros (2016) el cual las posiciona en un flagelo de índole educacional, salud y niveles altos de pobreza (p.72).

Así mismo Samaniego (2006) indica que uno de los factores para la inserción laboral de esta población se encuentra en el área educativa haciendo mención de las pocas alternativas para personas con capacidades distintas en el ámbito laboral, limitándolos a trabajos manuales y sueldos bajos, indicando la falta de apoyo en su preparación para insertarlos en el campo de trabajo y así poder satisfacer sus expectativas y necesidades como personas con discapacidad (p.26).



Por otro lado Díaz y otros (2015) indica que 1,000 millones de personas con discapacidad no pueden participar de manera objetiva en la sociedad debido a barreras en los sistemas educativos precarios y empresas que no están preparadas para recibirlos (p.30).

Lady Saavedra Zumaeta, trabajadora de la Bolsa de Trabajo de Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, indica que la cuota de empleo de personas con discapacidad se cumple, sin embargo su respuesta fue contradictoria puesto que el informe de "Situación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo peruano" emitido por dicho ministerio indica un índice del 71,7% de empresarios que no contrata ni contrataría personas con discapacidad.

Abocándome a la encuesta aplicada a 20 personas con capacidades distintas se dilucido mayoría en esta muestra (75% de encuestados), la cual sigue siendo ajena al conocimiento de la cuota de empleo obligatoria y por ende se sigue vulnerando su Derecho al Trabajo.

De lo dicho podemos entender que por el *Ámbito Privado* se encuentra una brecha de intereses por parte de los empresarios que no acatan con la cuota de empleo establecida en Ley por razones de gasto y subestimación en cuanto a la productividad de la población con discapacidad, por el *Ámbito público* un problema en tanto al lanzamiento de perfiles ambiciosos sin tener en cuenta el déficit en el campo educación en el país así como otros problemas de accesibilidad y porcentajes discriminatorios en la Ley para acceder al Derecho al Trabajo.

**OBJETIVO ESPECIFICO 2:** Evaluar de qué manera el incumplimiento del rol fiscalizador del Estado Peruano repercute en el ámbito Económico y Social de las personas con discapacidad.

**SUPUESTO ESPECIFICO 2:** La falta de eficiencia en la fiscalización del Estado acarrea un impacto negativo frente a los derechos de las personas con discapacidad puesto que por el ámbito económico deteriora la calidad de vida que debe tener esta población y en el ámbito social los sigue teniendo como una población vulnerable ante la falta de oportunidades.

A la entrevista realizada a la Sub Directora de la Dirección de Fiscalización y Sanciones del CONADIS - Patricia Aguirre Rodas, el Jefe del OMAPED – Los Olivos- Willy Paredes Granados, el Sub intendente de Actuación Inspectiva de la Intendencia de Lima Metropolitana-SUNAFIL-Juan Antonio Castillo de la Cruz , Joel Inga de la Cruz quien es trabajador social de OMAPED-Los Olivos y Lady Saavedra Zumaeta trabajadora de la Bolsa de Trabajo de Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se logró una opinión unánime en que la falta de eficiencia en la fiscalización del Estado acarrea un impacto negativo que afecta el ámbito económico y social de la población con capacidades distintas ya que perjudica su calidad de vida y los mantiene como una población vulnerable ante cualquier violación a sus derechos.

Es por ello que Meléndez (2016) indica que esta población suma un grupo desfavorecido que ha enfrentado grandes retos de índole económico y social (p.28), entendiendo la congruencia con nuestra realidad.

Así mismo Reyes y Torres (2015) indican que lo que se busca más que igualdad de trato es igualdad de oportunidades, conminando acabar con las barreras socio económicas en el campo de personas con discapacidad (p.263).

En tanto la no contratación de personas con discapacidad recae en el ámbito social por la subestimación en tanto a sus capacidades es por ello que Mercado y otros (2010) señala la falta de credibilidad en las capacidades de estas personas (p.58).

Andrade, Martínez, Arancibia, Molina, Mesenguen(2014) entienden la discapacidad no como una característica de esta población sino como un acervo de elementos creados por el mismo entorno (p.106),haciendo ver la falta de comprensión por parte del entorno hacia esta población.

Así mismo esto se ve reflejado en el porcentaje aflorado en la encuesta realizada la que indica que el 100% de la muestra fue víctima en algún momento de discriminación en procesos de contratación laboral y en el mismo rango se vivió un perjuicio económico debido a las irregularidades en mencionados procesos que nunca fueron fiscalizados en sus casos por los entes protectores.

De lo mencionado podemos entender que debido a la ineficiencia por parte del desempeño del rol fiscalizador por parte del Estado se dilucida un impacto negativo en el ámbito económico de la población con discapacidad que necesita de un trabajo para tener un ingreso que les permita llevar calidad de vida y en el aspecto social siguen siendo una población víctima de la intolerancia, discriminación y desigualdad.

## **V. CONCLUSIONES**

De lo visto en la investigación se puede llegar a las siguientes conclusiones:

**Primero.-**

Se encontró que el rol fiscalizador del Estado es ineficaz en tanto a las funciones desempeñadas por SUNAFIL, esto debido al entorpecimiento en sus funciones producto de la permisividad de la Ley, la misma que es contradictoria y no permite que su rol se desempeñe de manera objetiva y esto se puede corroborar con la entrevista aplicada a los especialistas en el capítulo de resultados, ubicándose en la pregunta N°02 del instrumento-Guía de entrevista.

**Segundo.-**

Así también se puede entender los problemas encontrados en el Ámbito Privado que debe cumplir con la cuota de empleo establecida en Ley del 3% del total de trabajadores la cual no se realiza por un conflicto de intereses de los mismos empresarios que ven a la persona con discapacidad como un gasto y no como una persona que genere ganancias, además de subestimar su productividad por las limitaciones que puedan tener de índole física, mental o sensorial., Por otro lado en el Ámbito Público se encontró un problema en tanto al lanzamiento de perfiles ambiciosos en las convocatorias laborales, sin tomar en cuenta el déficit en el ámbito educación en el país y el problema de accesibilidad en si existente para esta población, además del porcentaje de restricción discriminatorio de la Ley 29973 para poder acceder al Derecho al Trabajo.

**Tercero.-**

Del mismo modo se supo que debido a lo señalado y por la ineficiencia por parte del rol fiscalizador del Estado se encontró un impacto negativo en el ámbito económico en esta población quienes necesitan de un ingreso para una mejor calidad de vida el cual solo podrían encontrar insertándose a la vida laboral, Además del problema de índole social que sufren debido a la discriminación, intolerancia y desigualdad en sociedad en el campo laboral lo que los sigue manteniendo como una población vulnerable.



**Primero.-**

Se dé la modificatoria de la SETIMA DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL de la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad en tanto no exista índice de Restricción en el acceso al beneficio de inclusión en la cuota de empleo señalada en el Artículo 49.1 de la Ley en mención puesto que este genera discriminación para poder acceder al Derecho al Trabajo como persona con discapacidad.

**Segundo.-**

También se recomienda la modificatoria el Artículo 56.4 literal b) del Reglamento de la Ley N° 29973 el cual es permisivo con los empresarios y le da la posibilidad de que sigan incumpliendo año tras año con la cuota de empleo obligatoria ,Y que en su lugar se señale que cada que no se cumpla con la cuota por razones de carácter técnico o por que no se cubrieron los perfiles solicitados se lancen nuevas convocatorias extraordinarias con perfiles analizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo así como el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad a fin de que se cumpla obligatoriamente la cuota de empleo en tanto a la contratación laboral de esta población; Así mismo se recomienda un Estudio Técnico en tanto porcentajes, capacidades y formas de inserción laboral de personas con discapacidad, Así como políticas públicas en el campo de educación de personas con discapacidad y Accesibilidad para las mismas, para que así puedan cubrir los perfiles requeridos por el sector público.

**Tercero.-**

Implementar las políticas de Promoción y Difusión de Derechos Laborales de personas con discapacidad a fin de que estas puedan saber cuáles son sus Derechos desde como tener un Registro de Persona con Discapacidad hasta como ser insertado en la vida laboral para que así logren tener una mejor calidad de vida; Así como establecer Políticas Publicas de Concientización a la sociedad y en especial a los empresarios, indicando que las capacidades distintas no son impedimento para que esta población desarrolle o realice roles que los hagan útiles para la sociedad y se pueda acabar con la subestimación, desigualdad, discriminación e intolerancia hacia estas personas.

## **VII. REFERENCIAS**



## **FUENTE PRIMARIA**

Aguirre, P (2017).Entrevista realizada el 15 de mayo. Lima, Perú.

Castillo, J (2017).Entrevista realizada el 15 de mayo. Lima, Perú.

Inga, J (2017).Entrevista realizada el 11 de mayo. Lima, Perú.

Paredes, W (2017).Entrevista realizada el 11 de mayo. Lima, Perú.

Saavedra, L (2017).Entrevista realizada el 15 de mayo. Lima, Perú.

## **FUENTE NORMATIVA**

CONADIS. (2006). Lineamientos de la Política de Acción de las Oficinas Registrales de Atención a las Personas con Discapacidad. RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA N° 140-2006-PRE-CONADIS.Lima, Perú

INEI-Instituto Nacional de Estadística e Informática. (Julio, 2013).PRIMERA ENCUESTA NACIONAL ESPECIALIZADA SOBRE DISCAPACIDAD, Lima, Perú.

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. (2016). Guía para la Interacción e Integración de Personas con Discapacidad en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social Sede Central. R.M. N°062-2016-MIDIS, lima, Perú.

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social-MIMDES .CONADIS. (2009). PIO-Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018/Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad –CONADIS, Lima, Perú.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2008). Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018.D.S.007-2008-MIMDES, Lima, Perú.

Organización de los Estados Americanos. (14 de setiembre del 2001).Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

Poder Legislativo-Congreso de la Republica. Ley N° 29973. (13 de diciembre del 2012). Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento D.S N° 002-2014-MIMP. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú.

SUNAFIL. Ley N° 28806. (19 de julio del 2006). Ley General de Inspección de Trabajo. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú.

Tribunal Constitucional. EXP.N° 04104-2013-PC/TC.SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Junín, Perú.

### **FUENTE BIBLIOGRAFICA**

Andrade,C.,Martinez,A.,Arancibia,S.,Molina,V.,Meseguen,M.(Julio,2014).Aprendizaje para las políticas e intervenciones sociales de discapacidad mental. El caso de servicio de capacitación Cecap, Toledo, España. Revista Gerencia y Políticas de Salud.

Recuperado de:

<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=e92df588-8862-42d8-ab22-e3e380b5e148%40sessionmgr4009&vid=7&hid=4114>

Arenas, E. A. (2010). Hacia una visión global de los mecanismos jurídico-privados de protección en materia de discapacidad. Revista De Derecho UNED, (7), 643-648.

Recuperado de:

<http://search.proquest.com/docview/1115583127?accountid=37408>

Avendaño González, L.A. (2014).La enseñanza del Derecho Constitucional desde lo local en México. Revista De Educación Y Derecho, (10) ,1-17.

Barcia, R., Riveros, C. (2015).OBLIGACION ETICA Y JURIDICA DE PREVENIR Y REDUCIR LA APARICION DE NUEVAS DISCAPACIDADES EN PERSONAS MAYORES EN CHILE. Acta Bioethica.p.207-215.

Borja, J. (s.f.). Inserción Laboral de Personas con Discapacidad [Mensaje de un blog].

Recuperado de:

<https://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>

Cabrera, D., Hernández, E., Isla, R., Delgado, N., Díaz, L., Rosales, C. (2014). FACTORES RELEVANTES PARA AUMENTAR LA PRECISIÓN, LA VIABILIDAD Y EL ÉXITO DE LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. En Papeles del Psicólogo.

Recuperado de:

<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2362.pdf>

Camaño, E. (2009). Análisis Crítico sobre la Aplicación de la Doctrina de los Actos Propios en materia Laboral. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Recuperado de:

<http://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n32/a07.pdf>

Cardona, D., Agudelo, A., Restrepo, L., Sánchez, L., Segura, A. (2014). Calidad de vida de las personas en situación de discapacidad física. Revista CES Salud Pública.

Recuperado de:

<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=e92df588-8862-42d8-ab22-e3e380b5e148%40sessionmgr4009&vid=4&hid=4114>

Correa-Montoya, L. (enero/junio, 2009). Panorama de la protección jurisprudencial a los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en Colombia. Bogotá: Universitas. 118, 115-139.

Cruz-Velandia, I., García-Ruiz, S., Rodríguez-Prieto, I., Rojas-Cárdenas, A., & Chaves-Ortiz, V. (2015). Configuración política de la categoría

discapacidad en Colombia: Relación estado y ciudadanía. *Revista De La Facultad De Medicina*, 63(3), 25-n/a.

Recuperado de:

<http://search.proquest.com/docview/1732086675?accountid=37408>

Díaz, J.H., & Millán Tapia, J.M. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica. *Spanish Journal Of Disability Studies/Revista Española De Discapacidad*, 3(1), 29-56. doi:10.5569/2340-5104.03.01.02

Duque, S., Quintero, M. y González, P. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*. Barranquilla: Universidad de Antioquia.

GARCIA, M.F. (2008). Programas de Inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: una experiencia concreta en el Principado de Asturias. *Psychosocial Intervention/Intervención Psicosocial*, 17(3) ,281-297.

Ibáñez, P. y Mudarra, J. (2005). Relaciones sociales en el empleo, en trabajadores con discapacidad. *Universidad Nacional de Educación a Distancia*. 8, 105-125.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. (s.f). Clasificación de Tipo de Discapacidad- Histórica.

Recuperado de:

[http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion\\_de\\_tipo\\_de\\_discapacidad.pdf](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf)

Lara, A. J., & García, A. H. (2010). Políticas públicas sobre discapacidad en España. Hacia una perspectiva basada en los derechos. *Política y Sociedad*, 47(1), 137-152, 244.

Recuperado de:

<http://search.proquest.com/docview/89154197?accountid=37408>

Leal, T., Perez, J. (julio, 2011).Análisis de las desviaciones presupuestarias aplicado al caso del presupuesto del Estado. Estudios de Economía Aplicada.Vol.29-3, p.1-14.

Manuela del Pilar, S. P., & Genoveva MILLÁN-VÁZQUEZ DE, L. T. (2008). Discapacidad y accesibilidad: La lucha por la plena integración. Revista De Fomento Social, (p.250).

Recuperado de:

<http://search.proquest.com/docview/1782244568?accountid=37408>

María del Pilar, M. G. (2012). Trabajo social en la defensa de los derechos sociales de las personas con discapacidad. Trabajo Social, (14), 93-104.

Recuperado de:

<http://search.proquest.com/docview/1677642768?accountid=37408>

Mejía,L.(Julio/Diciembre,2008).EVALUACION DEL PROGRAMA PROYECTOS DEPARTAMENTALES y Distritales de Atención Integral de Personas con Discapacidad del Ministerio de Protección Social. Colombia Internacional 68, Pp.140, p.108-126.

Meléndez, S. (2016). COMUNICACIÓN INTERNA INCLUYENTE: DOS ESTUDIOS DE CASO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN BOGOTÁ1.investigación & desarrollo.

Recuperado de:

[https://www.researchgate.net/publication/306626049\\_Internal\\_communication\\_in\\_labor\\_inclusion\\_of\\_people\\_with\\_hearing\\_impairment\\_in\\_Bogota\\_two\\_case\\_studis](https://www.researchgate.net/publication/306626049_Internal_communication_in_labor_inclusion_of_people_with_hearing_impairment_in_Bogota_two_case_studis).

MERCADO-GARCIA, E., & GARCIA-VICENTE, L.M. (2010).LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UNA SALIDA

PROFESIONAL PARA TRABAJADORES SOCIALES. *Portularia: Revista De Trabajo Social*, 10(1), 51-60. doi:10.5218/prts.2010.0004.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). Situación de Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo Peruano, Lima, Perú, p.49.

Recuperado de:

[http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/reppcd/2016/estudios/060916\\_ENEDIS.pd](http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/reppcd/2016/estudios/060916_ENEDIS.pd)

Mondejar, M. (2015). La Guarda de las Personas con Discapacidad Intelectual a la Luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Madrid(España), RJUAM.

Morales, F., Cerezo, M., Fernandez, F., Infante, L., Trianes, M. (Marzo, 2009). Eficacia de una intervención para incrementar apoyo social en adolescentes discapacitados motores a partir del voluntariado de estudiantes de educación secundaria. *Revista Latinoamericana de Psicología*. Vol.41, p.141-150.

Navarro-España, J. L., Guerrero-Rincón, I., & Viana-Barceló, R. A. (2016). Economía Laboral y discapacidad: reflexiones en torno a un asunto de salud pública. *Medunab*, 18(1), 71-75.

Palacios, S. N. (2006). LA FOCALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS SOCIALES HACIA LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD: DEBATE SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE CUANTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN. *Nómadas*, 13(1), 293-300.

Recuperado de:

<http://search.proquest.com/docview/218725546?accountid=37408>

Quijano-Caballero O, Munares-García O. Protección de derechos en salud en el Perú: experiencias desde el rol fiscalizador de la Superintendencia

Nacional de Salud. Rev Perú Med Exp Salud Pública. 2016; 33(3)1-6.  
doi:10.17843/rpmesp.2016.333.2303

Recuperado de:

<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=5c8ac852-1edf-49f6-b2a5-6a074313b489%40sessionmgr101&vid=11&hid=124>

Reyes-Torres, A. (2015). La protección de las personas con discapacidad en la Convención Americana sobre Derechos Humanos desde el enfoque de las capacidades: de la igualdad de trato a la igualdad de oportunidades. *American University International Law Review*.

Recuperado de:

<http://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1842&context=auilr>.

RUBIO, P. (2013). Los derechos económicos sociales y culturales en el texto de la Constitución y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Derecho PUCP*, (72), 201-230.

Samaniego, P. (2006). Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Madrid: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.

Recuperado de:

<http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documentos/Tecnica/Documents/79216aa9238145598a639e0518e5d808Aproximacionalarealidad.pdf>

SENADIS. (2014). ESTUDIO DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN EL ESTADO.

Recuperado de:

<file:///C:/Users/Luis/Downloads/Estudio%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20de%20Personas%20en%20Situaci%C3%B3n%20de%20Discapacidad%20en%20el%20Estado.pdf>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2012). LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Lima, Perú, p.23.

Recuperado de:

[http://bolsadetrabajo.laborum.pe/feria/archivos/cuota\\_de\\_empleo\\_sunafil\\_laborum.pdf](http://bolsadetrabajo.laborum.pe/feria/archivos/cuota_de_empleo_sunafil_laborum.pdf)

Tapia, F.M., Castro, W.L., & Moreno Aguilera, J.M. (2013). Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. *Salud Mental*, 36(2).159-165.

Tovar, J.O. (2014). Teorías del desarrollo y el papel del Estado. *Política Y Gobierno*, 21(2) ,407-439.

Veliz, H.O., & Espinoza, R.V. (2010) EMPLEO CON APOYO: UN CAMINO PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN CHILE. *Ucmaule-Revista Académica De La Universidad Católica Del Maule*, (39), 52-74.

#### **FUENTE METODOLÓGICA**

Artigas, W., Robles, M. (noviembre, 2010). Metodología de la investigación: Una discusión necesaria en Universidades Zulianas.

Recuperado de:

<http://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>

Ávila Baray, H.L. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. España Consulta en línea [07 de enero de 2010]: [www.eumed.net/libros/2006c/203/](http://www.eumed.net/libros/2006c/203/)

Briones, G. (2003). Métodos y Técnicas de investigación para las ciencias sociales. (4.a ed.). México: Trillas. Biblioteconomía. Segundo cuatrimestre. Curso 2004-2005. Tema 5. Análisis documental. Profesora asociada: Lourdes Castillo.

Recuperado de:

<http://www.uv.es/macass/T5.pdf>



Chacón R, J. (2012). Material del curso Técnicas de Investigación Jurídica. Piergiorgio Corbetta (s.f).METODOLOGIA E TECNICHE DELLARICERCA SOCIALE.

Recuperado de:

[http://www.uniroma2.it/didattica/statistica\\_sociale\\_B/deposito/corbettametodologia\\_e\\_tecniche\\_della\\_ricerca\\_socialeriassunto.pdf](http://www.uniroma2.it/didattica/statistica_sociale_B/deposito/corbettametodologia_e_tecniche_della_ricerca_socialeriassunto.pdf)

Duero, D.G., & Carreras, X. (2015).UN ANALISIS FENOMENOLOGICO Y NARRATIVO DE LOS “DIARIOS” DE LA ESCRITORA ALEJANDRA PIZARNIK. *Athenea Digital (Revista De Pensamiento E Investigación Social)*, 15(1), 31-63. doi:10.5565/rev/athenea.1044

Elgueta, M., Palma, E. (s.f.).La Investigación en Ciencias Sociales y Jurídicas.

Recuperado de:

<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/122675>

Fidias, G. (1999). El proyecto de investigación: Guía para su elaboración (3. a ed.). Caracas: ORIALEDCIONES.

Recuperado de:

<http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014).Metodología de la investigación .D.F, México, MCGRAW-HILL, 5ta Edición.

Recuperado de:

<http://www.casadellibro.com/libro-metodologia-de-la-investigacion-5-ed-incluye-cd-rom/9786071502919/1960006>

Kohlbacher, F. (January 2006).The Use of Qualitative Content Analysis in Case Study Research. FORUM: QUALITATIVE SOCIAL RESEARCH.

López de Bozik, E. (2011). Metodología de la investigación: Guía instruccional.Caracas, Venezuela.

López, S. (2011). PARA ESCRIBIR UNA TESIS JURIDICA: TECNICAS DE INVESTIGACION EN DERECHO.

Recuperado de:

[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071800122011000100010](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071800122011000100010)

Ludeña, G. (s.f) Cuaderno de Metodología de la Investigación. Lima: Universidad César Vallejo.

Monje A, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: guía didáctica.

Recuperado de:

<https://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo++Gu%C3%ADa+did%C3%A1ctica+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf>

Ostau, F., (2011), Metodología de la investigación en el mundo del trabajo en el siglo XXI, Bogotá -Colombia, Colombia: Diálogos de saberes, p.43.

Ponce De León, L. (s.f). La Metodología de la Investigación Científica del Derecho. En L. Ponce De León.

Recuperado de:

[www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx)

Ramírez G., A. (s.f). Metodología de la Investigación Científica.

Recuperado de:

<http://www.javeriana.edu.co/ear/ecologia/documents/ALBERTORAMIREZMETODOLOGIADELAINVESTIGACIONCIENTIFICA.pdf>

Rodríguez G., G., Gil F., J., García J., E. (1996). Metodología de la Investigación Cualitativa.

Sabino, C. (1992). El proceso de investigación. Caracas: Panapo.

Recuperado de:

[http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/34398/1/metodologia\\_investigacion.pdf](http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/34398/1/metodologia_investigacion.pdf)

Tam, J., Oliveros, R (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación. *Pensamiento y Acción* 5:145-154.

## **ANEXOS**

**ANEXO 1**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<p align="center"><b>TITULO DE TRABAJO DE INVESTIGACION</b></p>	<p align="center"><b>El rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad en Lima Norte</b></p>
<p>Problema General</p>	<p>¿Cuál es el rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad en Lima Norte?</p>
<p>Problema específico 1</p>	<p>¿De qué manera el Estado fiscaliza el proceso de contratación laboral de personas con discapacidad?</p>
<p>Problema específico 2</p>	<p>¿De qué manera el incumplimiento del rol fiscalizador del Estado peruano repercute en el ámbito económico y social de las personas con discapacidad?</p>
<p>Objetivo General</p>	<p>Determinar el rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Lima Norte.</p>
<p>Objetivo Especifico 1</p>	<p>Identificar la manera en la cual el Estado fiscaliza el proceso de contratación laboral.</p>
<p>Objetivo Especifico 2</p>	<p>Evaluar de qué manera el incumplimiento del rol fiscalizador del Estado Peruano repercute en el ámbito Económico y Social de las personas con discapacidad.</p>
<p>Supuesto General</p>	<p>El rol fiscalizador del Estado respecto a la protección de Derechos Laborales de personas con discapacidad es ineficaz en cuanto al desempeño de funciones por</p>

	parte de SUNAFIL, las mismas que se ven turbadas por el enfrentamiento de normas laborales que limitan a esta entidad desempeñar su rol fiscalizador de manera objetiva.
Supuesto Especifico 1	En cuanto al rol fiscalizador del Estado frente al cumplimiento de contratación laboral se encontraría una brecha de intereses por parte de las entidades privadas que son renuentes a cumplir con la cuota de empleo establecida en Ley, teniendo facultades de la misma norma para eximir su cumplimiento y por parte de las entidades públicas, perfiles ambiciosos que requieren personas con discapacidad con estudios superiores sabiendo el déficit de educación existente en el país y más aún el problema de accesibilidad que tienen las personas con discapacidad ,Así como un porcentaje de restricción discriminatorio para poder acceder a la inserción laboral y por ende cumplimiento de la cuota de empleo .
Supuesto Especifico 2	La falta de eficiencia en la fiscalización del Estado acarrea un impacto negativo frente a los derechos de las personas con discapacidad puesto que por el ámbito económico deteriora la calidad de vida que debe tener esta población y en el ámbito social los sigue teniendo como una población vulnerable ante la falta de oportunidades, comprensión y tolerancia de la misma sociedad.
Línea de Investigación	Constitucional
Enfoque	Cualitativo

Tipo de investigación	descriptivo – Básico
Diseño del estudio	Transversal
Técnicas	Análisis de Fuente Documental Entrevista Encuesta Análisis de Fuente Estadística

ANEXO 2

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Instrumento – Guía de entrevista



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: SALVATIERRA YI Ricardo  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DE G.M.E.  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: FICHA DE ENTREVISTA  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: LUIS ANGEL MENDOZA AMAYA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

85 %

Lima, 24 de del 2015

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09674655 Telf: 943254714



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Castro Rodríguez Livia Jesly  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: FICHA DE ENTREVISTA  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: LUIS ANGEL MONDOZA AMAYA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

X

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %

Lima, 24/04/17 del 2017

[Firma]  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 42972248 Telf. 98071252



# Instrumento – Cuestionario



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: CHAVEZ RODRIGUEZ ELIAS GILBERTO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE - UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Luis Angel Mendoza Amaya

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 08 Mayo del 2017

*[Firma]*  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No. 43304796 Telf: .....

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: SALVATECA YI Ricardo  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente tiempo completo UCV NIMA NORTE  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Luis Angel Mendoza Amaya

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.									X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.									X				
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.									X				

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

85 %

Lima, 08 de Mayo del 2017

*Ricardo*  
**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**

DNI No. 09674611 Telf: 993214714

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Moscoso Cuanesma Ricardo  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente - UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Mendoza AMAYA LUIS ANGEL

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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.										X			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

85 %

Lima, 08 de mayo del 2017

R. A.  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 43057085 Telf: .....

ANEXO 3  
INSTRUMENTOS

Guías de entrevista



Título: El rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad en Lima Norte.

Guía de entrevista

Entrevistado: Willy Pineda Gramada  
Cargos / profesiones / grados académicos: Encargado - OMAPED  
Institución: Municipalidad de Los Olivos - OMAPED

Objetivo general: Determinar el rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad en Lima Norte.

1. Explique usted ¿En qué consiste el rol fiscalizador del Estado respecto a los Derechos Laborales de las personas con discapacidad?

El rol fiscalizador del Estado en el ámbito de Derechos Laborales de personas con discapacidad se realiza a través de los entes públicos como SUNAFIL y FONADIS quienes son los principales responsables para el cumplimiento de la normativa laboral en el campo de discapacidad.

2. Como considera usted el rol fiscalizador del Estado frente a la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad.

El rol fiscalizador es ineficaz debido a las facultades que se le otorgan a los entes privados para justificar el no cumplimiento de la cuota de empleo y por otro lado su deficiencia se debe a la misma normativa que es incompatible entre sí.





**SOLICITO:**  
Entrevista para recojo de datos  
- Tesis para título profesional

Sr.: Willy Paredes Gramados

ENTIDAD/AREA: Municipalidad de los Olivos - OMARPE / Encargado OMARPE

Yo **LUIS ANGEL MENDOZA AMAYA** identificado con DNI N° **45994579**, alumno de la EP de **DERECHO**, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "El rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad en Lima Norte", solicito a Ud. Se sirva concederme una entrevista con fines educativos y de información necesaria para los resultados de mi trabajo de investigación (Tesis). Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento (Guía de entrevista)

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 11 de mayo del 2017

  
.....  
**LUIS ANGEL MENDOZA AMAYA**  
DNI.45994579





	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS OFICINA MUNICIPAL DE ATENCIÓN A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD
<b>RECIBIDO</b> 11 MAYO 2017	
Hora .....	Folios .....
Nº Reg. ....	FIRMA .....

**SOLICITO:**  
Entrevista para recojo de datos  
- Tesis para título profesional

Sr.:  Joel Linga de la Cruz   
.....  
ENTIDAD/ÁREA:  Municipalidad de los Olivos - Yrebyabi Social SGPS   
.....

Yo **LUIS ANGEL MENDOZA AMAYA** identificado con DNI N° **45994579**, alumno de la EP de **DERECHO**, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: **"El rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad en Lima Norte"**, solicito a Ud. Se sirva concederme una entrevista con fines educativos y de información necesaria para los resultados de mi trabajo de investigación (Tesis). Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento (Guía de entrevista)

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 11 de mayo del 2017

  
.....  
**LUIS ANGEL MENDOZA AMAYA**  
DNI.45994579





# HOJA DE TRÁMITE

EXPEDIENTE	
2017-001-E002638	
Estado	PENDIENTE
Prioridad	MEDIA
Dias	0
Creado	mesapartes

**Remitente :** PERSONA NATURAL

**Interesado :** LUIS ANGEL MENDOZA AMAYA

**Detalle :** DNI 45994579

**Documento :** NO INDICA

**Asunto :** SOLICITA ENTREVISTA PARA RECOJO DE

**Ingreso :** 11-5-2017

**Utd :**

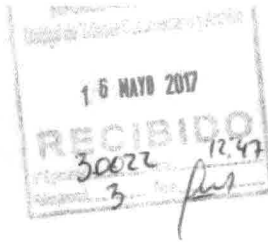
**Descripción :** SOLICITA ENTREVISTA PARA RECOJO DE DATOS

Tp	Enviado Por	Recibido Por	Fecha Derivación	Acciones	Documento Adjunto y/o Observ.
O	CONADIS.MP	CONADIS.PRE	11-5-2017	14	
O	CONADIS.PRE	CONADIS.SG	12-5-2017	1	
O	CONADIS.DFS	PATRICIA AGUIRRE	16-5-2017	1	

## ACCIONES

- |                          |                           |                         |                        |
|--------------------------|---------------------------|-------------------------|------------------------|
| 1 TRAMITE                | 7 GESST. V*B° Y/O FIRMA   | 13 ESTUDIO Y/O ANÁLISIS | 19 NO COMPETENCIA      |
| 2 ADJUNTAR ANTECEDENTES  | 8 OPINAR O INFORMAR       | 14 CONOCIMIENTO Y FINES | 20 _____               |
| 3 AGREGAR AL EXPEDIENTE  | 9 NOTIFICAR AL INTERESADO | 15 RECOMENDACIÓN        | 21 ATENDER Y RESPONDER |
| 4 ARCHIVAR               | 10 POR CORRESPONDERLE     | 16 EJECUCIÓN            | 22 EVALUAR E INFORMAR  |
| 5 DEVOLVER AL INTERESADO | 11 PREPARAR RESPUESTA     | 17 REVISAR Y COORDINAR  | 23 COORDINAR           |
| 6 MUY URGENTE            | 12 PROYECTAR RESOLUCIÓN   | 18 SEGUIMIENTO          |                        |

## OBSERVACIONES



**SOLICITO:**  
Entrevista para recojo de datos  
- Tesis para título profesional

Sr.: *SUB INTENDENTE DE ACTUACIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO*

ENTIDAD/AREA:

*MINTRA - SUNAFIL*

Yo **LUIS ANGEL MENDOZA AMAYA** identificado con DNI N° 45994579, alumno de la EP de DERECHO, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "El rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad en Lima Norte", solicito a Ud. Se sirva concederme una entrevista con fines educativos y de información necesaria para los resultados de mi trabajo de investigación (Tesis) o en su defecto responder la entrevista por escrito y para ello anexo el siguiente instrumento de recolección:

- Instrumento (Guía de entrevista)

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 15 de mayo del 2017

*[Handwritten Signature]*  
LUIS ANGEL MENDOZA AMAYA  
DNI.45994579

*[Handwritten Signature]*

**SOLICITO:**  
Entrevista para recojo de datos  
- Tesis para título profesional

Sr.: Lady Saavedra Zumbeta

ENTIDAD/AREA:

MINTRA - Bolsa de Trabajo de Personas con Discapacidad

Yo **LUIS ANGEL MENDOZA AMAYA** identificado con DNI N° 45994579, alumno de la EP de DERECHO, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "El rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad en Lima Norte", solicito a Ud. Se sirva concederme una entrevista con fines educativos y de información necesaria para los resultados de mi trabajo de investigación (Tesis) o en su defecto responder la entrevista por escrito y para ello anexo el siguiente instrumento de recolección:

- Instrumento (Guía de entrevista)

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 15 de mayo del 2017

  
LUIS ANGEL MENDOZA AMAYA  
DNI.45994579





## Cuestionario

**Título: El rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad en Lima Norte.**

**Investigador: Luis Angel Mendoza Amaya**

Discapacidad: <u>FÍSICA</u>
Fecha: <u>15/05/17</u>

- Cuestionario solo para personas con discapacidad.
- Marque solo una opción para cada una de las respuestas.

Objetivo General	Determinar el rol fiscalizador del Estado en relación a la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad en Lima Norte.	
1	¿Conoce usted que entidad estatal se encarga de fiscalizar y velar por la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad?	<input checked="" type="checkbox"/> Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. b) Organización Nacional de Trabajo. c) No sabe / no opina.
2	¿Cree usted que el Estado protege los derechos laborales de las personas con discapacidad?	a) Si <input checked="" type="checkbox"/> No
3	¿Cree usted que el estado fiscaliza a las instituciones públicas y privadas en casos de afectación a los derechos laborales de las personas con discapacidad?	a) Si <input checked="" type="checkbox"/> No
4	¿Usted tienen conocimiento que el Estado está en la obligación de fiscalizar el pleno goce de sus Derechos Laborales?	<input checked="" type="checkbox"/> Si b) No
5	¿Cuándo ha trabajado en alguna institución pública o privada le fueron reconocidos todos sus derechos laborales como persona con discapacidad?	a) Si <input checked="" type="checkbox"/> No
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Identificar la manera en la cual el Estado fiscaliza el proceso de contratación laboral.	
6	¿Sabía usted que la cuota de empleo de personas con discapacidad establecida en Ley es del 3% para entidades privadas y 5 % para entidades públicas?	a) Si <input checked="" type="checkbox"/> No



7	¿Cree usted que los procesos de contratación laboral de personas con discapacidad se llevan a cabo con absoluta transparencia?	a) Si <input checked="" type="checkbox"/> No
8	¿Conoce usted alguna entidad pública o privada que haya sido sancionada por irregularidades en los procesos de contratación laboral de personas con discapacidad?	a) Si <input checked="" type="checkbox"/> No
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Evaluar de qué manera el incumplimiento del rol fiscalizador del Estado peruano repercute en el ámbito Económico y Social de las personas con discapacidad.	
9	¿Alguna vez fue víctima de discriminación en algún proceso de contratación laboral?	<input checked="" type="checkbox"/> Si b) No
10	¿Si su respuesta anterior fue afirmativa, diga usted si acudió a la SUNAFIL para denunciar el hecho?	a) Si <input checked="" type="checkbox"/> No
11	¿Alguna vez sufrió perjuicio económico como consecuencia de las irregularidades en un proceso de contratación laboral?	<input checked="" type="checkbox"/> Si b) No

Gracias

## **ANEXO 4**

### **NORMAS**

Organización de los Estados Americanos. (14 de setiembre del 2001). Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2008). Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018. D.S.007-2008-MIMDES, Lima, Perú.

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. (2016). Guía para la Interacción e Integración de Personas con Discapacidad en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social Sede Central. R.M. N°062-2016-MIDIS, Lima, Perú.

Poder Legislativo-Congreso de la República. Ley N° 29973. (13 de diciembre del 2012). Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento D.S N° 002-2014-MIMP. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú.

SUNAFIL. Ley N° 28806. (19 de julio del 2006). Ley General de Inspección de Trabajo. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú.

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social-MIMDES .CONADIS. (2009). PIO-Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018/Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad –CONADIS, Lima, Perú.

INEI-Instituto Nacional de Estadística e Informática. (Julio, 2013). PRIMERA ENCUESTA NACIONAL ESPECIALIZADA SOBRE DISCAPACIDAD, Lima, Perú.

CONADIS. (2006). Lineamientos de la Política de Acción de las Oficinas Registrales de Atención a las Personas con Discapacidad. RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA N° 140-2006-PRE-CONADIS. Lima, Perú

Tribunal Constitucional. EXP.N° 04104-2013-PC/TC.SENTENCIA DEL TRIBUNAL  
CONSTITUCIONAL, Junín, Perú.