



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**DERECHO A LA IGUALDAD Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY
GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR
EDUCACION- REGION SAN MARTIN 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTOR:

Quiroz Perez, Galia Nair (orcid.org/0000-0003-2899-277X)

ASESOR:

Dr. Ramos Guevara, Rene Felipe (orcid.org/0000-0002-7126-4586)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Fundamentales Procesos Constitucionales y Jurisdicción Constitucional
y Partidos

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de Género, Inclusión Social y Diversidad Cultural

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi hija Alessia por ser mi motivo de superación, acompañándome en mis últimos ciclos de etapa universitaria.

A mis padres, abuelitos y mi pareja André por no rendirse en verme profesional y apoyarme en toda esta etapa.

Galia

Agradecimiento

Al Dr. René Felipe Ramos Guevara por sus enseñanzas y dedicación brindada, a siempre dar lo mejor de cada uno.

A Alexander Miguel Leyva Sanchez, quien me brindo su amistad y apoyo en esta etapa

La autora

Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística	17
3.3. Escenario de estudio	18
3.4. Participantes	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.6. Procedimiento	19
3.7. Rigor científico	20
3.8. Método de análisis de datos	20
3.9. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	48
Anexo 1: matriz de consistencia.....	49
Anexo 3: Declaratoria de autenticidad de autor	53

Índice de Tablas

Tabla N° 1: Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorista

Tabla N° 2: Entrevista 1

Tabla N° 3: Guía de análisis

Tabla N° 4: Guía de análisis

Tabla N° 5: Matriz de consistencia

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo: Analizar la limitación del derecho al trabajo en relación a los ajustes razonables para las personas con discapacidad en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín; contando con una metodología de enfoque cualitativo, y diseño teoría fundamentada; obteniendo como resultado que, en las Ugel de San Martín, en líneas generales, no se cumple el rol garantizador del derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad, en tanto se ha denotado que las entidades no cuentan con la infraestructura necesaria, como rampas, área de ventilación, ascensores; asimismo, no se cuenta con mecanismos de integración, como el sistema braille. Aunado a ello, las entidades no cuentan con la cuota de reserva estipulada por la ley, evidenciándose que muchas Ugel no cuentan con ningún trabajador con discapacidad, y las que tienen no llegan al porcentaje establecido. Y finalmente, concluyendo que, la normatividad internacional a diferencia de nuestra legislación ha generado aportes normativos interesantes en cuanto a la protección de la igualdad laboral de las personas con discapacidad, como la literalidad constitucional, al precisar de forma taxativa en la Constitución Política, la protección a las personas con discapacidad; además de leyes que protegen de forma específicas las distintas discapacidades, ofreciendo educación y enseñanza vocacional a las personas con discapacidad y garantizando un trabajo con las condiciones idóneas.

Palabras clave: personas con habilidades diferentes, derecho a la igualdad, discapacidad, ajustes razonables.

Abstract

The objective of this work is to: Analyze the limitation of the right to work in relation to reasonable adjustments for people with disabilities in the Local Educational Management Units of San Martín; counting on a qualitative approach methodology, and grounded theory design; obtaining as a result that, in the Ugel de San Martín, in general terms, the guaranteeing role of the right to equality and non-discrimination of people with disabilities is not fulfilled, while it has been noted that the entities do not have the necessary infrastructure , such as ramps, ventilation area, elevators; Likewise, there are no integration mechanisms, such as the Braille system. In addition to this, the entities do not have the reserve quota stipulated by law, evidencing that many Ugel do not have any worker with a disability, and those that do have do not reach the established percentage. And finally, concluding that international regulations, unlike our legislation, have generated interesting regulatory contributions in terms of the protection of labor equality for people with disabilities, such as constitutional lettering, by specifying exhaustively in the Political Constitution, the protection for people with disabilities; in addition to laws that specifically protect the different disabilities, offering education and vocational training to people with disabilities and guaranteeing a job with ideal conditions.

Keywords: people with different abilities, right to equality, disability, reasonable accommodation.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestro Estado se caracteriza, por ser uno en el cual se priorizan la materialización y optimización de los derechos fundamentales, teniendo como principal arma normativa la constitución; son estos derechos los que permiten que realce la dignidad del ser humano como tal. En esa línea los derechos buscan cumplir el proyecto de vida, esto es alcanzar las metas que se proyectan a través de ciertos procesos. Ahora bien, en personas con discapacidad este proyecto de vida debe procurar una mayor atención por parte del Estado, porque es a través de él que se brindará la protección y los mecanismos necesarios para que la persona como tal, logre desarrollarse en igualdad de oportunidades.

Uno de los grandes pasos para el logro del proyecto de vida en personas con discapacidad, es sin duda, el trabajo, toda vez que, este trae como consecuencia retribución económica la misma que permitiría una solvencia independiente por parte de las personas con discapacidad. Es en orden, que el Estado ha promovido mediante normativa, la obligatoriedad que las instituciones estatales tengan un cierto número de trabajadores con discapacidad, a fin de promover el empleo. Por ello, es necesario que las instituciones presenten métodos alternativos para la selección, entrevista de estos trabajadores, así como modificaciones estructurales en la institución. Pero, ¿realmente las instituciones del Estado cuentan con estos tipos de método?, ¿existirá un plan o mecanismo para la entrevista por ejemplo para una persona ciega, o sordomuda?, ¿las instituciones del Estado tienen acceso de rampa para las personas minusválidas?, ¿se les asigna una oficina en el piso idóneo y con las condiciones necesarias?

La preocupación por proteger a las personas con discapacidad y equipar oportunidades laborales, es un asunto revestido también en las agendas de naciones internacionales, es así que, por ejemplo, el país de España contempla que los ajustes razonables se efectuarán bajo ciertos criterios, siendo estos, los costos que genera esta implementación, las consecuencias discriminatorias en las personas con discapacidad, el nivel estructural y la posibilidad económica de la institución. Fernández (2017). Por su parte, Colombia, fomenta una seguridad

laboral reforzada, para los trabajadores con discapacidad, en atención al artículo 53 de su constitución, la misma que indica que, el Estado tiene como principal deber el garantizar a las personas con discapacidad, obtener un trabajo acorde conforme a las condiciones fisiológicas que presentan. De esto podemos advertir que el factor primordial de esta protección lo configura una ubicación laboral idónea para la realización del trabajo del trabajador con alguna discapacidad, y el poder acceder de manera efectiva a los servicios necesarios y básicos, y los bienes para que esta persona desarrolle su vida dentro de los márgenes de la dignidad. (arts. 54 y 334 CP) para todos aquellos que se encuentran en edad de trabajar. Duque et al. (2016)

Ahora bien, en Perú, para tal protección, en el año 2012 se promulgo la Ley N° 29973, disponiendo en uno de sus articulados que las entidades públicas se encuentran con la obligación de contar en su centro de labores con personas con discapacidad en una cantidad que no sea inferior al 5% del total de su personal, en el caso de las entidades privadas que cuenten con un total de más de cincuenta trabajadores contar con un porcentaje no inferior al 3%. Aunado a ello, dispuso que se hicieran algunos ajustes razonables, con la finalidad de que las personas que cuenten con discapacidad tengan un ambiente laboral en igualdad de condiciones, de tal manera que se agilice el acceso a un puesto de trabajo y pueda desempeñarse de modo eficiente.

Al cumplir con las exigencias normativas de adecuación infraestructural, y de recursos humanos, permitiría el desarrollo en condiciones posibles para una persona con discapacidad. Empero, existen algunas situaciones que no permitirían este cumplimiento, toda vez que en la región San Martín no se advierten tales adecuaciones, en concreto en las Unidades de Gestión Educativa Locales de la provincia, por ejemplo, de forma referencial, en Lamas, Juanjuí y Tarapoto, no cuentan con una rampa como vía de acceso para las personas con discapacidad física.

Es por ello, que hemos optado como formulación de problema para esta investigación, la siguiente pregunta: ¿De qué manera se garantiza el derecho a la igualdad y el cumplimiento de la Ley General de la Persona con Discapacidad en

las Unidades de Gestión Educativa Local de la Región San Martín al 2022? Y como problemas específicos los siguientes: 1) ¿De qué forma se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con habilidades diferentes en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín? 2) ¿De qué manera la jurisprudencia garantiza el derecho a la igualdad en el ámbito laboral de las personas con habilidades diferentes? 3) ¿De qué manera la legislación comparada protege al derecho a la igualdad y no discriminación en personas con habilidades diferentes en el ámbito laboral?

La presente investigación sustenta su justificación, en primer lugar, en su conveniencia, porque permite el desarrollo competitivo y en igualdad de armas de las personas discapacitadas en el lugar donde laboran. Asimismo, presenta relevancia social, ya que brinda un beneficio a las personas discapacitadas, que se encuentran ante una desigualdad en el ámbito laboral frente a sus demás compañeros de trabajo. Además, tiene implicancias prácticas, en tanto ayuda a resolver el problema existente en la ley N° 29973, articulado 50 párrafo primero respecto a los ajustes razonables que deben existir en los centros de labores para las personas discapacitadas y así lograr que cuenten con un ambiente adecuado. Aunado a ello sostiene un valor teórico, porque logra brindar una respuesta frente al qué hacer cuando existen personas discapacitadas en el centro laboral. Finalmente presenta utilidad metodológica, toda vez que crearemos instrumentos de trabajo, como entrevista o ficha de registros enfocados en nuestras categorías y en resolver la problemática.

En mérito a lo indicado líneas precedentes es que hemos considerado los siguientes objetivos, como general: Analizar de qué manera se garantiza el derecho a la igualdad y el cumplimiento de la ley general de la persona con discapacidad en las Unidades de Gestión Educativa Local en la Región San Martín al 2022. Y como específicos: 1) Analizar la forma en la que se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con habilidades diferentes en las en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín, mediante entrevista. 2) Explicar el marco jurisprudencial del derecho a la igualdad en el trabajo de personas con habilidades

diferentes, mediante análisis documental. 3) Estudiar la legislación comparada sobre la protección al derecho a la igualdad y no discriminación en personas con habilidades diferentes en el ámbito laboral, mediante análisis documental.

II. MARCO TEÓRICO

En este segmento, colocamos antecedentes de investigaciones que se relacionen con la nuestra, en tal sentido comenzamos con Carrasquero (2018). Con su investigación bajo la nomenclatura de “Una mirada en la unión europea respecto los ajustes razonables para personas con habilidades diferentes” (artículo de investigación), la misma que se efectuó bajo el método analítico hermenéutico, teniendo como objetivo analizar la implementación de los ajustes razonables en la Unión Europea. Autor que dejó como conclusión que, se debe ampliar el ámbito aplicativo de los ajustes razonables, en los diversos estadios de la vida, y no solo en el ámbito laboral. Toda vez que estos ajustes dirigidos a las personas con discapacidad funden como eje garantizador para que gocen de una vida digna.

Aristizábal, et al (2021). Mediante la investigación que lleva como título “Los ajustes razonables: “La inclusión laboral para personas con discapacidad: Estrategias en Colombia” (artículo de investigación), el cual se realizó a través del método hermenéutico, el cual tuvo como objetivo instaurar el alcance jurídico de los ajustes razonables en las áreas de trabajo para las personas con diversidad funcional en Colombia. Autor que llegó a la conclusión que, los ajustes razonables se deben implementar a razón del tipo de discapacidad que presenta el trabajador en caso concreto, esto hará revalorar la dignidad de cada individuo de forma específica.

Fernández. (2017). A través de la investigación que tiene como título “Porcentaje de reserva y los ajustes razonables para personas con habilidades diferentes en el campo laboral” (artículo de investigación), el mismo que se ejecutó mediante el método hermenéutico, teniendo como objetivo primordial la inclusión de los trabajadores con discapacidad en el medio laboral ordinario, se encuentran la “cuota de reserva” y los “ajustes razonables”. Autor que obtuvo como conclusión que, entre las medidas de inclusión más efectivas en el ambiente laboral de las personas con discapacidad, son las llamadas cuotas de reserva de la empresa para realizar los ajustes razonables, entendiéndose que estos son necesarios y primordiales para el cumplimiento de la adaptación laboral y que no impida su desempeño.

Gutiérrez (2018) Mediante la investigación que tiene como título “Obligatoriedad de efectuar y ejecutar los ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con habilidades diferentes: desde sus orígenes, las evoluciones, y actualidad” (tesis posgrado) Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España, el mismo que se realizó a través de un enfoque cualitativo, teniendo como objetivo analizar el origen, evolución y la configuración actual del deber empresarial. Autor que obtuvo como conclusión que la obligación de realizar ajustes razonables es una medida antidiscriminatoria de alcance global, el mismo que ha obtenido una relevancia en la esfera de empleo y la ocupación a nivel europeo.

De la misma forma encontramos antecedentes nacionales, en ese sentido, Constantino y Galicia (2018) Con su investigación bajo el título “La configuración de los ajustes razonables en materia laboral en el Perú: definiciones, omisiones y propuestas” (artículo), el mismo que se realizó mediante la metodología documental en forma cualitativa, fijando como objetivo aclarar las áreas grises existentes en relación al cumplimiento de los ajustes razonables. Autores que llegaron a la conclusión que, el objetivo de los ajustes razonables en el centro laboral, está dirigido a la inclusión de los trabajadores con discapacidad, y de esa forma gocen integralmente su derecho a trabajar, sin límites en su desarrollo laboral.

Cruces (2017). Mediante la investigación que lleva como título “Los ajustes razonables y la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional” (investigación original), el cual se llegó a realizar a través del método analítico, el cual tuvo como objetivo otorgar tutela de urgencia para el retorno al estado anterior a la afectación del derecho fundamental. Autor que llegó a la conclusión que, el hecho de reconocer una serie de manifestaciones de este derecho a la igualdad (que se dé especial valor a las condiciones institucionales como concreción de las obligaciones del Estado frente a las personas con discapacidad, que se asuma una concepción de los ajustes razonables que incluya la discusión sobre los costos en la definición de lo razonable) son avances que marcan una saludable evolución en los debates que está asumiendo la justicia constitucional en su jurisprudencia más reciente.

Torres (2019) En su investigación “Método de aplicación de los ajustes razonables respecto a los trabajadores con habilidades diferentes en corporación Wama S.A.C, 2018”, (tesis pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. El mismo que se realizó bajo el enfoque cualitativo, y presentó como objetivo analizar el procedimiento de los ajustes razonables en trabajadores con habilidades diferentes en la Empresa Corporación Wama S.A.C, 2018, como conclusión determinó que, los ajustes razonables vienen a ser una herramienta de gran relevancia para las personas discapacitadas porque es a través de los ajustes razonables que se brindará una igualdad de condiciones, pero ello no se ha cumplido ya que no existe un control adecuado de la normativa en protección al discapacitado.

Mirengi (2018). A través de su investigación “Verificación del porcentaje de empleo y ajustes razonables en la LGPD en instituciones privadas en Chiclayo” (tesis pregrado), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; Chiclayo, Perú, el mismo que se efectuó bajo el enfoque mixto, el cual tuvo como objetivo Probar la ejecución en las grandes empresas privadas en el distrito de Chiclayo en el año 2017, obteniendo como conclusión que la Ley General de la Persona con Discapacidad y el reglamento, suscita el acceso a un empleo mediante las medidas de diferenciación justa, cuota de empleo y los ajustes razonable. Pero, estas medidas afrontan distintos factores lo cual impide su debido cumplimiento. Presentando incluso la falta de personas a las convocatorias, además de ausencia de interés por parte del empleador de contratar a más personas con habilidades diferentes por el hecho de que se completó la cuota en otros lugares.

Sánchez (2020) Mediante su investigación “Criterios de análisis respecto a los ajustes razonables, en el campo laboral a nivel estatal en Perú” (tesis pregrado), Pontífice Universidad Católica del Perú; Lima, Perú, el mismo que se realizó a través del enfoque cualitativo, el mismo que tuvo como objetivo comprender si hay cierto crecimiento sobre criterios para rechazar los ajustes razonables, llegando a la conclusión que, la normativa que protege a las personas con habilidades diferentes menciona de la misma forma que la convención de personas con habilidades

diferentes, que denegar los ajustes razonables, solo sería posible si esta implementación ocasionaría un desfase económico perjudicial a la empresa.

Asimismo, añadimos teorías filosóficas. La Teoría tridimensional del derecho, desarrollada por Reale (1997), quien menciona que todo fenómeno jurídico es hecho, ya que nace con la finalidad de generar normas que regulen un momento o un hecho social; además es valor, toda vez que, simboliza la justicia que desea aun resguardar; y finalmente, es norma, porque permite ofrecer una guía regulatoria con el objeto de asegurar el bien jurídico a proteger, es decir, sería imposible estudiar el derecho desde un solo elemento: el derecho, por tanto, es una composición normativa de sucesos conforme los valores. La relación de hecho valor y norma es dialéctica entre términos contrarios, pero no contradictorios, que busca conservar su independencia e identidad para no entenderse aisladamente en el fenómeno jurídico.

La vinculación se encuentra en entender que existen personas con discapacidad que requieren mayor apoyo estatal para que logren tener acceso a un trabajo y puedan realizar sus actividades de forma normal pese a las complicaciones físicas que presentan, para ello se necesita ciertos ajustes razonables que deben plasmarse en los hechos. Esto, coadyuvara a ejercer verdadera justicia y establecer lo axiológico como fundamento primordial en la visión de las personas con discapacidad, toda vez que se encuentran en una desventaja, el cual recae en el tema fisiológico; a raíz de ello es que se crea una Ley N°29973, el cual en su articulado 50 hace mención a estos ajustes razonables; sin embargo, esta en la praxis y en la realidad identificar y analizar el compromiso estatal para ejecutar estos ajustes.

Aunado a ello, encontramos la “Teoría de La Dignidad”, desarrollada por Landa (2002), el cual consiste en que una visión institucional no abstencionista, sino más bien, una de generación del ser humano, con esto deja de perseguir la restricciones y control por parte del aparato estatal y la sociedad; para comenzar a fomentarla creación de condiciones, en los diversos estadios como el jurídico, político, social, económico y cultural, que permita al individuo poder desarrollarse integralmente;

por lo que se infiere que no hay dignidad, si es que no se garantiza la igualdad, justicia, y libertad.

La vinculación se encuentra en que es necesario realzar la dignidad de las personas con discapacidad y siendo aquel un fin en sí mismo, es que a través de la promoción y creación de aquellas condiciones necesarias en su ámbito laboral es que se logrará el desarrollo de la persona como tal, de tal manera podrá realizar sus actividades en igualdad de condiciones, sin sufrir discriminación por su condición y creando una armonía de respeto a sus derechos fundamentales.

Asimismo, encontramos la “Teoría del Daño al Proyecto De Vida”, desarrollada por Fernández (1985), el cual consiste en que no solo existe un daño hacia un objeto sino hacia el mismo ser, y es este hecho el cual repercute en lo psicosomático de la persona, afectando a su libertad fenoménica, el cual es nada más que la libertad en los actos que se realizan, el mismo que se encontrará reflejado en el proyecto de vida. Cada persona en distintas etapas de su vida tiende a fijarse metas, y es este atributo el cual es propio a la libertad de la persona. (Fernández, citado por Varsi, 2012)

La vinculación se centra en advertir que todo ser humano tiende a plantearse objetivos que se realizaran a través de ciertos procesos, empero, en personas con discapacidad para lograr cumplir su proyecto de vida es necesario una especial atención por parte del Estado, ya que, es quien brindara los mecanismos necesarios para que ello se logre, teniendo en cuenta aquello es necesario el saber que un daño a su proyecto de vida menoscaba su libertad en realizar ciertos actos de tal forma que causa un retardo en su destino personal.

Aunado a estas posturas filosóficas, tenemos la teoría de los derechos fundamentales, desarrollada por Landa (2001), quién aborda a los derechos fundamentales desde diversas ópticas, siendo una de ellas la teoría jurídico social de los derechos fundamentales, estableciendo que el punto de partida de esta teoría es la insuficiencia de una concepción meramente positivista de los derechos económicos y sociales, entendida como la norma programática sujeta a la reserva de ley, o abstracta delimitación de la libertad por la igualdad y la justicia. Por esto,

es sólo con el desarrollo jurídico contemporáneo del Estado social que se asienta una concepción propia de los derechos económicos y sociales como derechos subjetivos de realización mediata para el particular y como derechos objetivos vinculantes para el Estado: sólo así se puede hablar de derechos normativos; sobre todo gracias a los aportes de la dogmática de la constitución económica.

En esta perspectiva subyacen dos cosas: “de un lado, la obligación del Estado derivada de los singulares derechos fundamentales de procurar los presupuestos sociales necesarios para la realización de la libertad de los derechos fundamentales, una especie de posición de garante para la aplicación de la libertad en la realidad constitucional, y, del otro, el procuramiento de pretensiones de derechos fundamental a tales prestaciones estatales, o, en su caso, a la participación en instituciones estatales o procuradas por el Estado que sirven a la realización de la libertad de los derechos fundamentales”.

En tal sentido, los presupuestos sociales de esta concepción de los derechos económicos y sociales son constituyentes del carácter jurídico de los mismos, en la medida que el origen y el fin de su carácter normativo reposa en el concreto ambiente económico y social necesario para su eficacia social, sin perjuicio del rol orientador y de fomento del Estado hacia una sociedad económica basada en la justicia distributiva. En consecuencia, el desarrollo económico y social es una premisa necesaria, aunque no suficiente de la legitimidad de los derechos socio-económicos, debido a que los derechos sociales podrán cumplir su función social, sólo en la medida que su proyección normativa sepa desarrollar los elementos jurídico-sociales, que no dejen vacía o sin realización a la norma constitucional de los derechos sociales.

La vinculación se encuentra en que la investigación trata el derecho a la dignidad, igualdad y no discriminación, los mismos que son derechos fundamentales, los cuales se encuentran estipulados en nuestra carta magna, comprendiendo que la dignidad es inherente al ser humano por el simple hecho de serlo, asimismo la igualdad, el cual debe presentarse en todos los ámbitos en que se desarrolla la

persona, siendo el derecho al trabajo aquel eje principal, ya que es a través del mismo en que la persona podrá desarrollarse de manera plena.

Ahora, es preciso realizar desarrollos conceptuales; en tal contexto, hallamos que el derecho al trabajo, comprende la reunión de ciertos requisitos necesarios para lograr entrar al ámbito de aplicación, esos factores son aquellos que el derecho al trabajo solicita a una ocupación para así considerarlo dentro de su objeto de regulación, el cual viene a ser un asunto de gran relevancia, ya que es en aquella que el sujeto que la ejecuta gozará de protección. Esas características son: trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado. (Neves, 2018)

De igual forma, (Caldera citado por De Jesús, 2012) nos menciona que el derecho al trabajo es un conjunto de normas jurídicas el cual se emplea al hecho social que es trabajo, tanto por lo que corresponde a la relación entre las partes que asisten a él y con la colectividad en general, así como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales. Además, que regula la relación entre los factores de producción, protege al trabajo como fuente indispensable de la vida económica de la nación. Elimina el roce de clases, para que acuda a una finalidad constructiva. En el derecho al trabajo, no es sino la justicia social aplicada al trabajo.

Entonces, podemos rescatar que, el derecho al trabajo involucra dentro de sus tantas cualidades, mejorar las condiciones para los trabajadores; es en ese sentido que, encontramos un particularidad cuando los trabajadores presentan un discapacidad, y es que históricamente se han presentado dificultades para su inserción en el ámbito laboral, teniendo en cuenta de las limitaciones que se presentan en el ámbito público como privado, lo cual impide el desarrollo pleno de las capacidades y habilidades. (Quiñones y Rodríguez, 2015). De tal manera si las tareas laborales se llevan a cabo en condiciones inadecuadas, los trabajadores con limitaciones funcionales pueden, con el tiempo, correr el riesgo de desarrollar más discapacidades. Si bien existen varios métodos de evaluación de riesgos validados para trabajadores sin discapacidad, se han realizado pocos estudios para trabajadores con discapacidades. (Pigini, et al, 2010) Además, investigadores han reflejado que la baja tasa de empleo entre las personas con discapacidad se ha

centrado principalmente en las brechas de habilidades, los desincentivos laborales de los ingresos por discapacidad, los mandatos de adaptación y (en menor medida) las actitudes de los empleadores y las culturas corporativas poco acogedoras. (Ali, et al, 2011). Los empleadores son reacios a modificar la estructura social del trabajo debido a que perciben la necesidad de contener los costos de la reforma y mantener el control del proceso de trabajo. (Harlan y Robert, 1998)

Por ende, debe existir un mayor énfasis en la protección del derecho al trabajo en personas con discapacidad, es así que la Corte Constitucional de Colombia, por tomar de ejemplo, si en la relación laboral el trabajador es un discapacitado, este adquiere una prevalencia, tal como el principio a una estabilidad en el empleo, en otras palabras, mantenerse en él y gozar de cierta seguridad en la persistencia de la relación laboral adquirido, esto es mientras no llegue a existir una causa que sea justificable al despido, obteniendo como consecuencia la protección especial laboral del cual se va comentando con razón al grupo de personas. Esta seguridad se ha identificado como una estabilidad laboral reforzada, esto a la vez logra constituir un derecho constitucional. (Citado por Duque et al, 2016). Es así que la obligación de realizar un ajuste razonable por discapacidad se basa en el reconocimiento de que, en ocasiones, la interacción entre la deficiencia de un individuo y el ambiente físico o social puede resultar en la incapacidad para realizar una función particular, trabajo o actividad de la manera convencional, en el sentido que puede llevar a que un individuo se enfrente a una barrera que le impida beneficiarse de un empleo u otra oportunidad que está abierta a otros que no comparten esa característica. (Waddington, 2011)

Esta particular protección también se da a razón que, las personas con discapacidad presentan una desventaja física respecto a los demás trabajadores, situación que amerita intervención del Estado a fin de equiparar esas desigualdades, y atendiendo que el trabajo es esencial para el desarrollo de una vida digna, en tanto, la remuneración fungirá como elemento monetario para la subsistencia.

Aunado a ello, también involucra protección el proyecto de vida de una persona con discapacidad, teniendo en cuenta que, viene a ser la estructura que va a expresar

el comienzo del ser humano a tomar el dominio hacia su futuro, ello en su dirección esencial y en sus zonas críticas en el cual será necesario una decisión vital. De tal forma, es que la configuración, contenido y la dirección en el que se encuentra el proyecto de vida, la naturaleza, origen y el destino se encuentra relacionado a la situación social del individuo. (Ovidio, 2006). Asimismo, que el proyecto de vida, se origina en el espíritu del emprender, el cual llega a requerir el poder satisfacer las necesidades básicas, de tal manera que permite el cumplimiento de las metas que se ha propuesto, tanto personal, profesional, familiar, etc. (Arboleda, 2000).

Por su parte, Alós y Lago (2012) nos dicen que, el proyecto de vida en mujeres con discapacidad, se fue realizando de manera indirecta ello en base a la formación y el cuidado de los miembros de la familia. Por lo que muchas de ellas no contaron con formular su proyecto de vida, colocando a su vida de forma condicionada a la discapacidad, familia y forma en como las sociedades las ve. Es precisamente por esta razón, que se necesita esa protección diferenciada, con la finalidad de coadyuvar a la realización del proyecto de vida de las personas con discapacidad, más aún si ese proyecto está inmerso el ámbito laboral. Es en esa línea que no solo se debe conformar con la promulgación de normativas, sino con la ejecución de las mismas.

El libre desarrollo a la personalidad se encuentra ubicado en los derechos fundamentales, presentando como objeto la particularidad de proteger la esfera vital del individuo, entendido como, la construcción de su plan o proyecto de vida, y al mismo tiempo va a describir un comportamiento genérico, ya que ampara, como norma abierta, diversidad de posibilidades de comportamientos o conductas que pueden ser dispares, mediante el cual la persona va a ejercer el derecho, de tal manera que asegura un hacer permitido que se puede oponer a terceros. Por lo que el libre desarrollo de la personalidad como un derecho fundamental se establezca en garantía de alternativas, al permitir efectuar diversas actuaciones posibles que se ajusten a su objetivo de tal manera que dependerán de las particularidades de cada persona. (Del Moral, 2012, pág. 5). Asimismo, no debemos dejar de mencionar el papel importante de la dignidad, que, en palabras de Landa (2000) nos menciona

que todas las personas cuentan con la misma capacidad y posibilidad social de realizarse humanamente, contando para ello con el apoyo de los poderes tanto públicos como privados.

Bajo esta perspectiva, es que en el Perú el Estado ha dispuesto la Ley N° 29973, el cual viene a ser la Ley General para las Personas con Discapacidad, nos menciona en su capítulo VI que lleva como título “Trabajo y Empleo”, en el articulado 50, sobre los ajustes razonables para las personas con discapacidad y es en este apartado se establece la necesidad de brindar condiciones aptas y necesarias en el centro de labores, de tal forma que logren desempeñarse en igualdad de condiciones. Es así que los ajustes razonables es una medida, el cual se da para lograr adaptar el puesto de trabajo de las personas con discapacidad, permitiendo que cuenten con un ambiente laboral adecuado a sus necesidades. (Rodríguez, 2014)

Las personas con discapacidad necesitan estar en un entorno modificado específicamente de tal manera que puedan acceder y ejercer sus derechos de forma justa e igualitaria a las demás personas de la sociedad, sin embargo, no es jurídicamente obligatorio, si estas modificaciones del entorno no son razonables bajo una serie de criterios aplicados a los casos particulares. (Pérez, 2003, pag.6). En ese sentido es que los ajustes razonables se encuentran para eliminar o mitigar el efecto de las barreras físicas, sociales o ambientales en la capacidad de las personas con discapacidad para realizar funciones laborales esenciales. (Mc. Donald, et al, 2008). La falta de ajustes razonables a los trabajadores que enfrentan obstáculos en el mercado laboral, debido a una discapacidad, se percibe cada vez más como una forma inaceptable de discriminación laboral. (Hendriks ,2002)

Es así que, por ejemplo, en los centros de labores, donde trabaje una persona minusválida, el local deberá contar con una zona accesible, como una rampa, para su ingreso como para otras áreas que este utilice. En el caso de trabajadores con alguna discapacidad motora, también se deberá brindar un horario flexible de trabajo, ya que acudirán a controles médicos, rehabilitación, etc. Además, en el centro laboral donde se encuentre un trabajador que presente discapacidad auditiva, el empleador debe implementar un sistema que alerte en caso de incendio

con luces y sonidos al mismo tiempo, de tal manera que se logra alertar a personas sordas como oyentes. Es entonces que existe una variedad de adaptaciones en el lugar de trabajo, y cada persona con una discapacidad requiere de acuerdo a su trabajo y necesidad. (Head, 2005)

De esta manera los ajustes razonables coadyuvan a la no discriminación de las personas con discapacidad. Para tales efectos de dilucidar con más claridad los ajustes razonables como parte a la no discriminación se tiene el caso de Edwin Béjar, en el Perú, en el cual en una sentencia del Tercer Juzgado Civil de Cusco se estableció que el juez Edwin Béjar Rojas quien es invidente, se presentó al concurso realizado por el ex Consejo Nacional de Magistratura, pero por su invidencia fue excluido de la convocatoria. Por tal situación discriminatoria es que llega a interponer una demanda de amparo, el cual fue declarado fundada por el hecho que Edwin Béjar fue admitido como postulante en el concurso para selección y nombramiento de Jueces y Fiscales, cuando registró su inscripción en la convocatoria manifestó el presentar discapacidad, por ello haber sido operado de la vista, lo cual se verifica con su certificado expedido por ESSALUD el cual revela que sufre de ceguera bilateral permanente, teniendo en cuenta ello, la prueba de conocimientos se realizó el 19 de Julio del 2009 a pesar de haber solicitado 5 días anteriores que se le proporcionara la compañía de una persona el cual sea designado por el CNM o la asistencia de una computadora con el programa lector de pantalla JAWS, pero aquella solicitud fue respondido por una trabajadora del CNM quien le manifestó que fue excluido de la prueba, así como de la convocatoria general por no cumplir el requisito 177 de la LOPJ y nulo el acuerdo del Consejo Nacional de Magistratura. STC (2009-1890-0-1001JR-CI-3)

En cuanto a estos ajustes razonables en nuestra región, específicamente en las Unidades de Gestión Educativa Local, las mismas que se encuentran en las provincias de: Juanjuí, Tarapoto, Rioja, Tocache, Lamas y Moyobamba, existen trabajadores que presentan discapacidad, pero la entidad no cuenta con las condiciones pertinentes para que logren desarrollarse en su área de trabajo por lo

que existe una desventaja frente a los otros trabajadores, es así que se refleja una desigualdad en el ambiente laboral.

Es preciso mencionar, que el Estado a dispuesto apoyos estatales para las personas con discapacidad, como lo es, el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), el mismo que tiene como objeto establecer la política pública para las personas con discapacidad, así como promover sus derechos humanos, su plena inclusión y participación en todos los ámbitos de la vida. Y, es quizás, esta última parte la más importante para nuestro trabajo ***participación en todos los ámbitos de la vida***, siendo uno de ellos el trabajo, por lo que deberían efectuarse no solo políticas que en papel se glorifiquen, sino que sean viables y sostenibles para las instituciones que acogen a trabajadores con discapacidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación corresponde a un enfoque cualitativo, toda vez que no se buscó el obtener datos estadísticos, más bien, el intentar explicar, describir, comprender y observar nuestra realidad, de tal manera que se obtenga el conocimiento del escenario en que se encuentran las personas con discapacidad. Según (Aranzamendi citado por Nizama y Nizama. 2015) menciona que la investigación tiene como interés central a nuestra realidad en el que las personas se relacionan y desenvuelven, además se refiere hacia la descripción y comprensión de una situación o fenómeno, el conocimiento se va construyendo, se va interpretando lo que se encuentra en los datos.

El tipo de investigación en el que me he basado es de tipo básico, porque se logra comprender que tiene como objetivo entender el entorno que se observa en nuestra realidad para resolver la investigación, lo que es base en este trabajo; asimismo (Gabriel y Ortega, 2017, p.156), menciona que es básico porque busca analizar y obtener conocimiento relevante a través de diversas fuentes de información sobre las variables de estudio, de tal forma que se logra examinar los hechos que se van presentando en el contexto.

El diseño de investigación pertenece a la teoría fundamentada, en tanto, que en el presente trabajo en base a mis categorías se lograra fundar una teoría que coadyuve a generar un mayor conocimiento en razón a los ajustes razonables para las personas con discapacidad. Asimismo (Espriella y Gómez, 2020) mencionan que la teoría fundamentada, viene a ser un método de investigación el cual a través de los datos generará teorías y así obtendrá el conocimiento, mediante rigurosos pasos, en un proceso de constante comparación.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística

Tabla 1

Categorías	Subcategorías
Derecho a la igualdad y no discriminación	Igualdad diferenciada
	Libre desarrollo de la personalidad
	Dignidad
Ley General de las Personas con Discapacidad	Ley N°29973
	Proyecto de vida

Fuente: Elaboración Propia.

3.3. Escenario de estudio

Este trabajo estimó como escenario del estudio a las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín.

3.4. Participantes

En esta investigación tuvimos jurisprudencia y normatividades tanto nacionales como internacionales, con la finalidad de ejecutar nuestro análisis documental, Asimismo, contamos con la presencia de los directores de las Unidades de Gestión Educativa Local en San Martín.

Tabla 2

Participantes

Participantes	Especialidad
Directores de las Unidades de Gestión Educativa Local	Docencia

Fuente: Elaboración propia

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Entrevista: Es una forma de realizar preguntas de forma personal, directa y de una manera no constituida, el cual abarca un proceso de interacción en que quien realiza la entrevista, en este caso el investigador, realiza pesquisas, de tal manera que indaga de manera íntegra, teniendo como finalidad lograr que el director de las

UGELES, se sienta en una atmosfera en la cual pueda explayarse. (Mejía, 1999, p, 5).

Análisis documental: El análisis documental brinda respuesta a las necesidades informativas del usuario, como primer punto, el conocer lo que otros científicos o investigadores han realizado en un lugar en especial; así también, como segundo punto, debemos tener conocimiento de fragmentos concretos de data de alguna revista o jurisprudencia, para finalmente, llegar a conocer toda la información, la misma que debe ser relevante, sobre un teme en especial. (Vickery, citado por Pena y Pirela 2007)

Instrumentos

Entrevista no estructurada: Es aquella que se da sin la existencia de un guion previo, su estructura es una conversación entre las partes. Por lo que el entrevistador busca no solo el obtener respuestas sino saber que preguntas realizar. Es así que la entrevista se funda simultáneamente en base de las respuestas del entrevistado. (Folgueiras, 2016, p. 3)

Ficha de registro documental: Es aquel que sirve para lograr tener un control de la información recopilada, de manera útil, manejando el resumen, cita textual, comentarios, etc. Lo cual coadyuvan a direccionar la investigación. (Muñoz, 2015, p. 217)

3.6. Procedimiento

La presente investigación contó con tres objetivos específicos, en los cuales el primero se desarrolló por medio de entrevista, para lo cual hemos brindando las preguntas con anticipación a nuestros expertos, y de esa forma, ellos nos enviaron sus respuestas, que, en algunos casos fue mediante el aplicativo Google Meet y en otros casos, ellos nos enviaron de forma escrita. Por su parte, el objetivo dos y tres, se desarrollaron por medio de un análisis documental, en el cual mediante una ficha de registros se utilizó y recopiló la información más determinante, la misma que fue analizada. Esto con la finalidad de lograr los resultados, discusión, conclusión y recomendaciones.

3.7. Rigor científico

Todas las técnicas y dimensiones de la presente investigación se verifica a través del cumplimiento de los siguientes criterios: la credibilidad, implica el análisis interno de las variables de investigación o en este caso, el análisis de las categorías de investigación; la transferibilidad en la medida que el instrumento será valorado por especialistas en la materia, y la consistencia, que implica una relación directa con el objeto de estudio, que será corroborado al concluir la investigación.

3.8. Método de análisis de datos

Método Hermenéutico: Se refiere a tomar una posición diferente, tener una empatía con el texto, respecto a lo que se ha expresado mediante el lenguaje. No se trata de inhibir la subjetividad, sino de asumirla. Se trata de encontrar el sentido en los documentos puestos a análisis, el mismo que se encuentra afectado por un doble coeficiente de incertidumbre: la interpretación es relativa al investigador, así como al autor de los textos en cuestión. (Baeza, citado por Cárcamo 2005)

3.9. Aspectos éticos

En el presente trabajo de investigación se tiene en cuenta las normas APA, los derechos de autor y la confidencialidad de las personas involucradas tanto en su integridad y honestidad, es decir cada uno de los participantes han actuado de manera voluntaria , lo cual ellos tuvieron conocimiento de la investigación que se estaba realizando, de esa manera cada uno permitió su consentimiento colaborando de manera responsable , teniendo en cuenta su condición social , opinión personal, ideología , teniendo como finalidad salvaguardar sus derechos y garantizando la condición laboral del trabajador.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

OBJETIVO GENERAL: Analizar de qué manera se garantiza el derecho a la igualdad y el cumplimiento de la ley general de la persona con discapacidad en las Unidades de Gestión Educativa Local en la Región San Martín al 2022.

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar la forma en la que se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con habilidades diferentes en las en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín, mediante entrevista

DIRECTOR / PREGUNTAS	¿Considera usted que los ajustes razonables, establecidos en la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) son esenciales para cautelar los derechos fundamentales de dichas personas? ¿Por qué?	En relación a la pregunta anterior, ¿De qué manera garantiza el Derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas con habilidades diferentes en la UGEL a la cual tiene a cargo?	¿En su institución, se cumple con las exigencias de la ley consignada en la pregunta 1, respecto al porcentaje de trabajadores con habilidades diferentes que debe tener una entidad estatal? De ser su respuesta no, ¿Cuáles son los desafíos que no permiten tal cumplimiento?	¿Considera usted que en su institución existen las condiciones necesarias, tales como infraestructura o métodos de integración, para que un trabajador con habilidades diferentes logre desarrollar su labor en igual oportunidades que los demás? ¿Por qué?
UGEL LAMAS	- Si, dado que permiten tener los mismos derechos a las personas con cierta discapacidad, que deben ser tratado de la misma forma, ya que somos iguales, contando con los mismos derechos, es importantísimo considerar estos derechos para no discriminar y ellos no se sientan discriminados también.	En la UGEL se brindan las mismas oportunidades a todos, sin ver exclusivamente si tienen o no una discapacidad, más aún a ellos les brindan las mismas oportunidades, de tal forma poder desarrollar un trabajo de la misma forma, inclusive las personas que tienen habilidades diferentes como su mismo nombre lo indica son más hábiles en actividades distintas a lo que uno tiene.	Considerando eso, no necesariamente tienen que trabajar en la UGEL, la UGEL es donde se contrata docentes, no solamente para las sedes sino todas las instituciones educativas, esto si se respeta, considerando que ello se respeta y todo el porcentaje no es solo como sede sino como todo el ámbito de la provincia y cuentan con muchos colegas que están contratados y son nombrados, y son tratados de manera especial, brindando las mismas oportunidades laborales.	Considero que si, la institución cuentan con rampas para que alguien con discapacidad con silla de ruedas pueda deslizarse de tal forma que pueda trajinar por los espacios, cuentan con programas Agita Educación que es un programa de integración social de trabajadores de la entidad donde se desarrollan diferentes actividades encaminadas a la actividad física también a la integración como familia, que es la entidad relaciones interpersonales que se puedan dar, es necesario oxigenar la mente, participan todos pese a la edad que uno tenga, hay trabajadores de edad avanzada que participan a todas las actividades.

UGEL MARISCAL CAACERES	Las personas con discapacidad son personas, ciudadanos tan comunes como nosotros que tienen habilidades diferentes y que esta Ley permite cautelar legalmente que no se vulneren sus derechos ya que en el Perú sino está escrito todo es vulnerable.	La garantía que da la UGEL es por ejemplo cuando dan evaluaciones por un cargo tienen una bonificación por ser personas con discapacidad así mismo dentro del CAP tenemos que el 10% de los empleados (docentes en aula) sean de esta condición.	En el caso, como educación considera más del 10% a nivel de UGEL y si cuentan con esa cantidad. Los parámetros que no permiten cumplir es que el puesto exige ciertas competencias que no pueden realizar ellos. Hay cierto tabús o estereotipos.	No, porque la infraestructura es antigua no cuentan con rampas, sistema braille, no cuentan con profesionales que puedan comunicarse con sordomudos, no cuentan con ascensor, la infraestructura no permite el acceso a personas con habilidades diferentes, se encuentran en desventaja.
UGEL – EL DORADO	Efectivamente sí, porque ayuda al acceso al trabajo de todas las personas, es igual al acceso al servicio educativo, por ello es que hablamos de inclusión, en algunas situaciones por ejemplo en UGEL del Dorado no hay local propio y eso complejiza esas condiciones porque no pueden hacer cambios estructurales, como rampas de acceso.	En ese caso no cuentan con ningún trabajador con habilidades diferentes porque en todos los procesos que han realizado no se ha dado la oportunidad que se presente, de haberlo tenido se hubiera hecho todo lo posible de garantizar su buen desarrollo, lo que, si es que hay una ley que les indica eso, ya que todo es concurso, si conocen a alguien que pueda postular sin ninguna restricción brindarían su apoyo.	No, ya que no han tenido la oportunidad que alguien se presente. Seguirán sensibilizándose y hacer extensivo para que puedan presentarse en alguna oportunidad.	En infraestructura no, pero en tema de integración si ya que como equipo UGEL el Dorado vienen trabajando la competencia en todo respecto a las personas con habilidades diferentes, además de interculturalidad para comprender a las otras personas.
UGEL HUALLAGA	- Si son esenciales, ya que en esos ajustes razonables se garantiza el acceso de un estudiante con discapacidad. En la Ugel Huallaga dentro de ese equipo se consideró a estudiantes que se encuentran en zonas focalizadas.	En la UGEL- Huallaga cuentan con un trabajador con discapacidad, siendo este especialista en educación, además la entidad se encuentra	Cuentan con un personal, especialista en Educación. Pero no cuentan con el porcentaje que menciona la ley debido a que no hay plazas orgánicas para poder garantizar la contratación en esa índole, carecen de presupuesto y solo laboran con la mayoría que están preestablecida en CAS, por ejemplo.	Si, porque cuentan con una infraestructura adecuada para tal fin, además se compró un cuatrimoto para que el trabajador pueda desplazarse con total normalidad a las instituciones que tenga que visitar; brindan todas las condiciones para que pueda desarrollarse con total normalidad, asimismo se tiene consideración en

		condicionada con estructura que facilita el acceso		sitios de difícil acceso, no se lo compromete a visitar, es decir que vaya a más distancia. La zona donde laboran es 75% de ruralidad eso hace que se entienda que para llegar a ciertas instituciones sea caminando, pero considerando su situación, no se es exigente.
UGEL BELLAVISTA	- Considerado que si son determinantes para asegurar la cobertura y atención asimismo permite el acceso al servicio y su incorporación a un espacio laboral en condiciones favorables.	Brindado oportunidades a todas las personas sin distinción alguna.	En realidad, no. Entre los desafíos esta incorporar en las convocatorias, un espacio para las personas con habilidades diferentes, esto normalmente en las convocatorias no se presenta.	En tema de métodos de integración sí, porque realizamos reuniones permanentes de evaluación, socialización, integración de los trabajadores; sin embargo, en condiciones de infraestructura no existe rampas para personas con discapacidad, eso impide su debida incorporación.
UGEL MOYOBAMBA	- Es justo para que así lograr garantizar que las personas con discapacidad no se sientan discriminados, excluidos de tener condiciones de accesibilidad u otras similar al resto de personas o personal que pudieran estar en la entidad. Ello también lo trasladan al tema de las condiciones educativas, acá tienen la exigencia al director de la I.E. de generar todas las condiciones que el estudiante pueda tener la accesibilidad.	En la UGEL, como personal mismo no cuentan con personas que pueden tener una discapacidad, sin embargo, dentro de la política inclusiva de la entidad si consideramos a un personal dentro de la inclusión laboral, brindando todas las condiciones al personal que tiene discapacidad y que viene laborando todos estos años, asignándole algunas competencias o labores según sus posibilidades, como el hecho de sacar fotocopias, ayudar a las áreas, conducir algún trámite, oficinas.	Cuentan con 1 trabajador que cuenta con discapacidad, en este marco de la inclusión laboral.	No cuentan con infraestructura propia, sin embargo, las condiciones si son favorables ahora a lo que anteriormente era el local anterior, para que el personal que tienen ahí, pueda desenvolverse, la integración como tal, lo cual es óptimo, no tienen ningún inconveniente para movilizarse, por el hecho mismo que cuentan con mejores condiciones que anteriormente. En métodos de integración todas las actividades sean laborales mismas, espacios de integración que tienen con todo el personal obviamente tiene la participación tan igual que los demás trabajadores, lo hacen participe en todas las actividades.

UGEL - RIOJA	Definitivamente, son necesarios. Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que todas las personas, y bajo ningún argumento deben ser objeto de discriminación en todo sentido.	En Ugel Rioja, la actuación en todos los procesos administrativos se realiza en función a la normativa existente y en el caso específico de las personas con habilidades diferentes tenemos especial cuidado que no se vulnere sus derechos.	Sí estamos cumpliendo con la normativa al respecto	En la medida de lo posible se vienen implementando planes para responder a las demandas existentes al respecto. Sin embargo, aún existen temas pendientes sobre todo en el campo de la infraestructura.
UGEL PICOTA	- Si, son razonables tanto que se deben cautelar los derechos de todos, y las personas con discapacidad son sujetos del derecho.	Dando oportunidad a que ellos postulen a los concursos y tomando en cuenta o respetando su porcentaje que tienen por discapacidad el 5%.	No cumple con la exigencia de la Ley porque no hay postulantes o personas que soliciten trabajar en la entidad, en el porcentaje exigido	Bueno no fue construido, específicamente para dar las facilidades, por ser un lugar antiguo, sin embargo, es de un solo piso y no tiene mayores dificultades.
UGEL TOCACHE	- Toda norma técnica es a favor al usuario, en ese marco, esta Ley busca proteger los derechos de las personas con discapacidad ya que en muchos casos estos usuarios, son como personas en este espacio, se las ignora, se quiere mezclar en cuanto a los derechos de las demás personas, ya sea que tenga una discapacidad motora o desarrollo normativo, no se puede tener en el mismo paquete a todos, se necesita respetar su espacio o tiempo para que ellos	Mas allá de las normas técnicas que rigen, es necesario sensibilizar a las personas que atienden bien a los usuarios, para que ellos tengas la igualdad frente a los demás, para ello se han realizado orientaciones, lo que, si se limita en estructura porque no cuentan con el presupuesto, ya que la institución con la que cuentan es muy pequeña y no se pueden establecer rampas para un segundo nivel o ascensor para que ellos puedan subir, esa limitación presenta.	No tienen la porcentualidad porque en los procesos de concursos no se han presentado las personas, no es que limite la acción, pero no han tenido la participación directa de las personas con habilidades diferentes; en caso con docentes hay una porcentualidad.	La limitación es con respecto a la infraestructura, pero en relación a los demás, respecto a trabajadores. no hay problema con la integración, incluso cuando un colega tuvo un accidente se lo cambio de ambiente para poder atender a los usuarios. Asimismo, al director de la UGEL cuando presento un problema, se lo cambio de ambiente en su momento.

	puedan desarrollar la actividad.			
UGEL – SAN MARTÍN	Respecto a la entrevista al director de la Unidad de Gestión Local de la provincia de San Martín, no se pudo recabar sus respuestas, a pesar de los denodados esfuerzos que hicimos, esto debido a la recargada agenda de dicha autoridad.			
ANALISIS	En síntesis, todos coinciden en que efectivamente los ajustes a la Ley N° 29973 son esenciales e importantes, en tal sentido que los mismos tienen por finalidad salvaguardar los derechos de las personas con discapacidad entendiendo que pese a tener una discapacidad no dejan de ser sujetos de derechos, y al igual que el resto de la sociedad los reglamentos tienes que evolucionar y modificarse de la mano con su desarrollo.	Se ha podido dilucidar que en primer término no todas las Ugel en San Martín, cuentan con personal con discapacidad, sin embargo, resguardan su derecho a la igualdad, brindándoles la oportunidad de postular a cargos de la institución. Por otro lado, las Ugel que cuentan bajo su jurisdicción con personas con habilidades diferentes, brindan las mismas oportunidades a todos, sin ver exclusivamente si tienen o no una discapacidad, ya que al ser tratados de igual a igual se erradica la pobre mentalidad de sentir lastima y crearlos incapaces de realizar actividades que claramente pueden desarrollar sin ningún problema.	A diferencia de los demás directores, debo hacer realce al director de la Ugel de lamas pues el mismo tiene toda la razón al explicarnos que la persona con capacidad especial no necesariamente tienen que estar en una oficina de las instituciones sino, que también puede trabajar como educador si este cumple con los requisitos de postulación poniendo así en práctica la igual de oportunidades para todos. Por lo que se debe garantizar que la ley cumpla su rol en la praxis, para que se las personas con discapacidad, gocen de la igualdad diferenciada.	Si deseamos brindar un trato igualitario, teniendo en cuenta las desventajas físicas de las personas con discapacidad, se debe equiparar las diferencias estructurales o sociales para que se puedan desarrollar en igualdad de armas. En tal sentido, observamos que las Ugel presentan una problemática escandalosa, nos referimos a su infraestructura, la misma que no permitiría en algunos casos incluso el ingreso normal de una persona en silla de ruedas, así como usos o herramientas en braille. Sin embargo, algunas instituciones equiparan ello, con actividades de integración.
RESULTADO:	En las Ugel de San Martín, en líneas generales, no se cumple el rol garantizador del derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad, en tanto se ha denotado que las entidades no cuentan con la infraestructura necesaria, como rampas, área de ventilación, ascensores; asimismo, no se cuenta con mecanismos de integración, como el sistema braille. Aunado a ello, las entidades no cuentan con la cuota de reserva estipulada por la ley, evidenciándose que muchas Ugel no cuentan con ningún trabajador con discapacidad, y las que tienen no llegan al porcentaje establecido.			

OBJETIVO GENERAL: Analizar de qué manera se garantiza el derecho a la igualdad y el cumplimiento de la ley general de la persona con discapacidad en las Unidades de Gestión Educativa Local en la Región San Martín al 2022.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Explicar el marco jurisprudencial del derecho a la igualdad en el trabajo de personas con habilidades diferentes.

CASO / EXPEDIENTE	FUNDAMENTO	OTROS DERECHOS INVOLUCRADOS	ANALISIS
EXP N ° 05371-2016-PA/TC CAJAMARCA JUAN EVER RABANAL PINEDO	<p>F.S. 7: Tribunal Constitucional desempeña un rol importante como propulsor de la integración social, la cual alude a apuntalar elementos de cohesión social (<u><i>búsqueda de que toda persona pertenezca a una comunidad donde pueda realizar sus proyectos de vida</i></u>), prevención social (<u><i>intento de consolidación de un clima con ausencia de conflictos, o con una solución rápida y eficaz de los ya existentes</i></u>), reconciliación social (<u><i>apuntalamiento de una superación colectiva de períodos asumidos como difíciles dentro de la historia de nuestros países</i></u>); y, especialmente, de inclusión social (<u><i>esfuerzo por incorporar a quienes se encuentran excluidos del sistema político, de la configuración de lo económico o de la capacidad de ejercer sus derechos o su cultura a cabalidad</i></u>).</p>	<p>Derecho a la inclusión social.</p> <p>Derecho al proyecto de vida.</p> <p>Derecho a la autorrealización.</p>	<p>Esta sentencia aborda la visión del acceso al trabajo para las personas con habilidades diferentes, desde cuatro perspectivas interesantes: primero, es el enfoque en el proyecto de vida y, a su realización, teniendo como premisa el contexto de una comunidad que coadyuve a lograr las metas de una persona. Debemos precisar que, el logro del proyecto de vida, no podría ser alcanzado con el solo empeño de un individuo, necesita de las herramientas necesarias que el Estado y/o la sociedad debe prestar. El segundo enfoque, está dirigido al ámbito psicosocial, donde prevalezca el ambiente de paz y tranquilidad, más no de conflictos u ofensas; en tal contexto consideramos que los ajustes razonables forman parte esencial para lograr este objetivo. La tercera perspectiva, esta direccionada a eliminar las barreras históricas que no permiten lograr el desarrollo integral de una persona con habilidades diferentes, muestra de ello, por ejemplo, la falta de</p>

	<p>F.S. 8: En ese sentido, la inclusión social supone apuntalar la igualdad de oportunidades para todas las personas, <u>sin crear supuestos de discriminación a algún colectivo en particular, como el de las personas con capacidades diferentes.</u></p>		<p>accesibilidad al transporte público, a recintos deportivos, entre otros. Finalmente, el cuarto enfoque, esta destinado a buscar la inclusión, consideramos que esto se ve reflejado normativamente al obligar a entidades contar con cierto número de personas discapacitadas en sus centros laborales; empero en la praxis aún hay deficiencias.</p>
<p>EXP N ° 02437 2013-PA/TC LIMA JANE MARGARITA CÓSAR CAMACHO Y OTROS</p>	<p>F 7: Por lo que respecta a las personas con discapacidad, esto es, aquellas que sufren de una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente, los artículos 2.2 y 7° de la Constitución declaran la obligación del Estado de garantizarles el <u>respeto a su dignidad</u> y un régimen legal de <u>protección, atención, readaptación y seguridad</u>. Tal régimen legal de protección especial no se circunscribe solo a medidas de asistencia sanitaria, sino que, en general, comprende el <u>deber estatal de establecer ajustes razonables</u> orientados a promover las condiciones necesarias que permitan eliminar las exclusiones de las que históricamente han sido víctimas.</p> <p>F 11: Tales medidas comprenden la realización o el establecimiento de ajustes en el entorno social en el que se desenvuelven las personas con</p>	<p>Derecho a la dignidad.</p> <p>Derecho a la igualdad.</p> <p>Derecho a gozar de un ambiente adecuado.</p> <p>Derecho al medio ambiente.</p> <p>Derecho a la autonomía individual.</p> <p>Derecho a la libertad de decisiones.</p>	<p>Aunado a lo antes analizado, esta sentencia, propone nuevas disposiciones, respecto a la igualdad y no discriminación de las personas con habilidades diferentes, en el marco del trabajo. En tal contexto, debe precisarse que los ajustes razonables funcionan como una suerte de propulsor, que permite honrar la dignidad de personas con discapacidad; y a la vez son exigencia también otros derechos fundamentales, como: a) el derecho a la igualdad, toda vez, que preexiste una diferencia física entre las personas sin discapacidad y las que si presentan esta condición; es justamente este contraste, que no permite “competir” en igualdad de condiciones, por ello es necesario equiparar las condiciones, a fin de que exista un desarrollo profesional, personal y social equitativo, es allí y en ese sentido, la importancia de los ajustes razonables; b) el derecho a un ambiente adecuado, en tanto, el logro del proyecto de vida, debe ir enmarcado y amparado de un ambiente idóneo para que</p>

	<p>discapacidad. Una exigencia de tal naturaleza, además <u>del derecho a la igualdad</u>, se deriva del derecho reconocido en el inciso 22) del artículo 2° de la Constitución. Ese es el sentido y significado del derecho a <u>gozar de un "ambiente [...] adecuado al desarrollo de su vida"</u>. El ámbito protegido de este trasciende lo que es propio del "derecho al medio ambiente" (...) en tanto, este garantiza que los espacios públicos o privados, de uso o abiertos al público, tengan la infraestructura adecuada que les permita el goce y ejercicio de sus derechos fundamentales y de cualquier otra clase.</p>	<p>Derecho a la accesibilidad.</p>	<p>dependa de nosotros lograr con esfuerzo y tenacidad nuestros objetivos trazados. Por tanto el ambiente no debe ser sino un lugar en el cual se pueda demostrar nuestro potencial; más no un lugar en el cual ni siquiera podamos estar; c) <u>derecho a la accesibilidad</u>, todo derecho se debe encuadrar en la posibilidad de acceder al mismo; por ello, no se materializaría por ejemplo, el derecho a la salud si es que fuese imposible acceder a centros de médicos; o el derecho a la educación, si se nos imposibilita acudir a las escuelas; por ello, la materialización del derecho al trabajo de personas con habilidades diferentes, esta supeditado a crear condiciones (posible con los ajustes razonables) que accedan a poder desarrollar su trabajo.</p>
<p>F 14: Entre ellos, cabe subrayar la importancia de que se observe el "Respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y a la independencia de las personas", la "participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad" así como la "accesibilidad"</p>			
<p>CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO GUEVARA DÍAZ VS. COSTA RICA</p>	<p>F 65: El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CODPD) interpretó los alcances del artículo 27 del CDPD en su Observación General No. 6, la cual se refiere a la igualdad y no discriminación.</p>	<p>Derecho a la igualdad hecho.</p>	<p>En adición a lo previamente indicado, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, resalta el valor de materializar los derechos fundamentales en la praxis, en el hecho, y que no solo quede en tinta escrita en documentos; y para ello, es fundamental que el Estado se</p>

SENTENCIA DE 22 DE JUNIO DE 2022

El CODPD señaló que, **para lograr la igualdad de hecho** de conformidad con la CDPD, **los Estados deben velar porque no exista discriminación en el ámbito del empleo**, para lo cual **deben además adoptar ajustes razonables** que incluyen la adopción de medidas como **“asegurar a las personas con discapacidad una transición adecuada y no discriminatoria al empezar a trabajar o cesar en un empleo”** y **“garantizar el acceso efectivo y en condiciones de igualdad a prestaciones y derechos, como la jubilación o las prestaciones por desempleo”**

Derechos laborales.

Derecho acceso.

al enfoque en garantizar los ajustes razonables, para que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus actividades y lograr su potencial. En tal contexto, la importancia de los ajustes razonables se suscita en, lograr que el trabajador con discapacidad, asegure una transición idónea al empezar a trabajar; con la finalidad de que el trabajador no sienta actos de desigualdad que pudiesen ser discriminatorios, y no poder competir con los demás compañeros.

RESULTADO: El marco jurisprudencial del derecho a la igualdad en el trabajo de personas con habilidades diferentes, se presenta con diversas vertientes. Primero, es el enfoque en el proyecto de vida y, a su realización, teniendo como premisa el contexto de una comunidad que coadyuve a lograr las metas de una persona. Debemos precisar que, el logro del proyecto de vida, no podría ser alcanzado con el solo empeño de un individuo, necesita de las herramientas necesarias que el Estado y/o la sociedad debe prestar. El segundo enfoque, está dirigido al ámbito psicosocial, donde prevalezca el ambiente de paz y tranquilidad, más no de conflictos u ofensas; en tal contexto consideramos que los ajustes razonables forman parte esencial para lograr este objetivo. La tercera perspectiva, esta direccionada a eliminar las barreras históricas que no permiten lograr el desarrollo integral de una persona con habilidades diferentes, muestra de ello, por ejemplo, la falta de accesibilidad al transporte público, a recintos deportivos, entre otros. Finalmente, el cuarto enfoque, está destinado a buscar la inclusión, consideramos que esto se ve reflejado normativamente al obligar a entidades contar con cierto número de personas discapacitadas en sus centros laborales; empero en la praxis aún hay deficiencias. Asimismo, los ajustes razonables cumplen un función importantísima para lograr que se honre la dignidad de los trabajadores con habilidades diferentes, siendo exigible por, a) **el derecho a la igualdad**, toda vez, que preexiste una diferencia física entre las personas sin discapacidad y las que si presentan esta condición; es justamente este contraste, que no permite “competir” en igualdad de condiciones, por ello es necesario equiparar las condiciones, a fin de que exista un desarrollo profesional, personal y social equitativo, es allí y en ese sentido, la importancia de los ajustes razonables; b) **el derecho a un ambiente adecuado**,

en tanto, el logro del proyecto de vida, debe ir enmarcado y amparado de un ambiente idóneo para que dependa de nosotros lograr con esfuerzo y tenacidad nuestros objetivos trazados. Por tanto el ambiente no debe ser sino un lugar en el cual se pueda demostrar nuestro potencial; más no un lugar en el cual ni siquiera podamos estar; c) derecho a la accesibilidad, todo derecho se debe encuadrar en la posibilidad de acceder al mismo; por ello, no se materializaría por ejemplo, el derecho a la salud si es que fuese imposible acceder a centros de médicos; o el derecho a la educación, si se nos imposibilita acudir a las escuelas; por ello, la materialización del derecho al trabajo de personas con habilidades diferentes, está supeditado a crear condiciones (posible con los ajustes razonables) que accedan a poder desarrollar su trabajo.

Por último, la importancia de los ajustes razonables se suscita en, lograr que el trabajador con discapacidad, asegure una transición idónea al empezar a trabajar; con la finalidad de que el trabajador no sienta actos de desigualdad que pudiesen ser discriminatorios, y no poder competir con los demás compañeros.

OBJETIVO GENERAL: Analizar de qué manera se garantiza el derecho a la igualdad y el cumplimiento de la ley general de la persona con discapacidad en las Unidades de Gestión Educativa Local en la Región San Martín al 2022.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Estudiar la legislación comparada sobre la protección al derecho a la igualdad y no discriminación en personas con habilidades diferentes en el ámbito laboral.

PAÍS	LEGISLACIÓN	RELACIÓN CON LA LEGISLACIÓN NACIONAL	ANALISIS
COLOMBIA	<p>Constitución Política. Art. 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.” Ley 982 de 2005. Art. 35. El Gobierno Nacional, dentro de la política de empleo, reservará para ser cubiertos con sordos y sordociegos, un porcentaje de cargos de</p>	<p>Constitución Política del Perú: Art. 2. Inciso 2: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Art. 26. Inciso 1: En la relación laboral se respetan los siguientes principios: <u>1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.</u> Ley N° 29973: Ley General de la Persona con Discapacidad Art. 49: Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.</p>	<p>A diferencia de la normatividad constitucional peruana, la Constitución Política colombiana es específica en su articulado en contra de la no discriminación, resaltando taxativamente a las personas con discapacidad, cuestión que en nuestra constitución aún es muy general. Consideramos, que este enfoque literal, coadyuva con mayor énfasis a respetar y garantizar el derecho al trabajo de las personas con habilidades diferentes; en tanto, la Constitución como tal tiene un efecto de obediencia estricto; y ante su literalidad no habría mayor interpretación al respecto.</p> <p>Otra característica similar, se da respecto a la Ley 982 de 2005, la cual enfoca a un tipo de discapacidad en específico, esto es sordos, sordociegos; determinando que el Gobierno reservará una cierta cuota de empleos, para que sean designados a</p>

la Administración Pública y Empresas del Estado siempre que no afecte la eficiencia del servicio y destinándolas a tareas que puedan ser desempeñadas sin afectar el normal desenvolvimiento de los organismos. La proporción de los cargos que deberán reservarse será determinada por vía de reglamentación. Los cargos en la administración se deben dar siempre y cuando cumplan con los requisitos

personas con esta discapacidad. A diferencia que la ley de protección a las personas con discapacidad en el Perú es en general; consideramos, tal y como lo hicimos precedentemente, que la literalidad de la norma y el carácter específico de la misma (segmentando las diversas formas de discapacidad), aumentan el grado de obediencia a la norma.

MÉXICO

Ley General para la Inclusión de las Personas con discapacidad. Art. 11-III. Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración

Ley N° 29973: Ley General de la Persona con Discapacidad
Art. 46.2: Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción

Las dos normas en comento, tienen muchas similitudes, en cuanto, a la disposición estatal para que las personas con discapacidad, logren tener acceso a un trabajo, mediante orientación o talleres vocacionales. Sin embargo, la normativa mexicana, nos advierte un punto distinto, y es el enfocado a garantizar la inserción de las personas con discapacidad en un centro laboral estatal, habida cuenta que, como Estado tienen mayor facilidad de contratar. Esto hace que de la teoría a la acción solo

	<p>laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, <u>inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno</u>, a través de convenios con los sectores público, social y privado.</p>	<p>laboral de las personas con discapacidad.</p>	<p>haya un corto paso, en tanto, son capacitados por el mismo Estado, siendo este ente el encargado de generar plazas para su “alumnado”. Cuestión que creemos debería adoptar el Estado peruano.</p>
<p>ECUADOR</p>	<p>Ley Orgánica de Discapacidades. Art. 47. <i>Inclusión laboral.</i> - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas</p>	<p><u>Ley N° 29973: Ley General de la Persona con Discapacidad</u> Art. 49: Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.</p>	<p>La primera gran similitud de ambas normatividades radica en la cuota laboral que se funda en términos porcentuales. Mientras que la normatividad local hace una distinción entre entidades públicas y privadas, exigiéndoles a la primera una proporción no menor de 5% de trabajadores con discapacidad; en la segunda la exigencia se basa en la cantidad de trabajadores que existe, siendo así, si se supera los 50 trabajadores, la cuota exigible es del 3% de trabajadores. Sin embargo, la normatividad ecuatoriana no realiza tal distinción y señala que, si un</p>

en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

Párr. 3: El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando

entidad pública o privada tiene a cargo al menos 25 trabajadores, se le será exigible que tenga la proporción al 4% de personas con discapacidad.

Bajo esta distinción, partimos de la premisa, que debemos garantizar la igualdad de oportunidad, teniendo en cuenta las desigualdades históricas; por ello, el generar una obligación a los empleadores estatales y privadas indistintamente, genera mayor compromiso y respeto hacia los derechos de las personas con discapacidad.

o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

RESULTADO: La normatividad internacional a diferencia de nuestra legislación ha generado aportes normativos interesantes en cuanto a la protección de la igualdad laboral de las personas con discapacidad. Es así que debemos, decir que existe una clara y evidente desigualdad de las personas con discapacidad para competir laboralmente, esto debido, al temor de los empleadores en su producción u otros aspectos, en tal contexto las normatividades extranjeras presentan estas cuestiones a tener en cuenta:

- 1) La Constitución Política, debería establecer de forma taxativa y literal la protección de la igualdad en personas con discapacidad;
- 2) Las diversas leyes, deben identificar las distintas forma de discapacidad y generar un plan normativo para cada una de ellas;
- 3) El Estado debe garantizar dos cosas; la educación y enseñanza vocacional de las personas con discapacidad, mediante talleres o cursos, y, generar plazas estatales y/o privadas para los “egresados” de esas diversas formas de enseñanza;
- 4) El requisito para la exigencia de la cuota de trabajadores con discapacidad, no debería estar segmentada o dividida en empresas estatales o privadas, sino un requisitos de exigencia erga omnes.

DISCUSIÓN OBJETIVO 1:

En el desarrollo del instrumento asignado al objetivo N° 1, se obtuvo como resultado que, en las Ugel de San Martín, en líneas generales, no se cumple el rol garantizador del derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad, en tanto se ha denotado que las entidades no cuentan con la infraestructura necesaria, como rampas, área de ventilación, ascensores; asimismo, no se cuenta con mecanismos de integración, como el sistema braille. Aunado a ello, las entidades no cuentan con la cuota de reserva estipulada por la ley, evidenciándose que muchas Ugel no cuentan con ningún trabajador con discapacidad, y las que tienen no llegan al porcentaje establecido. En tal contexto, coincidimos con lo sustentado por Aristizábal, et al (2021), quién afirma que, los ajustes razonables se deben implementar a razón del tipo de discapacidad que presenta el trabajador en caso concreto, esto hará revalorar la dignidad de cada individuo de forma específica; y, es que, si no se piensa en las diversas discapacidades, no se estará abarcando la igualdad de las personas con discapacidad; y solo segmentando esta condición. Por lo que, considero importante cumplir lo normado en la Ley de Discapacidad, no solo en cuanto a los ajustes razonables, sino además en cuanto a la cuota de reserva.

Aunado a ello, Gutiérrez (2018), indica que la obligación de realizar ajustes razonables es una medida antidiscriminatoria de alcance global, el mismo que ha obtenido una relevancia en la esfera de empleo; cuestión con la que coincidimos totalmente, habida cuenta que, la falta de estos recursos supone una barrera social y personal para las personas con discapacidad para siquiera postular a un trabajo donde sabe no tendrá las condiciones idóneas para desarrollarse. Por lo que debemos traer a colación la teoría de los derechos fundamentales, en el extremo que establece la obligación del Estado derivada de los singulares derechos fundamentales de procurar los presupuestos sociales necesarios para la realización de la libertad de los derechos fundamentales; entonces se deben generar condiciones para el ejercicio de los derechos, y es justamente el Estado, con los presupuestos, que debe priorizar los aspectos negativos en las Ugel de San Martín.

Finalmente, es menester incluir en este segmento a la teoría de los derechos fundamentales, de Landa (2001), quien indica que de los derechos fundamentales se genera la obligación estatal de procurar presupuestos sociales, con la finalidad de materializar los derechos, para lo cual deben también participar instituciones. En tal sentido coincidimos, que es necesario para la libertad del desarrollo de derechos como la igualdad, trabajo, libre desarrollo de la personalidad, que el Estado y sus instituciones viabilicen protocolos o políticas que ayuden a efectivizar condiciones como los denominados ajustes razonables o cultura integral.

Discusión Objetivo Específico N° 2: El resultado del presente objetivo respecto al marco jurisprudencial del derecho a la igualdad en el trabajo de personas con habilidades diferentes, presentó diversas vertientes, entre las cuales se encuentra, la protección al proyecto de vida, a su realización, teniendo como premisa el contexto de una comunidad y un Estado que coadyuven a lograr las metas de una persona. Asimismo, la jurisprudencia estableció entorno al trabajo de las personas con habilidades diferentes tres derechos esenciales, como el derecho a la igualdad, el derecho a un ambiente y el derecho a la accesibilidad. Es así que debemos, tener en cuenta la subjetividad de cada persona, y los anhelos u objetivos que se trazan como parte de su desarrollo integral; en ese sentido, concordamos con lo expresado por Fernández (1985), en su teoría del daño al proyecto de vida, en tanto expresa que, no solo es posible dañar cosas materiales, sino también se puede dañar al mismo ser, en tal sentido, consideramos que parte del ser, son los proyectos, las metas, los sueños, por lo que, si parte del proyecto en la vida de una persona con discapacidad es trabajar, crecer laboralmente, deben adoptarse las condiciones necesarias por parte del Estado y las entidades para que la situación de discapacidad no sea una limitante a sus derechos, revalorizando la igualdad en todos los aspectos de la vida.

Además, se obtuvo que, para materializar el derecho a la igualdad en el trabajo para personas con habilidades diferentes, debe primar la búsqueda de la inclusión, a fin de eliminar las barreras históricas, y enfocándose en generar un ambiente de paz y tranquilidad, más no de conflictos u ofensas; en tal contexto consideramos que los

ajustes razonables, como parte del derecho a la accesibilidad y a un ambiente adecuado, forman parte esencial para lograr este objetivo, en tanto permitirá al trabajador “competir en condiciones idóneas” y, asegurar una transición idónea al empezar a trabajar; con la finalidad de que el trabajador no sienta actos de desigualdad que pudiesen ser discriminatorios, y no poder competir con los demás compañeros. En tal contexto, coincidimos con Constantino y Galicia (2018), quienes indican que los ajustes razonables, son parte de la inclusión de los trabajadores con habilidades diferentes, que les permiten gozar de su derecho a trabajar, sin límite alguno. En ese orden de ideas, Torres (2019), expresa que los ajustes razonables, brindan una igualdad de condiciones; cuestión con la que concordamos, habida cuenta que, consideramos que es necesario una política constitucional que coadyuve a la realización de un trabajo sin obstáculos para que las personas con habilidades diferentes, desarrollen su potencial, teniendo en cuenta la igualdad diferenciada. Por ende, consideramos que la jurisprudencia ha establecido de buena manera ese trinomio de derechos, que a su vez garantizan la dignidad de las personas con habilidades diferentes.

Discusión Objetivo Específico N° 3: El resultado del presente objetivo respecto a la normatividad internacional dio como resultado que a diferencia de nuestra legislación se han generado aportes normativos interesantes en cuanto a la protección de la igualdad laboral de las personas con discapacidad. Es así que debemos, decir que existe una clara y evidente desigualdad de las personas con discapacidad para competir laboralmente, esto debido, al temor de los empleadores en su producción u otros aspectos, en tal contexto las normatividades extranjeras presentan estas cuestiones a tener en cuenta: La Constitución Política, debería establecer de forma taxativa y literal la protección de la igualdad en personas con discapacidad y, además, las diversas leyes, deben identificar las distintas forma de discapacidad y generar un plan normativo para cada una de ellas; en tal sentido, es necesario abordar la teoría tridimensional del derecho, desarrollada por Reale (1997), quien señala que, que el derecho actúa en base a tres considerandos, hecho, valor y norma; es así, que debemos ser conscientes de que existe un hecho, la dificultad de las personas con discapacidad, que por su condición se encuentran

en desventaja para encontrar un trabajo. Asimismo, este hecho está dotado de valor, porque, el trabajo es parte del desarrollo integral de una persona, que involucra el ámbito personal, social y familiar, y por último, se necesita de normas regulatoria con la finalidad de proteger a las personas con discapacidad; empero, las normativas dadas, parecen no reflejarse en el campo, tal y como se evidenció en nuestro primer objetivo, donde se aprecia que las UGEL de San Martín no cuentan con ajustes razonables, para personas con discapacidad; hecho que vulnera el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad, en tanto seguirán en desventaja y en condiciones nada idóneas para desarrollar sus habilidades, por lo que consideramos necesario legislar de forma específica, respecto de las diferentes discapacidades, y que esto vaya acompañado de un programa presupuestal con la finalidad que se adopten las medidas necesarias para crear condiciones necesarias para la materialización del derecho al trabajo e igualdad de las personas con habilidades diferentes.

Asimismo que, el Estado debe garantizar dos cosas; la educación y enseñanza vocacional de las personas con discapacidad, mediante talleres o cursos, y, generar plazas estatales y/o privadas para los “egresados” de esas diversas formas de enseñanza; esto a fin de garantizar el derecho al trabajo de la persona con discapacidad, en tanto, como de muy buena manera lo advierte Mirengi (2018), al indicar que las medidas legislativas sobre cuota de empleo o ajustes razonables afrontan distintos factores que no permiten lograr su debido cumplimiento. En tal contexto, es necesario asegurar desde la praxis el trabajo para las personas con discapacidad, como, por ejemplo, creando convenios con entidades estatales y privadas, para la contratación de este tipo de personal.

V. CONCLUSIONES

5.1. Las Ugel de San Martín, en líneas generales, no se cumple el rol garantizador del derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad, en tanto se ha denotado que las entidades no cuentan con la infraestructura necesaria, como rampas, área de ventilación, ascensores; asimismo, no se cuenta con mecanismos de integración, como el sistema braille; cuestión que supone una barrera social y personal para las personas con discapacidad para siquiera postular a un trabajo donde sabe no tendrá las condiciones idóneas para desarrollarse.

5.2. Desde la jurisprudencia, se tiene que, respecto al derecho a la igualdad en el trabajo de personas con discapacidad en el trabajo, se debe aplicar otros dos derechos de forma esencial para cautelar a este grupo de personas, tales como el derecho a un ambiente adecuado y el derecho a la accesibilidad. Esto con la finalidad de proteger al proyecto de vida y a su realización, teniendo como premisa el contexto de una comunidad y un Estado que coadyuven a lograr las metas de una persona; entendiendo que la esencia del ser, son los proyectos, las metas, los sueños, por lo que, si parte del proyecto en la vida de una persona con discapacidad es trabajar, crecer laboralmente, deben adoptarse las condiciones necesarias por parte del Estado y las entidades para que la situación de discapacidad no sea una limitante a sus derechos, revalorizando la igualdad en todos los aspectos de la vida.

5.3. La normatividad internacional a diferencia de nuestra legislación ha generado aportes normativos interesantes en cuanto a la protección de la igualdad laboral de las personas con discapacidad, como la literalidad constitucional, al precisar de forma taxativa en la Constitución Política, la protección a las personas con discapacidad; además de leyes que protegen de forma específicas las distintas discapacidades, ofreciendo educación y enseñanza vocacional a las personas con discapacidad y garantizando un trabajo con las condiciones idóneas.

VI. RECOMENDACIONES

6.1. Se recomienda a los directores de las Ugel de San Martín, informar de las deficiencias estructurales y organizacionales al MEF, a fin de tener presupuesto especial para acondicionar los espacios del área de trabajo y las herramientas para que las personas con discapacidad logren desarrollarse íntegramente.

6.2. Se recomienda al Congreso de la República, crear normativas específicas de acuerdo a cada tipo de discapacidad, con la finalidad de asegurar la igualdad en el trabajo para las personas con habilidades diferentes, integrando incentivos a las empresas que logren alcanzar la cuota de reserva.

6.3. Se recomienda al Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, establecer talleres vocacionales para las personas con habilidades diferentes, así como convenios con entidades estatales y privadas con la finalidad que los egresados de los talleres o cursos, logren plazas de trabajo.

REFERENCIAS

- Alexis, R. (1993) Teoría de los Derechos Fundamentales. Fareso S.A. Obtenido de:<http://arquimedes.adv.br/livros100/Teoria%20de%20los%20Derechos%20Fundamentales-Robert%20Alexy.pdf>
- Ali, M., Schur, L. & Blanck, P. What Types of Jobs Do People with Disabilities Want? J Occup Rehabil. <https://doi.org/10.1007/s10926-010-9266-0>
- Alós, P., y Lago, R. (2012). El Proyecto de Vida en el Siglo XXI. Realidades de Mujeres con Discapacidad. Psicogente, 15(27). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552360007.pdf>
- Arboleda, J. (2020). Educación y Proyectos de Vida. Recuperado de: https://redipe.org/wp-content/uploads/2020/09/Libro-San-Juan-2019_compressed.pdf#page=45
- Aristizábal, et al. (2021). Los ajustes razonables; Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad en Colombia Jurídicas CUC. Obtenido de: Doi: <https://doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.01>
- Carrasquero, M. (2018). Los ajustes razonables para personas con discapacidad en la unión europea Revista de estudios europeos. Obtenido de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/29246/Estudios-Europeos-2018-71-Ajustes-razonables-personas-discapacidad...%2838-47%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Constantino, R., Galicia, S. (2018) La configuración de los ajustes razonables en materia laboral en el Perú: definiciones, omisiones y propuestas. Obtenido de: http://gobpe-production.s3.amazonaws.com/uploads/document/file/264523/LA_CONFIGURACION_DE_LOS_AJUSTES_RAZONABLES_EN_MATERIA_LABORAL_EN_EL_PERU - Diciembre 2018.pdf
- Cruces, A. (2017) Los ajustes razonables y la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Obtenido de: <http://revistas.palestraeditores.com/index.php/2519-7630/article/view/42/35>

- De Jesús, J. (2012) La idea de derecho del trabajo en el pensamiento de Rafael Caldera (1935-1961). Recuperado de: <http://www.relats.org/documentos/VCT.DeJesus.pdf>
- Del Moral, A. (2012) El libre desarrollo de la personalidad en la jurisprudencia constitucional Colombiana Revista de Ciencias Jurídicas de la Universidad Rafael Urdaneta VI (2) Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1275/127526266005.pdf>
- Duque et al. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. Antioquia, Colombia. Obtenido de: <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n45/n45a04.pdf>
- Espriella, R.-Gómez, C. (2020). Teoría Fundamentada. Revista Colombiana de Psiquiatría, 49 (2) 127-133. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502020000200127
- Varsi (2018), Creaciones e innovaciones jurídicas de validez universal por Carlos Fernández Sessarego. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12724/7372>
- Fernández, J. (2017). Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario Revista española de Derecho del Trabajo. Obtenido de: <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/3%20Cuotas%20de%20reserva%20y%20ajustes%20razonables%20para%20trabajadores%20con%20discapacidad%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral%20ordinario.pdf>
- Folgueiras, P. (2016). La Entrevista. Barcelona. Recuperado de: <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/99003>
- Gabriel-Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. Journal of the Selva Andina Research Society, 8(2), 155-156. Recuperado de:

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008

Gutiérrez, D. (2018) La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: Origen, evolución, y configuración actual. Una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español. Tesis Posgrado, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España. Obtenido de:

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/565828/dgc1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Harlan, Sh., Robert, P. (1998) The Social Construction of Disability in Organizations: Why Employers Resist Reasonable Accommodation. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0730888498025004002>

Head, L. (2005) Workplace Accommodations and ADA TITLEI: Policy and the Metrics of “Reasonable” <http://www.csun.edu/~hfdss006/conf/2005/proceedings/2351.htm>

Hendriks, A. (2002) The Expanding Concept of Employment Discrimination in Europe: From Direct and Indirect Discrimination to Reasonable Accommodation Discrimination <https://kluwerlawonline.com/journalarticle/International+Journal+of+Comparative+Labour+Law+and+Industrial+Relations/18.4/5113464>

Landa, C. (2002) Dignidad de la persona humana. Cuestiones Constitucionales. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88500704>

Landa, C. (2001). Teoría de los derechos fundamentales. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5638/7359>

MacDonald, W. et al (2008) Best Practices in Developing Reasonable Accommodations in the Workplaces: Findings Based on the Research Literature. <https://www.adainfo.org/sites/default/files/Best-Practices-in-Developing-RA-in-the-Workplace.pdf>

Mejía, J. (1999). Técnicas cualitativas de investigaciones en las ciencias sociales. México Recuperado de:

https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_sociales/N3_1999/a14.pdf

Mirengi, J. (2018) Cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes razonables de la ley general de la persona con discapacidad en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo-2017. Tesis Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; Chiclayo, Perú. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1498>

Muñoz, C. (2015). Metodología de la investigación. (1ra ed). México. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>

Neves, J. (2018), Introducción al Derecho del Trabajo. Lima: Fondo editorial. Lima, Perú. Obtenido de: <https://www.derechopenalenlared.com/libros/javier-nieves-introduccion-al-derecho-del-trabajo.pdf>

Nizama, M y Nizama, L. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y proyecto de tesis. Doi: <https://doi.org/10.24265/voxxuris.2020.v38n2.05>

Ovidio, D' (2006) Proyecto de Vida y Desarrollo Integral Humano. Recuperado de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56102863/07D050-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1655355687&Signature=EK4va3zya0WrZOcAf6~4pc3A8d9InGhNpuJPIgvM1OjQxIZzIlJRNp5tJiBy7sP6WxFFiPm24iqzXxSbnFZTuFXqbgAceQm6b4Q5FKOqjWlzl9S456NzocLmALkxGMfu1PCTJFNVjrzgY0gTmwqQa4fxsnWPWIABNnFb9yo5IBO42Ag0JwwwUxWLXbpOqCCRARtSfxA2D8wh6aj43o0J4CKYHBjUVHgk2r7VjzZDfsdZuPvgm5FiuOllmK02xKA1sCdtSbk0JK7KrX~fOSJo~ehUMKlmLWoCcJh5JOTpuQUOSxl4tlbxPNDokhAGHSuh7ylr~UzUolelzzf1A9vg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Pena, T. y Pirela, J. (2007). La Complejidad del Análisis Documental. Información Cultura y Sociedad. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1851-17402007000100004

- Pérez, L. (2003). La Configuración Jurídica de los Ajustes Razonables. Obtenido de <http://www.coag.es/informacion/novedades/archivos/la-configuracion-juridica-de-los-ajustes-razonables.pdf>
- Pigini, L. et al (2010) Designing reasonable accommodation of the workplace: a new methodology base don risk assessment DOI: <https://doi.org/10.3109/17483100903488768>
- Quiñones, S., Rodríguez, C. (2015) La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Foro Jurídico, (14). Obtenido de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747>
- Reale, M. (1997) Teoría Tridimensional del Derecho. Madrid, Editorial: Tecnos, Obtenido de: https://enriquedussel.com/txt/Textos_200_Obras/Filosofos_Brasil/Teoria_tridimensional_derecho-Miguel_Reale.pdf
- Rodríguez, B. (2014). La Obligación de Realizar Ajustes Razonables Del Puesto de Trabajo a las Personas con Discapacidad. Temas Laborales. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaObligacionDeRealizarAjustesRazonablesDelPuestoDe-5000369%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaObligacionDeRealizarAjustesRazonablesDelPuestoDe-5000369%20(3).pdf)
- Sánchez, K. (2020) Análisis sobre los ajustes razonables en el ámbito laboral público peruano: agenda pendiente del Tribunal de Servicio Civil. Tesis Pregrado, Pontífice Universidad Católica del Perú; Lima, Perú. Recuperado de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16381/SANCHEZ_COLONIA_KATHERINE_LILIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tercer Juzgado Civil del Cusco (06 -11-2009). Sentencia (2009-1890-0-1001-JR-CI-3). Recuperado de: <https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2017/08/04213254/edwin-bejar-sentencia-juzgado.pdf>

Torres, E. (2019) Tratamiento de los ajustes razonables en relación a los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama S.A.C, 2018. Tesis Pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50024/Torres_CEG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Waddington, L. (2011) REASONABLE ACCOMMODATION Time to Extend the Duty to Accommodate Beyond Disability? <https://njcm.nl/wp-content/uploads/ntm/REASONABLE-ACCOMMODATION-Time-to-Extend-the-Duty-to-Accommodate-Beyond-Disabilitypdf.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: matriz de consistencia

DERECHO A LA IGUALDAD Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR EDUCACIÓN - REGION SAN MARTIN 2022			
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se garantiza el Derecho a la igualdad y el cumplimiento de la Ley General de la Persona con Discapacidad en las Unidades de Gestión Educativa Local en la Región San Martín al 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿De qué forma se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con habilidades diferentes en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín? 2. ¿De qué manera la jurisprudencial garantiza el derecho a la igualdad en el ámbito laboral de las personas con habilidades diferentes? 3. ¿ De qué manera la legislación comparada protegé al derecho a la igualdad y no discriminación en personas con habilidades diferentes en el ámbito laboral? 	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar de que manera se garantiza el derecho a la igualdad y el cumplimiento de la ley general de la persona con discapacidad en las Unidades de Gestión Educativa Local en la Región San Martín al 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar la forma en la que se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con habilidades diferentes en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín, mediante entrevista. 2. Explicar el marco jurisprudencial del derecho a la igualdad en el trabajo de personas con habilidades diferentes, mediante análisis documental. 3. Estudiar la legislación comparada sobre la protección al derecho a la igualdad y no discriminación en personas con habilidades diferentes en el ámbito laboral, mediante análisis documental. 	<p>Por la naturaleza de la investigación, no se consigna hipótesis.</p>	<p>Técnica</p> <p>Entrevista</p> <p>Análisis documental</p> <p>Instrumento</p> <p>Guía de entrevista no estructurada-</p> <p>Ficha de registros de análisis documental</p>
Diseño de investigación	Escenario de estudio y participantes	Categorías y Subcategorías	

<p>Enfoque Cualitativo, tipo de investigación Básica, diseño de investigación Teoría fundamentada</p>	<p>Escenario de estudio: Las Unidades de Gestión Educativas Locales de San Martín.</p> <p>Participantes: Directores de las Unidades de gestion educativa local de San Martín.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1390 279 1581 332">Categorías</th> <th data-bbox="1581 279 1795 332">Subcategorías</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1390 332 1581 589" rowspan="3">Derecho a la igualdad y la no discriminación</td> <td data-bbox="1581 332 1795 414">Igualdad diferenciada</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1581 414 1795 535">Libre desarrollo de la personalidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1581 535 1795 589">Dignidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1390 589 1581 735" rowspan="2">La ley general de la persona con discapacidad</td> <td data-bbox="1581 589 1795 646">Ley N° 29973</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1581 646 1795 735">Proyecto de vida</td> </tr> </tbody> </table>	Categorías	Subcategorías	Derecho a la igualdad y la no discriminación	Igualdad diferenciada	Libre desarrollo de la personalidad	Dignidad	La ley general de la persona con discapacidad	Ley N° 29973	Proyecto de vida	
Categorías	Subcategorías											
Derecho a la igualdad y la no discriminación	Igualdad diferenciada											
	Libre desarrollo de la personalidad											
	Dignidad											
La ley general de la persona con discapacidad	Ley N° 29973											
	Proyecto de vida											

Anexo 2: matriz de categorización

TÍTULO	PROBLEMA GENERAL	PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS	CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS
Derecho a la igualdad y el cumplimiento de la ley general de la persona con discapacidad en el sector educación, región San Martín- 2022	¿De qué manera se garantiza el derecho a la igualdad y el cumplimiento de la ley general de la persona con discapacidad en el sector educación en la región San Martín?	¿De qué forma se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con habilidades diferentes en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín?	Analizar de que manera se garantiza el derecho a la igualdad y el cumplimiento de la ley general de la persona con discapacidad en las Unidades de Gestión Educativa Local en la Región San Martín al 2022	Analizar la forma en que se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con habilidades diferentes en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín, mediante entrevista.	Por la naturaleza de la investigación, no se consigna hipótesis.	Derecho a la igualdad y la no discriminación	Igualdad diferenciada
		¿De qué manera la jurisprudencial garantiza el derecho a la igualdad en el ámbito laboral de las personas con habilidades diferentes?		Explicar el marco jurisprudencial del derecho a la igualdad en el trabajo de personas con habilidades diferentes.			libre desarrollo de la personalidad
		¿ De qué manera la legislación comparada protégé al derecho a la igualdad y no discriminación en		Estudiar la legislación comparada sobre la protección sobre el derecho a la igualdad y no			Dignidad
						La ley general de la persona con discapacidad	Ley N° 29973

		personas con habilidades diferentes en el ámbito laboral?		discriminación en personas con habilidades diferentes en el ámbito laboral.			Proyecto de vida
--	--	---	--	---	--	--	------------------

Anexo 3: Declaratoria de autenticidad de autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de autenticidad del autor

Yo, QUIROZ PEREZ GALIA NAIR estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "DERECHO A LA IGUALDAD Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR EDUCACION -REGION SAN MARTIN 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Tarapoto, 15 de junio del 2022

Apellidos y nombres del autor

Quiroz Pérez, Galia Nair

DNI: 71898646

COD. ORCID: 0000-0003-2899-277X

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

DIRIGIDA A : _____

CARGO : _____

Buenos (s) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autora de la investigación titulada: "DERECHO A LA IGUALDAD Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR EDUCACIÓN - REGION SAN MARTIN, 2022". Por lo cual requiero su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el primer objetivo específico N° 1: Analizar la forma en la que se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con habilidades diferentes en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín.

1. ¿Considera usted que los ajustes razonables, establecidos en la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) son esenciales para cautelar los derechos fundamentales de dichas personas? ¿Por qué?

2. En relación a la pregunta anterior, ¿De qué manera garantiza el Derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas con habilidades diferentes en la UGEL a la cual tiene a cargo?

3. ¿En su institución, se cumple con las exigencias de la ley consignada en la pregunta 1, respecto al porcentaje de trabajadores con habilidades diferentes que debe tener una entidad estatal? De ser su respuesta no, ¿Cuáles son los desafíos que no permiten tal cumplimiento?

4. ¿Considera usted que en su institución existen las condiciones necesarias, tales como infraestructura o métodos de integración, para que un trabajador con habilidades diferentes logre desarrollar su labor en igual oportunidades que los demás? ¿Por qué?


Adir Bimimbi Vargas
REG. CASM 563
DOCTOR EN DERECHO


Dina Sirena Solano Ryalaga
ABOGADA
C.A.S.M. N.º 693


DENNIS JOÃO ORSE PÉREZ
ABOGADO Reg. C.A.S.M. N.º 1044
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

OBJETIVO GENERAL: Analizar de que manera se garantiza el derecho a la igualdad y el cumplimiento de la ley general de la persona con discapacidad en las Unidades de Gestión Educativa Local en la Región San Martín al 2022.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Explicar el marco jurisprudencial del derecho a la igualdad en el trabajo de personas con habilidades diferentes.

CASO / EXPEDIENTE	FUNDAMENTO	RELEVANCIA SOBRE PERSONAS CON HABILIDADES DIFERENTES	ANALISIS

RESULTADO:


Jadir Lemónio Vargas
ABOGADO
REG. CASM 143


Ute Sienra Solano Estratega
ABOGADA
C.A.S.M. N.º 193


DENNIS JOÃO ORBE PÉREZ
ABOGADO Reg. C.A.S.M. N.º 194
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

OBJETIVO GENERAL: Analizar de que manera se garantiza el derecho a la igualdad y el cumplimiento de la ley general de la persona con discapacidad en las Unidades de Gestión Educativa Local en la Región San Martín al 2022.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Estudiar la legislación comparada sobre la protección y el derecho a la igualdad y no discriminación en personas con habilidades diferentes en el ámbito laboral.

PAÍS	LEGISLACIÓN	RELACIÓN CON LA LEGISLACIÓN NACIONAL	ANÁLISIS
RESULTADO:			


Julio Leonardo Vargas
ABOGADO
REG. C.A.M. N° 593


Che. Silvia Irizaro Espinoza
ABOGADA
C.A.M. N° 593


DENNIS JUAN OSORIO PÉREZ
ABOGADO EN C, C.A.M. N° 104
MAYOR EN GESTIÓN PÚBLICA

Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: JASMINO VARGAS TADIR
 Institución donde labora: ESTUDIO JURIDICO JIV E.I.R.L.
 Especialidad: DOCTOR EN DERECHO
 Instrumento de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
 Autor (s) del instrumento (s): QUIROS PÉREZ GALIA NAIR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la categoría: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la categoría: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestas responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido si aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto 19 de octubre del 2022


 Sello personal, firma y N.º de DNI
Jadir Isminio Vargas
 ABOGADO
 REG. CASAJ 567

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: JOSHINIO VARGAS TADIR
 Institución donde labora : ESTUDIO JUANILLO TIV E.I.R.L.
 Especialidad : DOCTOR EN DERECHO
 Instrumento de evaluación : GUIA DOCUMENTAL
 Autor (s) del instrumento (s): QUIROT PÉREZ, GALIA NAIR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la categoría: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la categoría: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto 19 de octubre del 2022


Joshinio Vargas
 ABOGADO
 REG. CASM 563

Sello personal, firma y N.º de DNI

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ISMIRIO VARGAS, JADIR
 Institución donde labora : ESTUDIO TURISMO TIV E.I.R.L.
 Especialidad : DOCTOR EN DERECHO
 Instrumento de evaluación : GUIA DOCUMENTAL
 Autor (s) del instrumento (s): QUIROS PEREZ, GALIA HAIR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la categoría: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la categoría: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL:						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 45 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **50**

Tarapoto 19 de octubre del 2022


 Ismirio Vargas
 ABOGADO
 REG. CASM 563

Seño personal, firma y N.º de DNI

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: SOLÍS BERMÚDEZ SANDO
 Institución donde labora : SENAE S.M. H & M DENEGOS BARRIOS
 Especialidad : DOCTOR EN DERECHO
 Instrumento de evaluación : GUÍA PG ENTREVISTA
 Autor (s) del instrumento (s): QUIROZ PÉREZ, GANA NAIR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems estén redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la categoría: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la categoría: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49


 Dra. Sónis Solís Xpángui
 ABOGADA
 C.A.S.M. Mat. N° 693
 Sello personal, firma y N.º de DNI

Tarapoto 19 de octubre del 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: SOLANO REATEGUI SHEILA
 Institución donde labora : ESTUDIO JURÍDICO H.A.H. ABOGADOS ASOCIADOS
 Especialidad : DOCTOR EN DERECHO
 Instrumento de evaluación : GUÍA EVALUATIVA
 Autor (s) del instrumento (s): QUIROZ PEREZ, GALIA NAIR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la categoría: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la categoría: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto 19 de octubre del 2022


 Dra. Sheila Solano Reategui
 ABOGADA
 C.A.S.M. Nat. N° 683

Sello personal, firma y N.º de DNI

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: SOLANO REATEGUI SHEILA
 Institución donde labora : ESTUDIO JURÍDICO H.A.H. ABOGADOS ASOCIADOS
 Especialidad : DOCTOR EN DERECHO
 Instrumento de evaluación : GUÍA EVALUATIVA
 Autor (s) del instrumento (s): QUIROZ PEREZ, GALIA NAIR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la categoría: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la categoría: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto 19 de octubre del 2022


 Dra. Sheila Solano Reategui
 ABOGADA
 C.A.S.M. Nat. N° 683

Sello personal, firma y N.º de DNI

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ORBE PÉREZ DENNIS JOAO
 Institución donde labora: UNIDAD GESTION EDUCATIVA LOCAL SAN MARCOS
 Especialidad: MAESTRO EN GESTION PUBLICA
 Instrumento de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
 Autor (s) del instrumento (s): GLIZOR PEREZ GALTA PAIR.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la categoría: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:
49


DENNIS JOAO ORBE PÉREZ
 ABOGADO Reg. C.A.S.M. N° 1044
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Tarapoto 19 de octubre del 2022

Señal personal, firma y N.º de DNI

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ORBE PEREZ DENNIS JOAO
 Institución donde labora: UNIDAD GESTORA EDUCATIVA LOCAL SAN YARBA
 Especialidad: MAESTRO EN GESTION PUBLICA
 Instrumento de evaluación: GUIA DOCUMENTAL
 Autor (s) del instrumento (s): OLIVERO PEREZ GARCIA NOIR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la categoría: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto 19 de octubre del 2022

DENNIS JOAO ORBE PEREZ
 ABOGADO Reg. C.A.S.M. N° 1044
 Sede: ESTADÍSTICA Y PLANIFICACIÓN de DNI

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ORBE PEREZ DENNIS JOAO
 Institución donde labora: UNIDAD GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN YARBA
 Especialidad: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación: GUIA DOCUMENTAL
 Autor (s) del instrumento (s): OLIVERO PEREZ GARCIA NADIR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la categoría: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Derecho a la igualdad y no discriminación y la ley general de la persona con discapacidad					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto 19 de octubre del 2022


DENNIS JOAO ORBE PEREZ
 ABOGADO Reg. C.A.S.M. N° 1044
 Sede: ESTADÍSTICA Y PLANIFICACIÓN de DNI

Anexo 6: Resultados de la guía de entrevista aplicada

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

DIRIGIDA A : NICOLAS JEYNER GONZALES VASQUEZ
CARGO : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL- LAMAS

Buenos (s) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autoras de la investigación titulada: "DERECHO A LA IGUALDAD Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SECTOR EDUCACIÓN - REGION SAN MARTIN, 2022". Por lo cual requiero su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el primer objetivo específico N° 1: Analizar la forma en la que se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con habilidades diferentes en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín.

1. **¿Considera usted que los ajustes razonables, establecidos en la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) son esenciales para cautelar los derechos fundamentales de dichas personas? ¿Por qué?**

Si, dado que permiten tener los mismos derechos a las personas con cierta discapacidad, que deben ser tratado de la misma gorma, ya que somos iguales, contando con los mismos derechos, es importantísimo considerar estos derechos para no discriminar y ellos no se sientan discriminados también.

2. En relación a la pregunta anterior, ¿De qué manera garantiza el Derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas con habilidades diferentes en la UGEL a la cual tiene a cargo?

En la UGEL se brindan las mismas oportunidades a todos, sin ver exclusivamente si tienen o no una discapacidad, más aún a ellos les brindan las mismas oportunidades, de tal forma poder desarrollar un trabajo de la misma forma, inclusive las personas que tienen habilidades diferentes como su mismo nombre lo indica son más hábiles en actividades distintas a lo que uno tiene.

3. ¿En su institución, se cumple con las exigencias de la ley consignada en la pregunta 1, respecto al porcentaje de trabajadores con habilidades diferentes que debe tener una entidad estatal? De ser su respuesta no, ¿Cuáles son los desafíos que no permiten tal cumplimiento?

Considerando eso, no necesariamente tienen que trabajar en la UGEL, la UGEL es donde se contrata docentes, no solamente para las sedes sino todas las instituciones educativas, esto si se respeta, considerando que ello se respeta y todo el porcentaje no es solo como sede sino como todo el ámbito de la provincia y cuentan con muchos colegas que están contratados y son nombrados, y son tratados de manera especial, brindando las mismas oportunidades laborales.

4. ¿Considera usted que en su institución existen las condiciones necesarias, tales como infraestructura o métodos de integración, para que un trabajador con habilidades diferentes logre desarrollar su labor en igual oportunidades que los demás? ¿Por qué?

Considero que sí, la institución cuentan con rampas para que alguien con discapacidad con silla de ruedas pueda deslizarse de tal forma que pueda trajar por los espacios, cuentan con programas Agita Educación que es un programa de integración social de trabajadores de la entidad donde se desarrollan diferentes actividades encaminadas a la actividad física también a la integración como familia, que es la entidad relaciones interpersonales que se puedan dar, es necesario oxigenar la mente, participan todos pese a la edad que uno tenga, hay trabajadores de edad avanzada que participan a todas las actividades.

 GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD EDUCATIVA DE LAMAS

Prof. Néstor Jaime González Vargas
DIRECTOR DE LAMAS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

DIRIGIDA A : Juan Marcos Pinchi Tafur

CARGO : Director de la Unidad de Gestión Educativa Local- Mariscal Cáceres

Buenos (s) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autora de la investigación titulada: "DERECHO A LA IGUALDAD Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR EDUCACIÓN - REGION SAN MARTIN, 2022". Por lo cual requiero su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el primer objetivo específico N° 1: Analizar la forma en la que se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con habilidades diferentes en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín.

1. **¿Considera usted que los ajustes razonables, establecidos en la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) son esenciales para cautelar los derechos fundamentales de dichas personas? ¿Por qué?**

Las personas con discapacidad son personas, ciudadanos tan comunes como nosotros que tienen habilidades diferentes y que esta Ley permite cautelar legalmente que no se vulneren sus derechos ya que en el Perú sino esta escrito todo es vulnerable.

2. **En relación a la pregunta anterior, ¿De qué manera garantiza el Derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas con habilidades diferentes en la UGEL a la cual tiene a cargo?**

La garantía que da la UGEL es por ejemplo cuando dan evaluaciones por un cargo tienen una bonificación por ser personas con discapacidad así mismo dentro del



GUÍA DE ENTREVISTA

DIRIGIDA A : MARIA CAROLINA PEREZ TELLO

CARGO : DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL – EL DORADO

Buenos (s) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autora de la investigación titulada: "DERECHO A LA IGUALDAD Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, SECTOR EDUCACIÓN - REGION SAN MARTIN, 2022". Por lo cual requiero su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el primer objetivo específico N° 1: Analizar la forma en la que se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con habilidades diferentes en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín.

1. **¿Considera usted que los ajustes razonables, establecidos en la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) son esenciales para cautelar los derechos fundamentales de dichas personas? ¿Por qué?**

Efectivamente sí, porque ayuda al acceso al trabajo de todas las personas, es igual al acceso al servicio educativo, por ello es que hablamos de inclusión, en algunas situaciones por ejemplo en UGEL del Dorado no hay local propio y eso complejiza esas condiciones porque no pueden hacer cambios estructurales, como rampas de acceso.

2. En relación a la pregunta anterior, ¿De qué manera garantiza el Derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas con habilidades diferentes en la UGEL a la cual tiene a cargo?

En ese caso no cuentan con ningún trabajador con habilidades diferentes porque en todos los procesos que han realizado no se ha dado la oportunidad que se presente, de haberlo tenido se hubiera hecho todo lo posible de garantizar su buen desarrollo, lo que, si es que hay una ley que les indica eso, ya que todo es concurso, si conocen a alguien que pueda postular sin ninguna restricción brindarían su apoyo.

3. ¿En su institución, se cumple con las exigencias de la ley consignada en la pregunta 1, respecto al porcentaje de trabajadores con habilidades diferentes que debe tener una entidad estatal? De ser su respuesta no, ¿Cuáles son los desafíos que no permiten tal cumplimiento?

No, ya que no han tenido la oportunidad que alguien se presente.

Seguirán sensibilizándose y hacer extensivo para que puedan presentarse en alguna oportunidad.

4. ¿Considera usted que en su institución existen las condiciones necesarias, tales como infraestructura o métodos de integración, para que un trabajador con habilidades diferentes logre desarrollar su labor en igual oportunidades que los demás? ¿Por qué?

En infraestructura no, pero en tema de integración si ya que como equipo UGEL el Dorado vienen trabajando la competencia en todo respecto a las personas con habilidades diferentes, además de interculturalidad para comprender a las otras personas.



GOBIERNO REGIONAL Tarma
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
Calle de Ciudad Cañabarro, Tarma

Maria Guadalupe Perce Tello
DIRECTORA UGEL - EL DORADO

2. En relación a la pregunta anterior, ¿De qué manera garantiza el Derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas con habilidades diferentes en la UGEL a la cual tiene a cargo?

En la UGEL- Huallaga cuentan con un trabajador con discapacidad, siendo este especialista en educación, además la entidad se encuentra condicionada con estructura que facilita el acceso

Además, se prioriza la atención para estudiantes que tengan habilidades diferentes.

3. ¿En su institución, se cumple con las exigencias de la ley consignada en la pregunta 1, respecto al porcentaje de trabajadores con habilidades diferentes que debe tener una entidad estatal? De ser su respuesta no, ¿Cuáles son los desafíos que no permiten tal cumplimiento?

Cuentan con un personal, especialista en Educación.

Pero no cuentan con el porcentaje que menciona la ley debido a que no hay plazas orgánicas para poder garantizar la contratación en esa índole, carecen de presupuesto y solo laboran con la mayoría que están preestablecida en CAS por ejemplo.

4. ¿Considera usted que en su institución existen las condiciones necesarias, tales como infraestructura o métodos de integración, para que un trabajador con habilidades diferentes logre desarrollar su labor en igual oportunidades que los demás? ¿Por qué?

Si, porque cuentan con una infraestructura adecuada para tal fin, además se compró un cuatrimoto para que el trabajador pueda desplazarse con total normalidad a las instituciones que tenga que visitar, brindan todas las condiciones para que pueda desarrollarse con total normalidad, asimismo se tiene

consideración en sitios de difícil acceso, no se lo compromete a visitar, es decir que vaya a más distancia.

La zona donde laboran es 75% de ruralidad eso hace que se entienda que para llegar a ciertas instituciones sea caminando, pero considerando su situación, no se es exigente.





GUÍA DE ENTREVISTA

DIRIGIDA A : POEL RUFINO HERRERA BENDEZU

CARGO : Director de la Unidad de Gestión Educativa Local - Bellavista

Buenos (s) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autora de la investigación titulada: "DERECHO A LA IGUALDAD Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR EDUCACION- REGION SAN MARTIN 2022". Por lo cual requiero su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el primer objetivo específico N° 1: Analizar la forma en la que se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con habilidades diferentes en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín.

1. **¿Considera usted que los ajustes razonables, establecidos en la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) son esenciales para cautelar los derechos fundamentales de dichas personas? ¿Por qué?**

Considerado que si son determinantes para asegurar la cobertura y atención asimismo permite el acceso al servicio y su incorporación a un espacio laboral en condiciones favorables.

2. **En relación a la pregunta anterior, ¿De qué manera garantiza el Derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas con habilidades diferentes en la UGEL a la cual tiene a cargo?**

Brindado oportunidades a todas las personas sin distinción alguna.

3. ¿En su institución, se cumple con las exigencias de la ley consignada en la pregunta 1, respecto al porcentaje de trabajadores con habilidades diferentes que debe tener una entidad estatal? De ser su respuesta no, ¿Cuáles son los desafíos que no permiten tal cumplimiento?

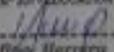
En realidad, no.

Entre los desafíos esta incorporar en las convocatorias, un espacio para las personas con habilidades diferentes, esto normalmente en las convocatorias no se presenta.

4. ¿Considera usted que en su institución existen las condiciones necesarias, tales como infraestructura o métodos de integración, para que un trabajador con habilidades diferentes logre desarrollar su labor en igual oportunidades que los demás? ¿Por qué?

En tema de métodos de integración si, porque realizamos reuniones permanentes de evaluación, socialización, integración de los trabajadores; sin embargo, en condiciones de infraestructura no existe rampas para personas con discapacidad, eso impide su debida incorporación.

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
UNIDAD EJECUTIVA DE EDUCACIÓN BÁSICA


Prof. Poel Ruffino Herrera Bendaña
DIRECTOR



GUÍA DE ENTREVISTA

DIRIGIDA A : José Elías Ocampo Vela

CARGO : DIRECTOR- Unidad de Gestión Educativa Local Moyobamba

Buenos (s) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autora de la investigación titulada: “DERECHO A LA IGUALDAD Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR EDUCACION- REGION SAN MARTIN 2022”. Por lo cual requiero su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el primer objetivo específico N° 1: Analizar la forma en la que se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con habilidades diferentes en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín.

- 1. ¿Considera usted que los ajustes razonables, establecidos en la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) son esenciales para cautelar los derechos fundamentales de dichas personas? ¿Por qué?**

Es justo para que así lograr garantizar que las personas con discapacidad no se sientan discriminados, excluidos de tener condiciones de accesibilidad u otras similar al resto de personas o personal que pudieran estar en la entidad. Ello también lo trasladan al tema de las condiciones educativas, acá tienen la exigencia al director de la I.E. de generar todas las condiciones que el estudiante pueda tener la accesibilidad.

2. En relación a la pregunta anterior, ¿De qué manera garantiza el Derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas con habilidades diferentes en la UGEL a la cual tiene a cargo?

En la UGEL, como personal mismo no cuentan con personas que pueden tener una discapacidad, sin embargo, dentro de la política inclusiva de la entidad si consideramos a un personal dentro de la inclusión laboral, brindando todas las condiciones al personal que tiene discapacidad y que viene laborando todos estos años, asignándole algunas competencias o labores según sus posibilidades, como el hecho de sacar fotocopias, ayudar a las áreas, conducir algún trámite, oficinas.

3. ¿En su institución, se cumple con las exigencias de la ley consignada en la pregunta 1, respecto al porcentaje de trabajadores con habilidades diferentes que debe tener una entidad estatal? De ser su respuesta no, ¿Cuáles son los desafíos que no permiten tal cumplimiento?

Cuentan con 1 trabajador que cuenta con discapacidad, en este marco de la inclusión laboral.

4. ¿Considera usted que en su institución existen las condiciones necesarias, tales como infraestructura o métodos de integración, para que un trabajador con habilidades diferentes logre desarrollar su labor en igual oportunidades que los demás? ¿Por qué?

No cuentan con infraestructura propia, sin embargo, las condiciones si son favorables ahora a lo que anteriormente era el local anterior, para que el personal que tienen ahí, pueda desenvolverse, la integración como tal, lo cual es óptimo, no tienen ningún inconveniente para movilizarse, por el hecho mismo que cuentan con mejores condiciones que anteriormente.

En métodos de integración todas las actividades sean laborales mismas, espacios de integración que tienen con todo el personal obviamente tiene la participación tan igual que los demás trabajadores, lo hacen participe en todas las actividades.

https://drive.google.com/file/d/13JZt_ytXHmTxMkDsHUc_tDLublacNO19/view?usp=share_link



GUÍA DE ENTREVISTA

DIRIGIDA A : Juan Atilano BUSTAMANTE ASTOCHADO

CARGO : Director- Unidad de Gestión Educativa Local Rioja

Buenos (s) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autora de la investigación titulada: "DERECHO A LA IGUALDAD Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR EDUCACION- REGION SAN MARTIN 2022". Por lo cual requiero su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el primer objetivo específico N° 1: Analizar la forma en la que se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con habilidades diferentes en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín.

1. **¿Considera usted que los ajustes razonables, establecidos en la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) son esenciales para cautelar los derechos fundamentales de dichas personas? ¿Por qué?**

Definitivamente, son necesarios. Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que todas las personas, y bajo ningún argumento deben ser objeto de discriminación en todo sentido.

2. **En relación a la pregunta anterior, ¿De qué manera garantiza el Derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas con habilidades diferentes en la UGEL a la cual tiene a cargo?**

En Ugel Rioja , la actuación en todos los procesos administrativos se realiza en función a la normativa existente y en el caso específico de las personas con habilidades diferentes tenemos especial cuidado que no se vulnere sus derechos.

3. ¿En su institución, se cumple con las exigencias de la ley consignada en la pregunta 1, respecto al porcentaje de trabajadores con habilidades diferentes que debe tener una entidad estatal? De ser su respuesta no, ¿Cuáles son los desafíos que no permiten tal cumplimiento?

Si estamos cumpliendo con la normativa al respecto.

4. ¿Considera usted que en su institución existen las condiciones necesarias, tales como infraestructura o métodos de integración, para que un trabajador con habilidades diferentes logre desarrollar su labor en igual oportunidades que los demás? ¿Por qué?

En la medida de lo posible se vienen implementando planes para responder a las demandas existentes al respecto. Sin embargo, aún existen temas pendientes sobretodo en el campo de la infraestructura.





GUÍA DE ENTREVISTA

DIRIGIDA A : María Indira Trujillo Saavedra

CARGO : Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local- Picota

Buenos (s) días (tardes), soy estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autoras de la investigación titulada: “DERECHO A LA IGUALDAD Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SECTOR EDUCACIÓN - REGION SAN MARTIN, 2022”. Por lo cual requiero su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el primer objetivo específico N° 1: Analizar la forma en la que se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con habilidades diferentes en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín.

- 1. ¿Considera usted que los ajustes razonables, establecidos en la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) son esenciales para cautelar los derechos fundamentales de dichas personas? ¿Por qué?**

Si, son razonables tanto que se deben cautelar los derechos de todos, y las personas con discapacidad son sujetos del derecho.

- 2. En relación a la pregunta anterior, ¿De qué manera garantiza el Derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas con habilidades diferentes en la UGEL a la cual tiene a cargo?**

Dando oportunidad a que ellos postulen a los concursos y tomando en cuenta o respetando su porcentaje que tienen por discapacidad el 5%.

- 3. ¿En su institución, se cumple con las exigencias de la ley consignada en la pregunta 1, respecto al porcentaje de trabajadores con habilidades diferentes que debe tener una entidad estatal? De ser su respuesta no, ¿Cuáles son los desafíos que no permiten tal cumplimiento?**

No cumple con la exigencia de la Ley porque no hay postulantes o personas que soliciten trabajar en la entidad, en el porcentaje exigido

- 4. ¿Considera usted que en su institución existen las condiciones necesarias, tales como infraestructura o métodos de integración, para que un trabajador con habilidades diferentes logre desarrollar su labor en igual oportunidades que los demás? ¿Por qué?**

Bueno no fue construido, específicamente para dar las facilidades, por ser un lugar antiguo, sin embargo, es de un solo piso y no tiene mayores dificultades.

https://drive.google.com/file/d/1wRtvxaKnkIWN5fDmTpwChIJMladHpRpJ/view?usp=share_link



GUÍA DE ENTREVISTA

DIRIGIDA A : Jorge Danny Sandoval Ruiz

CARGO : Director de la Unidad de Gestión Educativa Local- Tocache

Buenos (s) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autora de la investigación titulada: “DERECHO A LA IGUALDAD Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SECTOR EDUCACIÓN - REGION SAN MARTIN, 2022”. Por lo cual requiero su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el primer objetivo específico N° 1: Analizar la forma en la que se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con habilidades diferentes en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Martín.

- 1. ¿Considera usted que los ajustes razonables, establecidos en la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) son esenciales para cautelar los derechos fundamentales de dichas personas? ¿Por qué?**

Toda norma técnica es a favor al usuario, en ese marco, esta Ley busca proteger los derechos de las personas con discapacidad ya que en muchos casos estos usuarios, son como personas en este espacio, se las ignora, se quiere mezclar en cuanto a los derechos de las demás personas, ya sea que tenga una discapacidad motora o desarrollo normativo, no se puede tener en el mismo paquete a todos, se necesita respetar su espacio o tiempo para que ellos puedan desarrollar la actividad.

2. En relación a la pregunta anterior, ¿De qué manera garantiza el Derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas con habilidades diferentes en la UGEL a la cual tiene a cargo?

Mas allá de las normas técnicas que rigen, es necesario sensibilizar a las personas que atienden bien a los usuarios, para que ellos tengan la igualdad frente a los demás, para ello se han realizado orientaciones, lo que, si se limita en estructura porque no cuentan con el presupuesto, ya que la institución con la que cuentan es muy pequeña y no se pueden establecer rampas para un segundo nivel o ascensor para que ellos puedan subir, esa limitación presenta.

3. ¿En su institución, se cumple con las exigencias de la ley consignada en la pregunta 1, respecto al porcentaje de trabajadores con habilidades diferentes que debe tener una entidad estatal? De ser su respuesta no, ¿Cuáles son los desafíos que no permiten tal cumplimiento?

No tienen la porcentualidad porque en los procesos de concursos no se han presentado las personas, no es que limite la acción, pero no han tenido la participación directa de las personas con habilidades diferentes; en caso con docentes hay una porcentualidad.

4. ¿Considera usted que en su institución existen las condiciones necesarias, tales como infraestructura o métodos de integración, para que un trabajador con habilidades diferentes logre desarrollar su labor en igual oportunidades que los demás? ¿Por qué?

La limitación es con respecto a la infraestructura, pero en relación a los demás, respecto a trabajadores. no hay problema con la integración, incluso cuando un colega tuvo un accidente se lo cambio de ambiente para poder atender a los usuarios.

Asimismo, al director de la UGEL cuando presento un problema, se lo cambio de ambiente en su momento.

https://drive.google.com/file/d/15DrJ6dKSF7tidNsBdf_aKE4omy-5rbdg/view?usp=share_link

Ugel- San Martin: Con respecto a la entrevista con el director de la Ugel- San Martin, Prof. Milton Avidon Flores, se desistió de ello a pesar de los denodados esfuerzos, esto debido a la recargada agenda de dicha autoridad.

Número de contacto: 944070956



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMOS GUEVARA RENE FELIPE, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "DERECHO A LA IGUALDAD Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR EDUCACION -REGION SAN MARTIN 2022", cuyo autor es QUIROZ PEREZ GALIA NAIR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 15 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMOS GUEVARA RENE FELIPE DNI: 30415441 ORCID: 0000-0002-7126-4586	Firmado electrónicamente por: RAMOSRF16 el 15- 11-2022 22:41:54

Código documento Trilce: TRI - 0441608