



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Principio de igualdad de oportunidades como fundamento de la inserción laboral de las personas con discapacidad, Piura 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado

AUTOR:

Torres Encalada, Anthony Isaac (orcid.org/0000-0003-3350-0856)

ASESOR:

Dr. Lugo Denis, Dayron (orcid.org/0000-0003-4439-2993)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA-PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi padre, que desde el cielo me guio siempre, a mi madre, por confiar siempre en mí, por su apoyo incondicional. Esto es para ustedes

Toda mi familia por la motivación constante.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes de todo el proceso de mi carrera, por sus dedicaciones, paciencia y las constantes asesorías.

A mi madre por ser el motivo principal en mi vida, brindándome siempre apoyo y motivación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenido..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Índice de figuras..... | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 14 |
| 3.1. Tipo de diseño de investigación | 14 |
| 3.1.1. Tipo de investigación..... | 14 |
| 3.1.2. Diseño de investigación..... | 14 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 14 |
| 3.2.1. Principio de igualdad de oportunidades: | 14 |
| 3.2.2. Inserción laboral de las personas con discapacidad..... | 15 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 15 |
| 3.3.1. Población | 15 |
| 3.3.2. Muestra | 16 |
| 3.3.3. Muestreo | 16 |
| 3.3.4. Unidad de análisis | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 16 |
| 3.4.1. Técnicas..... | 16 |
| 3.4.2. Instrumentos:..... | 17 |
| 3.5. Procedimiento | 18 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 19 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 19 |
| IV. RESULTADOS | 20 |
| V. DISCUSIÓN..... | 36 |
| VI. CONCLUSIONES | 42 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 43 |
| REFERENCIAS | 44 |

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: pertinencia de la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva | 20 |
| Tabla 2: pertinencia de especificación de funciones en contratos a personas con discapacidad..... | 21 |
| Tabla 3: promoción y factibilidad a la igualdad de condiciones en derechos laborales de personas con discapacidad..... | 22 |
| Tabla 4: estabilidad laboral y respeto de derechos laborales para personas con discapacidad..... | 23 |
| Tabla 5: influencia de vulneración de derechos laborales en el desempeño de personas con discapacidad..... | 24 |
| Tabla 6: inserción laboral y mejora de condiciones de vida de personas con discapacidad..... | 25 |
| Tabla 7: planteamiento de programas por parte del estado..... | 26 |
| Tabla 8: fiscalización y supervisión sobre condiciones laborales de las personas con discapacidad..... | 27 |
| Tabla 9: obligación de las entidades del estado de contratar como mínimo el 5%..... | 28 |
| Tabla 10: obligación de contratar con más de 50 personas con discapacidad que equivale el 3% del total de su personal, para fortalecer la influencia social..... | 29 |
| Tabla 11: ajustes razonables en el lugar de trabajo y facilidad al trabajador con discapacidad..... | 30 |
| Tabla 12: el estado cumple con ejecutar un plan de inclusión laboral..... | 31 |
| Tabla 13: cumplimiento con la contratación del porcentaje establecido en la ley de las personas con discapacidad..... | 32 |
| Tabla 14: participación de la Defensoría del Pueblo..... | 33 |
| Tabla 15: entidades públicas y privadas brindan estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad..... | 34 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1: pertinencia de la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva | 20 |
| Figura 2: pertinencia de especificación de funciones en contratos a personas con discapacidad..... | 21 |
| Figura 3: promoción y factibilidad a la igualdad de condiciones en derechos laborales de personas con discapacidad..... | 22 |
| Figura 4: estabilidad laboral y respeto de derechos laborales para personas con discapacidad..... | 23 |
| Figura 5: influencia de vulneración de derechos laborales en el desempeño de personas con discapacidad..... | 24 |
| Figura 6: inserción laboral y mejora de condiciones de vida de personas con discapacidad..... | 25 |
| Figura 7: planteamiento de programas por parte del estado..... | 26 |
| Figura 8: fiscalización y supervisión sobre condiciones laborales de las personas con discapacidad..... | 27 |
| Figura 9: obligación de las entidades del estado de contratar como mínimo el 5%..... | 28 |
| Figura 10: obligación de contratar con más de 50 personas con discapacidad que equivale el 3% del total de su personal, para fortalecer la influencia social..... | 29 |
| Figura 11: ajustes razonables en el lugar de trabajo y facilidad al trabajador con discapacidad..... | 30 |
| Figura 12: el estado cumple con ejecutar un plan de inclusión laboral..... | 31 |
| Figura 13: cumplimiento con la contratación del porcentaje establecido en la ley de las personas con discapacidad..... | 32 |
| Figura 14: participación de la Defensoría del Pueblo..... | 33 |
| Figura 15: entidades públicas y privadas brindan estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad..... | 34 |

RESUMEN

La presente tesis titulada “Principio de igualdad de oportunidades como fundamento de la inserción laboral de las personas con discapacidad, Piura 2023” cuyo objetivo general es analizar la efectividad de inserción laboral de las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades en Piura. Con respecto a la metodología empleada, se utilizó un diseño no experimental. Por otro lado, el enfoque fue cuantitativo, transversal, presentando guía de instrumento el cuestionario sometido al programa SPSS, para una mayor confiabilidad, con un coeficiente de 0,744. En referencia a la muestra estuvo conformada por 15 abogados especialistas en materia laboral del distrito de Piura, en el presente estudio se obtuvo como resultado que el 73% de los encuestados consideran pertinente la inclusión laboral de las personas con discapacidad y que el estado no cumple con el control de supervisión hacia las empresas para corroborar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Es por ello que se logró identificar que las empresas tanto públicas como privadas no cumplen con el porcentaje establecido en la ley en contratar a personas con discapacidad por sus deficiencias siendo este porcentaje el 5% y el 3% respectivamente.

Palabras clave: igualdad, inserción laboral, personas con discapacidad, efectividad.

ABSTRACT

This thesis entitled "Principle of equal opportunities as a basis for the labor insertion of people with disabilities, Piura 2023" whose general objective is to analyze the effectiveness of labor insertion of people with disabilities in terms of the principle of equal opportunities in Piura. Regarding the methodology used, a non-experimental design was used. On the other hand, the approach was quantitative, transversal, presenting an instrument guide with the questionnaire submitted to the SPSS program, for greater reliability, with a coefficient of 0.744. In reference to the sample, it was made up of 15 lawyers specializing in labor matters from the district of Piura. In the present study, the result was that 73% of those surveyed considered the labor inclusion of people with disabilities to be relevant and that the state does not comply. with supervisory control towards companies to corroborate the labor inclusion of people with disabilities. That is why it was possible to identify that both public and private companies do not comply with the percentage established in the law in hiring people with disabilities due to their deficiencies, this percentage being 5% and 3% respectively.

Keywords: equality, job insertion, people with disabilities, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo entero y sobre todo en Perú se ha visto, que a pesar de los años sigue existiendo una desigualdad en el campo laboral hacia las humanidades que cuente con cualquier tipo de discapacidad, debido a ello una de las flaquezas para este grupo de personas es la falta de oportunidad laboral, que a pesar de que existe una protección internacional y nacional no se cumplen adecuadamente los reglamentos establecidos. Además de la desigualdad, este problema global se agravó por el brote de la pandemia del Covid-19, una profunda recesión económica ante la falta de oportunidades laborales para las poblaciones vulnerables. Weller (2020) Sin embargo, se busca conseguir de alguna manera poner fin a esta problemática y que se establezca como principio de una oportunidad igualitaria en la inserción laboral para los discapacitados y que cuenten con un respaldo jurídico de mayor respetabilidad.

La discapacidad se refiere a la deficiencia del desempeño corporal y funcional porque se ha convertido en un concepto reconocido por múltiples organismos internacionales con la finalidad de priorizar la equidad de derechos y oportunidades de estas personas. Las actividades laborales del individuo son parte esencial de la vida diaria. (Gil, 2018)

Para aquellas personas discapacitadas, el integrar laboralmente es un paso importante hacia su plena inclusión en la sociedad, especialmente si la discapacidad no significa necesariamente que no puedan trabajar. Asimismo, la oportunidad de participar en actividades laborales permitirá a las personas con discapacidad gozar de manera eficiente de un salario, garantizar una mayor protección, mejorar su autoestima y facilitar su integración en el ámbito social. (TEJADA ESPAÑA , 2021)

En el mundo entero existe una Convención Universal basada en proteger aquellos derechos que tienen las personas con discapacidades que regula la protección y reconoce la protección a una igualdad de oportunidades dentro del factor laboral y social, enfocándonos a nivel nacional, regional e internacional. Donde indica al sector privado que las empresas tienen que

regular y promover la empleabilidad a este grupo de personas mediante políticas y medidas pertinentes para que puedan tener una libre igualdad según el artículo 27, (Sociales, 2023)

En Perú hay una Ley que protege a las personas con discapacidad (PCD) y específicamente nos menciones en unos de sus artículos, sobre la igualdad a un trabajo digno de acuerdo a sus condiciones físicas, hablamos de ley 29973, lo cual esta ley busca incentivar la transición a la vida laboral estableciendo el 5% y el 3% como requisito para cubrir los cupos de participación en los sectores públicos y privados, pero lamentablemente esto no se cumple en el campo laboral ya que este grupo de personas tienden a abstenerse de participar en las convocatorias de trabajo por el miedo al rechazo, o por la falta de conocimiento que tiene el derecho al igual que cualquier ser humano de participar libremente en las convocatorias laborales, por lo tanto, estas empresas están obligadas por ley a emplear un determinado porcentaje de personas con discapacidad, pero no lo hacen porque existe discriminación y falta de control a las empresas por parte del Ministerio de Trabajo.

Según la OMS (2023) dentro de la población mundial al menos el 16% representativo de 1300 millones de personas, sufren de alguna discapacidad, esta cifra aumenta cada vez más, debido a que cada vez se ve el crecimiento de enfermedades raras.

La ley argentina (22431), requiere que los estados y sus territorios empleen a personas con discapacidad de acuerdo con una cuota mínima del 4% de su población laboral; de igual manera se aplica a los contratistas del gobierno. En el sector privado, no existe una legislación que obligue a una contratación a estas personas, solo incentivos laborales a su favor cuando estén empleados y deducciones del impuesto a la renta del 70% sobre la remuneración que correspondiente a cada período contable, (Martello, 2021).

Hoy, alrededor del 15% de la población que habita en América Latina es discapacitada, lo que representa más de 80 millones de personas”, explica Mónica Rubio, Asesora Regional de Política Social (UNICEF), citada en (Belchi 2023).

El panorama mundial de incorporar a PCD dentro del área laboral es muy alarmante, debido a que las empresas no incluyen la participación por lo que viene siendo aún más baja, solo los países de. potencias económicas como, Alemania, Francia e Italia tienen más promociones y un incremento del 6%. y 7% OECD (2018) En este sentido, el problema radica en los bloques de poder más grandes, promover el empleo y las oportunidades para las personas vulnerables es un rol que está inconclusa de todos los países para lograr las metas de la Agenda 2030.

A nivel local según el INEI (2017) 3 millones 209 mil 261 de ellos padecen discapacidad leve o severa a moderada, y el 77% de los discapacitados no participan del mercado laboral. Esta población tiene tres veces más el alta de desempleo de la población general, independientemente de su capacidad.

En el ámbito público a nivel nacional existe una disposición que otorga un puntaje en las convocatorias laborales, pero sin embargo esto no se refleja hoy en día en el Perú ya que se ven un mayor índice de la población discapacitada que está desempleada, en tanto al ámbito privado el decreto legislativo y la Convención de Derechos de las Personas Discapacitadas menciona que todos tienen oportunidad e igualdad laboral no se establece como una política estable para estas personas.

A nivel regional, según CONADIS la población que sufre de alguna discapacidad y que figuran en el registro nacional son aproximadamente 150.000. El 41,6% de los discapacitados se concentran en la provincia de Piura, el 17,1% en la provincia de Sullana, en cambio, la provincia de Sechura tiene un bajo nivel de personas con discapacidad con 4,5%. que un total de 48,6% de la población de esta región sufre de discapacidad severa, cabe precisar que en la región se encuentra un amplio número de personas con discapacidad que no figuran en un padrón manejado por las municipalidades, o se encuentran ocultas y sin posibilidades de conseguir un trabajo, (CONADIS, 2021).

Para la proyección de la realidad problemática, además de la académica, se necesitan iniciativas activas racionales de otros actores de la sociedad, según lo que el país quiera lograr. En cuanto a la investigación, analizando la situación

y la información preliminar se llegó a tener más oportunidad de profundizar el tema de inserción de personas con discapacidad laboralmente.

Toda esta realidad conduce a la formulación del siguiente **problema de investigación**, ¿Cómo afecta la inserción laboral a las personas con discapacidad, en términos del principio de igualdad de oportunidades en Piura?

como **justificación teórica** tenemos la teoría del principio de igualdad, teoría de la igualdad de oportunidades, teoría de la oportunidad laboral, teoría de la inserción laboral lo cual se contó con el respaldo legal N° 29973 (Ley de Personas con Discapacidad), artículos de revisión, tesis institucionales, libros, lo cual permitieron profundizar la problemática planteada, brindado el respaldo a estas personas. Lo cual permitió conocer y analizar las normativas de los diferentes países, en referencia a la **justificación práctica** el trabajo busca el beneficio de las PCD en la ciudad de Piura aportando para ellos el conocimiento sobre las leyes que respaldan sus beneficios laborales; **justificación metodológica**, fue desarrollada en un enfoque cuantitativo teórico-básico, aplicándose la técnica del instrumento cuestionario a los profesionales abogados en materia laboral.

En consecuencia, se identifica como **objetivo general**: Analizar la efectividad de inserción laboral de las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades en Piura. Por otro lado, los objetivos específicos son:

- Estudiar en el orden normativo la legislación laboral referente a la efectividad de la inserción laboral de las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades
- Analizar en el orden técnico jurídico el cumplimiento de las medidas dispuestas en la ley 29773 sobre las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades.
- Corroborar en el orden práctico jurídico el reconocimiento de los beneficios socio-económicos a las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se tiene los siguientes antecedentes:

Según Johana (2022), el propósito general de su investigación fue examinar las políticas nacionales dirigidas a personas con discapacidad y su impacto en el empleo de los de Tulcán en las instituciones educativas públicas. Estudio de diseño de enfoque mixto, utilizando instrumentos de datos a través de encuestas de cálculos muestral y datos descriptivos-documentales de entidades públicas, logrando el resultado de que las políticas públicas son desconocidas en las instituciones públicas porque existe un bajo un bajo porcentaje de personas discapacitadas laborado en dichas instituciones, llegando a la conclusión de que el gobierno central estrecha alianzas con PCD y autoridades para fijar acciones públicas de solución y beneficiar a este grupo de personas. Aportando a la nuestra investigación la ausencia de desconocimiento de las políticas públicas dentro del grupo de las instituciones perjudicando a las PCD y vulnerando el derecho al trabajo y al principio de la libertad de oportunidades.

Asimismo el autor Tejada (2021), propone como unos los sus objetivos generales la creación de documentos de análisis jurídico y crítico que garantice una correcta atención de aquellas políticas laborales favoreciendo aquellas personas que padezcan alguna discapacidad, este estudio fue utilizado mediante el enfoque mixto aplicando el instrumento de encuestas y descripción bibliográfica, concluyendo que en la legislación vigente ecuatoriana se regula la correcta actuación en cuanto al trato laboral hacia la humanidad que sufre de alguna discapacidad, esto acorde a las políticas que se dirigieron a los ministerios correspondientes. Adicional a lo señalado en la Ley “Orgánica de Discapacidades” y la Ley “Orgánica de los Servidores Públicos” cuenta con un espacio para empleadores y empleados en el cual se cumplen requisitos sustentando muchos de los problemas presentados en el acuerdo de la inclusión laboral. El aporte de dicha tesis para la presente investigación es evidenciar la correcta aplicación normativa y políticas laborales de las PCD.

En tal sentido, el autor Morales (2020) presenta su investigación, “Análisis de la Política Social de Inclusión e Integración de las Personas con Discapacidad en la Vida Laboral del Ecuador, Período 2000-2017”, establece como objetivo

general analizar el incluir e integrar las personas con discapacidad en el ámbito laboral en los años 2000-2017 en los años 2000-2017 el campo social, siendo un estudio con enfoque cualitativo aplicando instrumentos de descripción oral e investigación escrita, concluyendo que para realizar un instrumento contextual cualitativo de aquella condición social y económica de Ecuador en cuanto a los gastos dirigidos al financiamiento de las políticas sociales, se destaca que el período anterior al 2000 se caracterizó por un cambio de transición ideológico impuesto por el gobierno, bajo el mal manejo de la deuda externa se produjeron crisis económicas, políticas y sociales, se demostró con resultados cómo la inserción laboral fue vulnerada y se ha incrementado en el tiempo desde la período 2000-2006 donde el predominio de las políticas sociales que son dirigidas para lograr incluir personas con discapacidad, donde se obtuvo poco apoyo por el gobierno en turno, donde se obtuvo como resultado que solo 11,504 se ubicaron formalmente y se registraron en un ambiente de trabajo, esto se incrementó con 446,650 en el período 2007 a 2017, junto con el compromiso del Gobierno de trabajar en conjunto para crear una vida mejor para estas personas con discapacidad mediante el aumento participativo y la consolidación de las instituciones para la supervisión de la normativa que se encuentra establecida en el Código de Trabajo. También contribuyó a aumentar los ingresos de las personas con discapacidad. Contribuyo con el estudio debido a que en 17 año la inserción laboral ha evolucionado en beneficio de estas personas a través de las diferentes políticas sociales y el apoyo constante del gobierno.

Por consiguiente, el autor Reyes (2018) Se propone como objetivo general en su investigación colombiana la inserción laboral de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali siendo este un estudio de diseño cuantitativo aplicando instrumentos descriptivos y transversales se realizó un muestreo no estándar. Están investigando a un grupo de trabajadores discapacitados concluyendo que un porcentaje favorable de los trabajadores discapacitados cuentan con estudios y tiene un empleo estable, lo cual tiene un vínculo laboral por medio de un contrato. Sin embargo, la vinculación laboral con una estabilidad no está regida en el estatuto del contrato. El contrato es una forma de garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, en Cali se evidencia que esta estabilidad no se adecua a los estatutos de los contratos. El aporte para la presente investigación

es que se garantice en los estatutos de contratos la estabilidad laboral, por lo menos de las personas discapacitadas profesionales.

Según Tinitana (2019) en su estudio titulado Calidad de vida de las PCD en relación al funcionamiento interno de la familia, 2016, argumento doctoral para obtener el título en Especialización en Medicina Comunitaria y Familiar de la U.N de Loja- Ecuador. Este estudio tiene como objetivo investigar la relación entre la calidad de vida y el funcionamiento familiar de personas con discapacidad severa y alta de la provincia de Loja, la investigación presentó un tipo de correlación transversal no experimental, con una muestra de 397 PCD. Con la obtención de los resultados se mostró que la calidad de vida en su mayoría fue mala y hubo una relación oportuna entre las dos variables, la conclusión es que la calidad de vida es un aspecto esencial del funcionamiento familiar, lo que por sí solo conduce al desarrollo de herramientas para promover el desarrollo de las personas con discapacidad.

A nivel nacional se tiene los siguientes antecedentes:

Según el autor, Abregu (2021) en su desarrollo de tesis planteó como sus objetivos dentro del ámbito general el cual es identificar en qué nivel el empleo de PCD influye una visión corporativa de los negocios medianos o las empresas, siendo un análisis de tipo mixto cuantitativo-cualitativo, aplicando un instrumentos que es la recolección de los datos mediante las entrevistas y cuestionarios, encontrado como resultado final que se lograría enriquecer la imagen y el prestigio de las empresas al contar con personas con discapacidad con un trabajo que no dificulte su desenvolvimiento y su responsabilidad, y según el focus group realizado se obtuvo como resultado el poco conocimiento de la ley 29973, y que los clientes no interactúan con las personas con discapacidad dentro de un centro comercial concluyendo que se debe realizar un seguimiento adecuado que permita Determinar si se necesitan cambios en la sucursal o si las personas con discapacidades están completamente acomodadas. su importancia con la investigación es que las empresas y son principalmente los responsables de la falta de oportunidad laboral a los discapacitados debido a que no incluyen dentro sus políticas públicas dar beneficio a estas personas, y también el gobierno por no hacer un seguimiento a las empresas para el cumplimiento de la ley, a pesar que ayudará a la imagen y prestigio empresarial.

Por otro lado, el autor Romero (2020) en su tesis titulada: Incrementar el número de empleados en el municipio de Carabayllo, 2019; obtenida en el repositorio de la UCV, para la Maestría en Administración Pública. Teniendo como objetivo esencial fundamentar la transición al trabajo de las PCD en el municipio de Carabayllo, 2019. Introducimos un enfoque cualitativo en el diseño descriptivo con un diseño transversal no experimental y completamente profesional. Dichos resultados obtenidos evidenciaron deficiencias en el manejo del agua del municipio de Carabayllo y la búsqueda independiente de trabajo para la población discapacitada. concluyendo que en el municipio de Carabayllo se logra cumplir en parte la ley por la diferencia relativa durante la competencia.

De tal manera, el autor Molero (2018) plantea como finalidad general entender la factibilidad y los logros que trae consigo la integración laboral de las PCD a sus eficacias productivas, siendo este estudio de tipo mixto aplicando el instrumento de análisis (cualitativo) y descriptivo simple (cuantitativo) a través de un formulario de preguntas a trabajadores de dicha empresa dicha empresa. Se encontró como resultado dentro del grupo de trabajadores siendo un porcentaje del 61% que no existen barreras para contratar a PCD. Manifestando principalmente el beneficio que radica en mejorar la organización de la imagen en la empresa Yobel SCM Bisutería S.A., lo que confirma la clasificación de la empresa como empresa socialmente responsable, y concluyó que: se debe incorporar laboralmente a las personas discapacitadas en el sistema productivo de las empresas, lo cual esto traerá con ello frutos económicos, tributarios, de imagen y de responsabilidad social. Esta investigación coadyuva debido a que las personas con discapacidad pueden cumplir también una tarea importante dentro de las empresas de manualidades según sus condiciones, y así se logre tener un prestigio en la sociedad. Sin necesidad que el gobierno participe dentro de dicha contratación.

Tras ello, los autores Valverde y otros (2017) en su investigación científica desarrollada de diseño con método mixto, aplicando la recolección de datos como instrumento, y dando explicaciones a aquellas características de una inclusión laboral en el mercado peruano, caracterizar como objetivo general, la integración de las PCD en los centros laborales desde una perspectiva de las empresas del Perú y los representantes del pueblo, en el contexto de los temas

de integración laboral. Plantea como objetivo general, encontrando como resultado en la aplicación de las encuestas a 188 empresas peruanas que participaron en el estudio, solo el 0,084% representan al grupo de trabajadores de PCD en cada empresa (grandes, medianas y pequeñas empresas), afirmando que no se cumple lo que la ley manda que es un total del 3% de sus trabajadores de cada empresa. Identificando también la falta de instrumentos prácticos en el Perú que ayuden cumplir con la ley al no contar con perfiles que permitan dicho cumplimiento. Aporta a la presente investigación un tema importante que se evidencia el bajo nivel laboral de los discapacitados, vulnerando sus derechos y no cumpliendo con lo que la ley manda, y agilizar un proceso de perfiles laborales en cada empresa bajo el monitoreo de las entidades competentes.

A nivel regional se tiene los siguientes antecedentes:

Por otra parte, el autor Montalban (2022) en su investigación denominada “La gestión administrativa de OMAPED y la inserción laboral de PCD del distrito Veintiséis de Octubre, 2022” expone como objetivo general establecer una conexión que se encuentra entre gestión administrativa de Omaped y la incorporación laboral de las PCD del distrito Veintiséis de Octubre en el año 2022, se trata de un estudio mixto, no experimental, transversal, descriptivo, mediante uso de instrumentos. encuestas y guía de entrevistas. Como resultado se encontró que existe una buena relación entre lo que la OMAPED planifica y la gestión operacional de la MDVO, con una fórmula de correlación de 0,725. Teniendo esto en cuenta, se puede concluir que hay actividades comunitarias que necesitan ser mejoradas, una de ella es la divulgación de la Ley 29773 y difundir los programas comunitarios para integrar la población vulnerable mencionadas. El aporte de dicha tesis para la presente investigación es la buena labor por parte de la Omaped en la organización del vínculo mediante charlas de concientización para ellos, pero no existe una óptima inserción laboral.

De tal manera, los autores García & Ramírez (2020) En su estudio titulado “clima laboral de las personas con discapacidad en las organizaciones de la ciudad de Piura 2019”, cuyo objetivo general fue comprobar el clima laboral de las PCD que laboran en diversas empresas de la ciudad de Piura a finales del año 2019" siendo este un estudio de tipo cuantitativo no experimental. Se

encontró como resultado que el 90% de los encuestados del Centro Especializado de Rehabilitación Profesional-Piura consideran que el clima laboral diario es poco aceptable en las empresas piuranas, y el 10% considera que tienen algo de aceptabilidad en el ámbito laboral, concluyendo que más del 50% consideran como inaceptable la relación interpersonal entre personas con discapacidad y personas con discapacidad dentro de un ambiente laboral evidenciados un trato desigualitario. Esta investigación aporta la falta de interés de las entidades competentes, los gobiernos, a que se cumpla la ley y se dé un trato igualitario entre trabajadores.

Por su parte, Ramírez & Mogollón (2020) en su revisión de artículo investigativo “El clima laboral de las personas con discapacidad en las organizaciones de la ciudad de Piura, 2019. Planteó como objetivo principal el diagnóstico dentro del clima laboral de las PCD que laboran en diversas organizaciones de la ciudad de Piura en el año 2019. Este estudio tuvo un diseño no experimental a nivel cuantitativo y descriptivo y utilizó datos de la PEA. La herramienta se aplicó a una cantidad de 54 PCD, el 74,10% de las personas encuestadas cree que las relaciones con otros empleados son inestables y el 72,20% considera que la motivación de las organizaciones es débil. En resumen, resultó que el 90% de los que respondieron la encuesta encuentran que el ambiente de trabajo habitual es inseguro e insuficiente.

Según, el autor Gonzales (2018) en su investigación “estudio sobre la situación socio-laboral de la persona con discapacidad en el distrito de Piura: medidas de inclusión”, El objetivo general fue analizar la problemática social y laboral de las PCD de edad permitida para trabajar en la región Piura, para conocer sus necesidades y los obstáculos más importantes que impiden su acceso al trabajo. Fue un estudio mixto cualitativo y cuantitativo, dio como resultado que la intervención en la vida laboral y social de las PCD del distrito de Piura es sorprendente al tener un bajo nivel en igualdad con toda la población, los indicadores de vida laboral son perjudiciales a las oportunidades sociales porque la inclusión y el progreso son limitados. Concluyendo de que esto se debe también a la falta de oportunidad del sistema educativo que recibe la persona con discapacidad, contando con solo el nivel primaria, secundaria e inicial, mientras que la población general cuenta con niveles inferiores secundaria y

educación superior contando ellos con un mayor índice de incursión laboral. Este aporte para nuestra investigación es relevante identificando un bajo nivel de personas discapacitadas laborando entendiendo que los gobiernos de turno no se preocupan por que las PCD tengan una buena y oportuna calidad de vida en el sector de salud, educación y laboral, teniendo una igualdad de oportunidades en todos los ambientes sociales, con políticas que los beneficien.

Las teorías que amparan el estudio son: la **teoría del principio de igualdad**, se basa en la libertad que tiene toda persona desde su nacimiento hasta su muerte de gozar de cada uno de sus derechos que le otorga la ley, sin discriminación alguna, basándose en la DUDH y el Pacto Internacional de Derechos Humanos y otros tratados universales establecen una equidad a las libertades y derechos declarados en estas contra toda discriminación, lo que obliga a los países a plasmar todas las medidas que sean útiles para garantizar la no discriminación en el funcionamiento de los Derechos Humanos. (petrova, 2018)

Teoría de la igualdad de oportunidades, por medio de esta teoría se pretende fomentar la "competencia leal" entre todos los que desean beneficiarse del estado a través de diferentes oportunidades sociales para brindar satisfacción a todas las necesidades básicas de cada ser humano. (López, 2021)

Teoría de la oportunidad laboral: Esta teoría se basa en las circunstancias en las que una persona encuentra un trabajo, en el momento, las ventajas, situaciones favorables y suficientes. Los empleados necesitan averiguar qué requiere el trabajo: conocimientos, habilidades y recursos. De lo contrario, el trabajador simplemente no existe porque no es apto para la tarea.

Teoría de la inserción laboral: por García y otros (2018), la inclusión en la vida laboral brinda a las PCD la proporción de desarrollar su crecimiento personal o profesional, su independencia y su autoestima. De hecho, la transición a la vida laboral ayuda a mejorar la vida en la sociedad a través de un desarrollo inclusivo, holístico y armonioso.

En cuanto al marco conceptual relacionado con el tema, la primera variable principio de igualdad de oportunidades lo cual Dubet (2018) lo define como la posibilidad para ocupar cualquier cargo sobre una base meritocrática, su

objetivo es reducir la desigualdad de posiciones sociales que luchar contra la discriminación preventiva.

Por otro lado, López, (2021) define la igualdad de oportunidades como el principio de promover una “competencia justa” entre todos los que deseen beneficiarse del Estado a través de cuotas ocupacionales, sociales o académicas.

Como primera dimensión tenemos la planificación es la herramienta mejor utilizada por todo grupo empresarial o social definidas como un proceso que permite desarrollar e implementar un plan para lograr una meta propuesta Quiroa (2020). En este sentido, la organización es el punto de encuentro para entender de forma sistemática lo que queremos conseguir como gestión.

La segunda dimensión es la organización, Montalban (2022) la definen como la parte de un amplio conjunto de ideas, habilidades, recursos y energías, para que las empresas proporcionen una ventaja competitiva mediante el establecimiento de la estructura de funciones, posiciones y métodos.

La tercera dimensión es la dirección. Según Ulloa y otros (2017) es una fase donde las actividades de cada unidad de la sociedad y las empresas son orientadas, organizadas, controladas y enfocadas al logro de las metas trazadas en él plan. Incluye también este paso a factores, habilidades y condiciones como el trabajo en conjunto, el liderazgo y el centro de trabajo.

Como última dimensión de la variable oportunidad laboral, el control, definido por Cabeza (2017) se presenta como un elemento importante de la funcionalidad del sistema, donde se puede retroalimentar. También permite medir el proceso de implementación de la estrategia contra el pronóstico.

La segunda variable de este estudio fue la inserción laboral, García y otros (2018) la definen como la estrategia del personal a través de orientaciones, capacitaciones y sensibilidades que apoyen una pronta integración al mercado laboral.

La primera dimensión es la intermediación laboral, que Torres (2019) definió como un conjunto de medidas encaminadas a poner en contacto ofertas

de trabajo con personas que quieren trabajar, de hecho, la mediación laboral está indirectamente encajada con la contratación de personal, haciendo hincapié en los empleados.

La segunda dimensión de la variable empleo es la situación laboral, que según Villalvazo (2021) la explica como la condición o situación en la que se pueda encontrar una persona, es decir, como vínculo directo con el empleo, los resultados laborales, la satisfacción y las expectativas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Este presente trabajo se utiliza como un tipo de investigación aplicada, en la que en su opinión de Hernández y Mendoza (2018) busca como objetivo que sea un cuerpo de conocimientos que puedan aplicarse directamente a los problemas sociales, se pretende influir en el desarrollo de la solución para una favorable propuesta de desarrollo.

3.1.2. Diseño de investigación

Siendo un enfoque cuantitativo, tipo no experimental no pretendiendo manejar las variables deliberadamente, esto se basa únicamente en las observaciones del fenómeno en esa situación para su posterior análisis. pues tiene el propósito de calcular o recolectar información colectiva de las variables, como lo muestran Hernández y Mendoza (2018) la línea de tiempo de este trabajo será transversal explorando el desarrollo del tema.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Principio de igualdad de oportunidades:

Definición: La sociedad debe hacer todo lo que esté a su alcance para crear un “campo de juego nivelado” entre quienes solicitan empleos, o nivelarlos durante su aprendizaje, por lo tanto, entre otras cosas, todo lo que pueda hacer de los solicitantes debe ser aceptado. Es precisamente en este momento que el logro de la meta propuesta es favorable, es decir, cualquier acción realizada en un momento terminará con éxito y hasta entonces las condiciones están ahí. (Roemer, 2019)

Esta variable del principio de igualdad de oportunidades se medirá de acuerdo a aquella oportunidad igualitaria, referidas a oportunidades para un mejor crecimiento en la calidad de vida, mediante las dimensiones como empleos, condiciones de trabajo y la oferta y demanda laboral que existe en diferentes ámbitos.

3.2.2. Inserción laboral de las personas con discapacidad

Definición conceptual: mediante el trabajo productivo, las PCD pueden ayudar a tener una vida mejor, contribuir y sustentar a sus familias y ayudar al crecimiento económico de sus países. El acceso al empleo de las PCD se ha convertido en un problema social en muchos países en el futuro, esto se debe a que carecen de la socialización para entender que deben recibir ciertas protecciones. (Verdier & Vultur, 2018)

Las perspectivas sobre las variables se evalúan utilizando encuestas como técnicas de recopilación de datos, como ubicación y situación laboral. **(ver anexo 1 matriz de operacionalización)**

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según León (2018) Las poblaciones de estudio son: Todos los elementos (personas, cosas, seres vivos, registros médicos, etc.) que se relacionan con los fenómenos definidos y descritos en el análisis de la pregunta de investigación. Por tal motivo, el estudio se basa en una población de abogados especialistas en materia laboral en el distrito de Piura. La población para este estudio se extrajo de los datos estadísticos producto de un cuestionario realizado a abogados especializados en derecho laboral del distrito de Piura.

Posteriormente, se indicarán criterios de inclusión para verificar posteriormente qué sujetos serán partícipes del estudio.

Criterios de inclusión:

- ✓ Abogados especializados en materia laboral

Criterios de exclusión:

- ✓ Abogados que no son de materia laboral

3.3.2. Muestra

Según Porto (2022) Una muestra estadística, en este contexto, es la porción de la población utilizada para desarrollar un estudio. Al examinar esta muestra, podemos identificar algunas características y rasgos del grupo más grande. En este sentido, es un muestreo no probabilístico por conveniencia, y se contará con la participación de 15 abogados especialistas en materia laboral.

3.3.3. Muestreo

López y Fachelli (2017) Se reitera que se trata de una técnica estadístico-matemática consistente en extraer una muestra específica de una población para futuras investigaciones. De hecho, las muestras utilizadas no son probabilísticas y se basan en el criterio o conveniencia de los encuestados o su selección. El muestreo real se realizó debido a la facilidad de acceso y el gran tamaño de los objetos a investigar.

3.3.4. Unidad de análisis

De los abogados registrados en el ilustre colegio de abogados, se tomaron 15 abogados especialistas en la materia laboral.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Encuesta

Una encuesta es un método utilizado para recopilar datos, comenzando con una muestra, es decir, un número determinado de personas, para tal fin de resumir los resultados para su posterior análisis. dicha encuesta responde a la pregunta "¿Cómo funciona?" Permitir un mayor desarrollo en la investigación científica y metodológica. siendo el método un medio, no un fin. Arias (2020). En este sentido, la encuesta fue realizada a abogados especialistas en la materia de derecho laboral dentro del ámbito de Piura para determinar su contribución.

3.4.2. Instrumentos: Cuestionario

El estudio actual utiliza una herramienta de cuestionario que contiene preguntas preestructuradas y plasmadas acorde al contexto investigativo. De igual forma, esta herramienta fue desarrollada de forma independiente para cada variable para asegurar que las variables fueran correctamente asociadas y clasificadas posteriormente. La medida elegida para la encuesta es una escala de Likert, proporcionando una imagen más precisa del nivel de conciencia o compromiso del encuestado. Con relación a las variables, el cuestionario está compuesto por 15 ítems. **(ver anexo 2 instrumento de recolección de datos)**

Para la validación del instrumento empleado, se consideró a evaluadores expertos con grados obtenidos, cuáles fueron (03) quienes aprobaron según sus valoraciones, para mayor certeza se registró los nombres, apellidos completos, grados obtenidos y firma.

Calificando de la siguiente manera:

Tabla N°1 de validación de los especialistas:

| ESPECIALISTAS | CALIFICACIÓN |
|---------------------------|--------------|
| MG. MANUEL LOPEZ CRUZ | BUENO |
| MG. OMAR VELAZCO PALACIOS | MUY BUENO |
| DRA. SANDRA SANCHEZ NUÑEZ | MUY BUENO |

(Ver anexo 3 validación del instrumento)

El proceso de análisis de constructo por medio de la consistencia interna de los instrumentos, se desarrolló partiendo del coeficiente Alfa de Cronbach. Este coeficiente se organiza en función a la cantidad total de ítems y determina el grado de aproximación entre la varianza esperada del instrumento y la distribución de la varianza real derivada de su aplicación, se considera un nivel confiable cuando éste alcanza el rango de 0,70 a 0,90 (Rodríguez & Reguant, 2020).

El cuestionario se compone de tres campos de medición (de acuerdo, parcialmente de acuerdo y en desacuerdo) y es del tipo Likert. Además, se

evaluó su fiabilidad utilizando el coeficiente alfa de Cronbach mediante el software SPSS versión 26, los resultados de este presente análisis mostraron que el coeficiente estadístico de ,744, lo que indica una consistencia interna excelente.

3.5. Procedimiento

La recopilación de información a través del cuestionario desarrollado será coordinada previamente con los abogados laboristas del distrito de Piura. Por otro lado, un experto en la materia calificará y verificará la validez del estudio teniendo en cuenta aspectos importantes como la objetividad, propósito, claridad, etc.

En primer lugar, se determinaron una población y una muestra, es decir la población a quien dirigiría el instrumento cuestionario, por lo tanto, se identificó los abogados laboristas de Piura y se seleccionó una muestra de 15 abogados especialistas en materia laboral.

En segundo lugar, se escogió una técnica de recolección de datos que permitiera obtener conclusiones significativas para el estudio, por lo que se diseñó un cuestionario que incluía una escala Likert de tres opciones. Se desarrollaron 15 ítems para variables de investigación y dimensiones similares en Microsoft Word.

En tercer lugar, el cuestionario fue enviado a tres expertos en el área de estudio para su validación y posibles observaciones en formato Microsoft Word con la matriz de operacionalización y definiciones de medidas. Seguidamente se analizó el nivel de confiabilidad de dicho instrumento, utilizando el programa SPSS versión 26 y se encontró que el coeficiente Alfa de Cronbach fue de .744.

En cuarto lugar, el cuestionario se digitalizó en un formulario de Google y se distribuyó a la muestra a través de WhatsApp y correo electrónico. Se enviaron invitaciones a participar en el estudio y a contestar el cuestionario.

En quinto lugar, los datos recopilados se analizaron utilizando los programas de software Microsoft Excel y SPSS versión 26, y la información se presentó en gráficos de barras.

3.6. Método de análisis de datos

Primero, se tuvo que ver la disponibilidad de los encuestados, luego se procedió a realizar la encuesta a 15 abogados laboristas, se creó una base de datos en Microsoft Excel y allí se exportaron los mismos datos, finalmente se procesó por el programa SPSS 26 este está estructurado y preparado para su posterior análisis.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación tiene un carácter especial y autorizado debido a los principios establecidos por la Universidad César Vallejo mediante el Código de Ética que respeta los lineamientos de confiabilidad y autenticidad, propiedad intelectual, responsabilidad, honestidad y transparencia. Asimismo, la información recopilada ha sido referenciada y citada de acuerdo con las normas APA.

IV. RESULTADOS

El capítulo de resultados está organizado de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación, el objetivo final es analizar el impacto del empleo de las personas con discapacidad en Piura en relación al principio de igualdad de oportunidades.

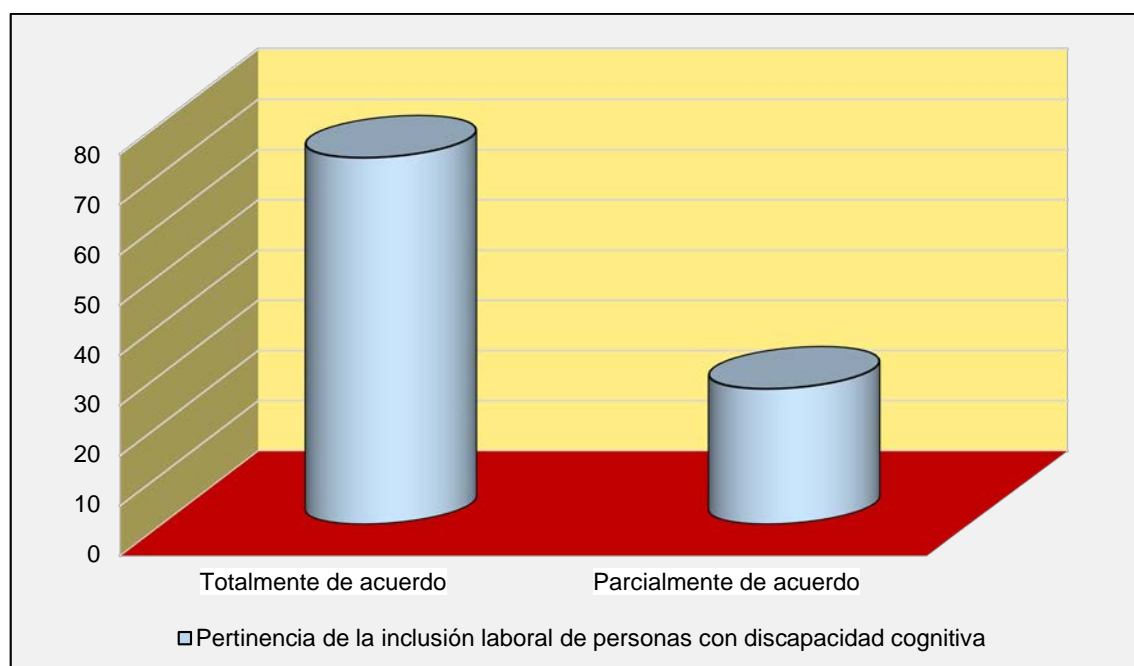
Tabla 1: resultado vinculado con el objetivo específico 2

Analizar en el orden técnico jurídico el cumplimiento de las medidas dispuestas en la ley 29773 sobre las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades.

| Resultados del ítem 1 | | |
|-------------------------|----|-------|
| Escala | N | % |
| Totalmente de acuerdo | 11 | 73,3% |
| Parcialmente de acuerdo | 4 | 26,7% |
| Total | 15 | 100% |

Nota. Ítem: ¿Considera pertinente la inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva?

Figura 1.



Fuente: resultados obtenidos del cuestionario dirigido a los abogados especialistas en materia laboral

Descripción: Los resultados mostrados en la Tabla 1 y la figura 1 muestran que la mayoría de la muestra (73,3%) está completamente de acuerdo en que la

inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva, basada en la igualdad de oportunidades, es apropiada para Piura. Sólo el 26,7% de los encuestados está parcialmente de acuerdo.

Tabla 2: resultado vinculado con el objetivo específico 3

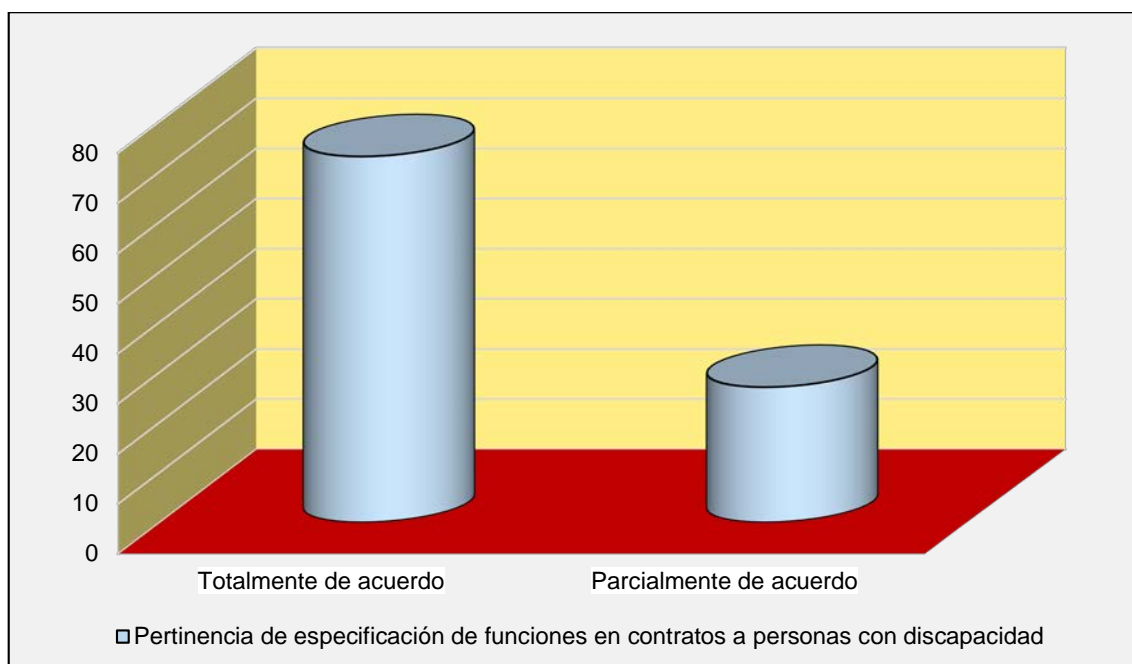
Corroborar en el orden práctico jurídico el reconocimiento de los beneficios socio-económicos a las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades.

Resultados del ítem 2

| Escala | N | % |
|-------------------------|----|-------|
| Totalmente de acuerdo | 11 | 73,3% |
| Parcialmente de acuerdo | 4 | 26,7% |
| Total | 15 | 100% |

Nota. Ítem: 2. ¿Usted como abogado, cree oportuno que, en la celebración de los contratos de personas con discapacidad, el empleador le detalle de manera más personalizada sus funciones acordes al objeto social de la empresa o institución?

Figura 2.



Fuente: resultados obtenidos del cuestionario dirigido a los abogados especialistas en materia laboral

Descripción: los resultados de la tabla 2 y figura 2 muestran que la mayoría de la muestra (73,3%) está totalmente de acuerdo en la valoración de la celebración

de los contratos el empleador le detalle de manera más personalizada sus funciones acordes al objeto social de la empresa o institución, a partir del principio de igualdad de oportunidades en Piura; mientras que, por otra parte, solamente el 26,7% está parcialmente de acuerdo con ello.

Tabla 3: resultado vinculado con el objetivo específico 3

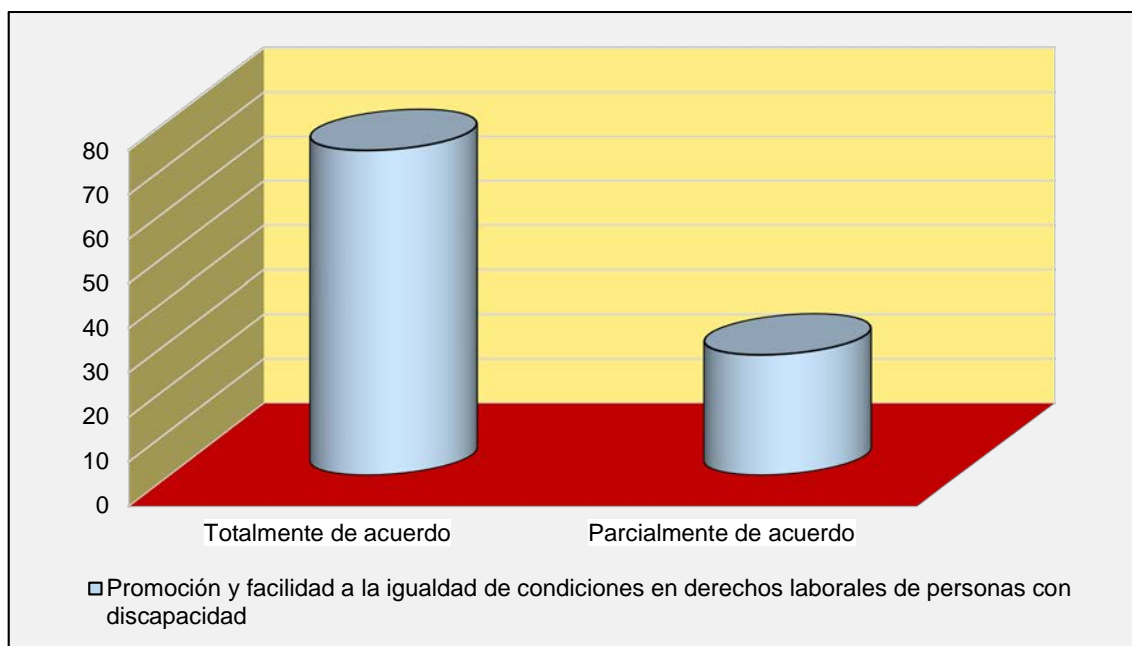
Corroborar en el orden práctico jurídico el reconocimiento de los beneficios socio-económicos a las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades.

Resultados del ítem 3

| Escala | N | % |
|-------------------------|----|-------|
| Totalmente de acuerdo | 11 | 73,3% |
| Parcialmente de acuerdo | 4 | 26,7% |
| Total | 15 | 100% |

Nota. Ítem 3: ¿Usted considera que la implementación de medidas de políticas públicas, promueven y facilitan la igualdad de condiciones para el acceso a la justicia y derechos laborales de las personas con discapacidad?

Figura 3.



Fuente: resultados obtenidos del cuestionario dirigido a los abogados especialistas en materia laboral

Descripción: los resultados de la tabla 3 y figura 3 muestran que la mayoría de la muestra (73,3%) está totalmente de acuerdo en que se vienen implementando medidas de políticas públicas, promueven y facilitan la igualdad de condiciones

para acceder a la Justicia y derechos laborales de las PCD, a partir del principio de igualdad de oportunidades en Piura; mientras que, por otra parte, solamente el 26,7% está parcialmente de acuerdo con ello.

Tabla 4: resultado vinculado con el objetivo específico 3

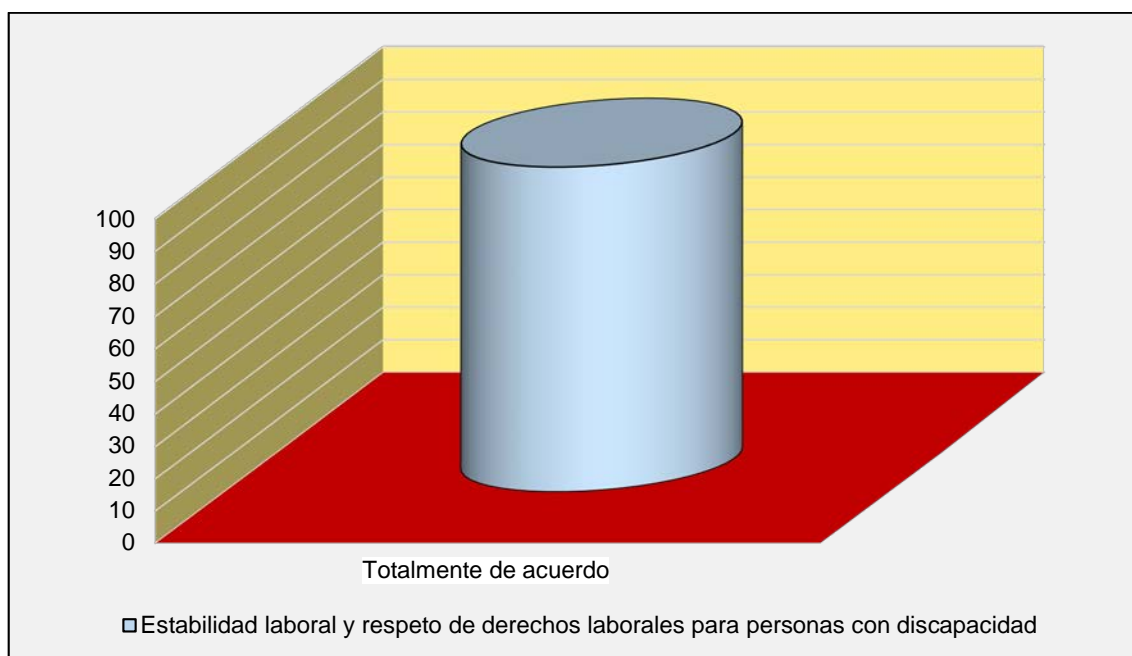
Corroborar en el orden práctico jurídico el reconocimiento de los beneficios socio-económicos a las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades.

Resultados del ítem 4

| Escala | N | % |
|-----------------------|----|------|
| Totalmente de acuerdo | 15 | 100% |
| Total | 15 | 100% |

Nota. Ítem 4: ¿Usted como abogado laboralista, considera que la estabilidad laboral supone el respeto de los derechos laborales como los beneficios laborales estipulados en la ley de personas con discapacidad?

Figura 4.



Fuente: resultados obtenidos del cuestionario dirigido a los abogados especialistas en materia laboral

Descripción: los resultados mostrados a partir de la tabla 4 y figura 4 son contundentes al mostrar que la totalidad de la muestra (100%) está totalmente de acuerdo en opinar que la estabilidad laboral supone el respeto de los derechos laborales como los beneficios laborales estipulados en la ley de

personas con discapacidad, esto a partir del principio de igualdad de oportunidades en Piura.

Tabla 5: resultado vinculado con el objetivo específico 3

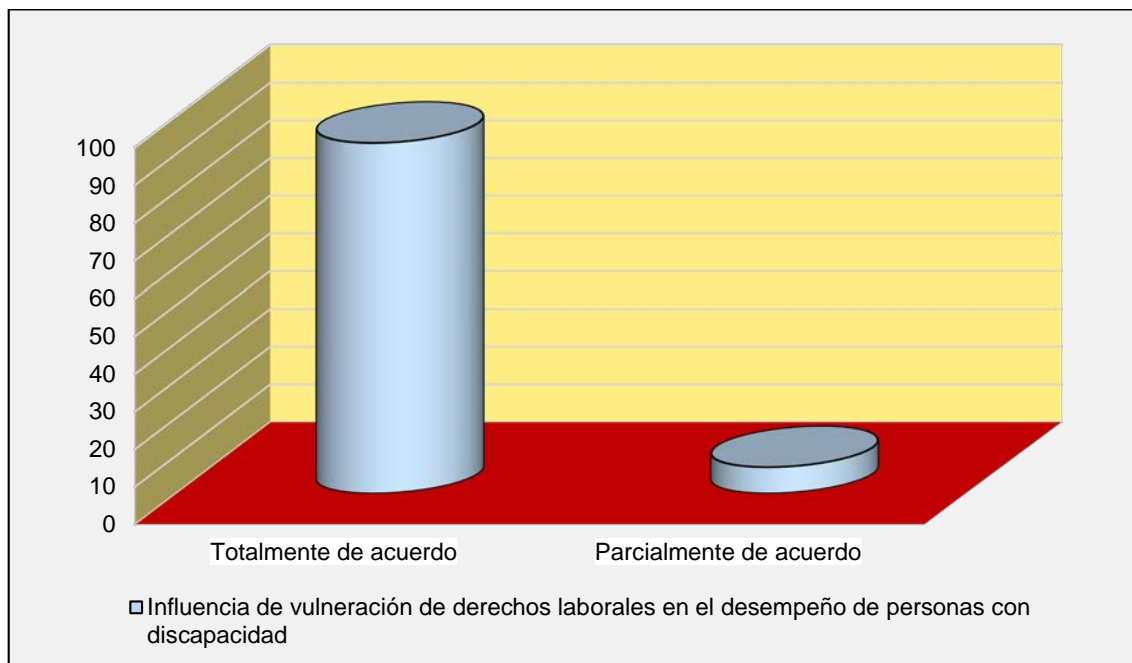
Corroborar en el orden práctico jurídico el reconocimiento de los beneficios socio-económicos a las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades.

Resultados del ítem 5

| Escala | N | % |
|-------------------------|----|-------|
| Totalmente de acuerdo | 14 | 93,3% |
| Parcialmente de acuerdo | 1 | 6,7% |
| Total | 15 | 100% |

Nota. Ítem 5: ¿La vulneración de los derechos laborales, influye de manera significativa en el desempeño laboral de las personas con discapacidad?

Figura 5.



Fuente: resultados obtenidos del cuestionario dirigido a los abogados especialistas en materia laboral

Descripción: Los resultados mostrados en la tabla 5 y la figura 5 evidencian que la mayoría de la muestra (93,3%) está totalmente de acuerdo en que las violaciones de los derechos laborales tienen un impacto significativo en el desempeño laboral de las personas con discapacidad, esto en el marco del principio de igualdad de oportunidades en Piura; mientras que, únicamente 6,7% está parcialmente de acuerdo con ello.

Tabla 6: resultado vinculado con el objetivo general

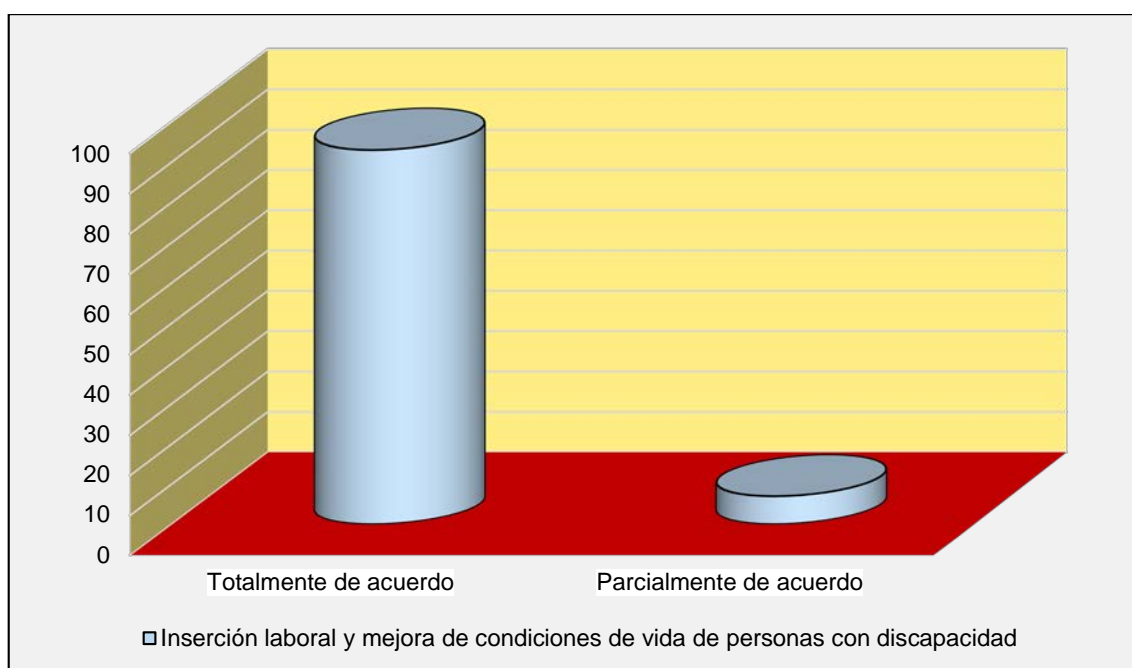
Analizar la efectividad de inserción laboral de las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades en Piura

Resultados del ítem 6

| Escala | N | % |
|-------------------------|----|-------|
| Totalmente de acuerdo | 14 | 93,3% |
| Parcialmente de acuerdo | 1 | 6,7% |
| Total | 15 | 100% |

Nota. Ítem 6: ¿La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de la buena satisfacción laboral?

Figura 6.



Fuente: resultados obtenidos del cuestionario dirigido a los abogados especialistas en materia laboral

Descripción: Los resultados mostrados en la tabla 6 y la figura 6 muestran que la mayoría de la muestra (93,3%) está totalmente de acuerdo en que, con la ayuda de la formación laboral, las personas con discapacidad pueden mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar el desarrollo de un buen país a través de la buena satisfacción laboral, esto dentro del marco del principio de igualdad de oportunidades en Piura; mientras que sólo el 6,7 por ciento está parcialmente de acuerdo.

Tabla 7: resultado vinculado con el objetivo específico 3

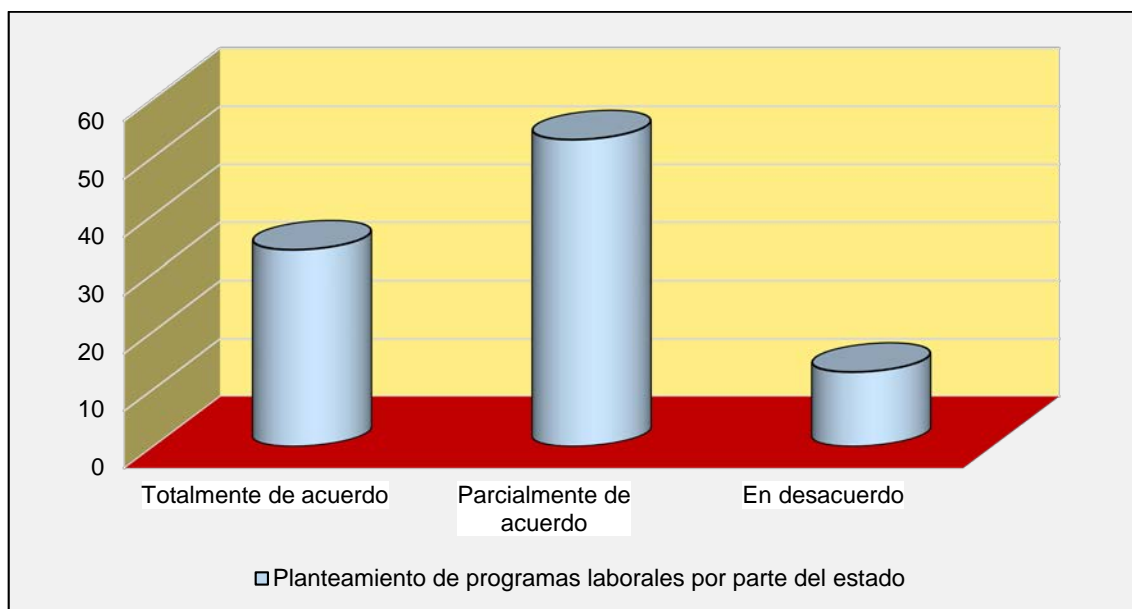
Corroborar en el orden práctico jurídico el reconocimiento de los beneficios socio-económicos a las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades.

Resultados del ítem 7

| Escala | N | % |
|-------------------------|----|-------|
| Totalmente de acuerdo | 5 | 33,4% |
| Parcialmente de acuerdo | 8 | 53,3% |
| En desacuerdo | 2 | 13,3% |
| Total | 15 | 100% |

Nota. Ítem 7: ¿El estado plantea programas laborales con el objetivo de mejorar el acceso de personas con discapacidad brindando oportunidades de empleo decente y cumple con sensibilizar sobre las habilidades y potencialidades de estas personas?

Figura 7.



Fuente: resultados obtenidos del cuestionario dirigido a los abogados especialistas en materia laboral

Descripción: los resultados que se muestran a partir de la tabla 7 y figura 7 muestran un panorama en donde el 53,3% de la muestra de abogados está parcialmente de acuerdo en que el estado plantee programas laborales con el objetivo de mejorar el acceso de personas con discapacidad brindando oportunidades de empleo decente y cumple con sensibilizar sobre las habilidades y potencialidades de estas personas, esto en el marco del principio

de igualdad de oportunidades en Piura; teniendo además que el 33,4% está totalmente de acuerdo y solo el 13,3% considera que no existe esta situación.

Tabla 8: resultado vinculado con el objetivo específico 2

Analizar en el orden técnico jurídico el cumplimiento de las medidas dispuestas en la ley 29773 sobre las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades.

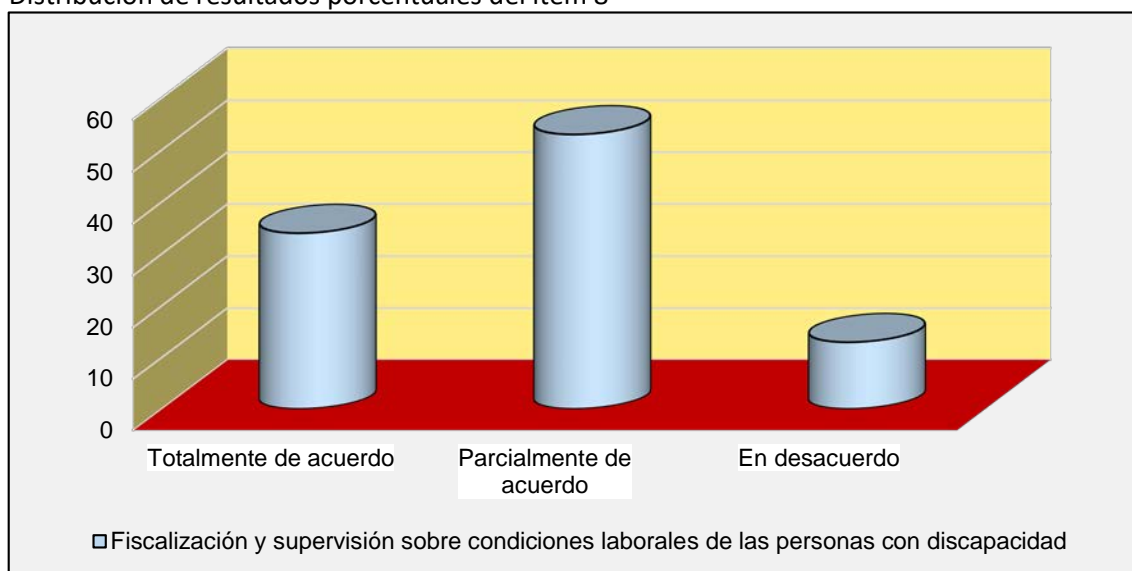
Resultados del ítem 8

| Escala | N | % |
|-------------------------|----|-------|
| Totalmente de acuerdo | 3 | 20,0% |
| Parcialmente de acuerdo | 7 | 46,7% |
| En desacuerdo | 5 | 33,3% |
| Total | 15 | 100% |

Nota. Ítem 8: ¿El estado cumple su labor de fiscalización y supervisión sobre las condiciones laborales de las personas con discapacidad resguardando el principio de igualdad de oportunidades?

Figura 8.

Distribución de resultados porcentuales del ítem 8



Fuente: resultados obtenidos del cuestionario dirigido a los abogados especialistas en materia laboral

Descripción: los resultados que se muestran a partir de la tabla 8 y figura 8 dan cuenta que la mayoría de los abogados que forman parte de la muestra (46,7%) están parcialmente de acuerdo en que el estado cumple su labor de fiscalización y supervisión sobre las condiciones laborales de PCD resguardando el principio aquel principio de una igualdad de oportunidades, mientras que el 33,3% está en

desacuerdo, frente a un 20% que se encuentra en el nivel opuesto es decir totalmente de acuerdo con ello.

Tabla 9: resultado vinculado con el objetivo específico 1

Estudiar en el orden normativo la legislación laboral referente a la efectividad de la inserción laboral de las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades

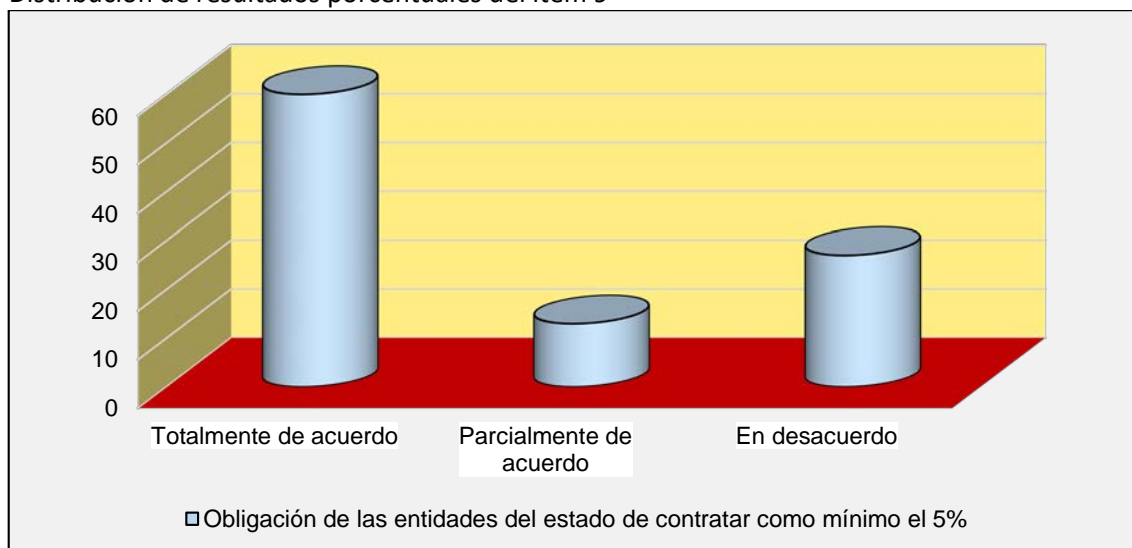
Resultados del ítem 9

| Escala | N | % |
|-------------------------|----|-------|
| Totalmente de acuerdo | 9 | 60% |
| Parcialmente de acuerdo | 2 | 13,3% |
| En desacuerdo | 4 | 26,7% |
| Total | 15 | 100% |

Nota. Ítem 9: ¿Comparte el criterio establecido en la normativa de la legislación laboral peruana que establece la obligación de las entidades del estado de contratar como mínimo el 5% de personas con discapacidad del total de su personal, para fortalecer la inclusión social?

Figura 9.

Distribución de resultados porcentuales del ítem 9



Fuente: resultados obtenidos del cuestionario dirigido a los abogados especialistas en materia laboral

Descripción: los resultados presentados en la Tabla 9 y la Figura 9 mostraron que la gran mayoría de la muestra de abogados está totalmente de acuerdo con los criterios establecido en la normativa de la legislación laboral peruana, que obliga a las instituciones públicas a emplear al menos al 5% de las personas. reforzar la inclusión social de todos los empleados con discapacidad, mientras

que, en la situación contraria, el 26,7% de ellos tenía una opinión totalmente contraria (en desacuerdo), mientras que el 13,3% estaba parcialmente de acuerdo.

Tabla 10: resultado vinculado con el objetivo específico 1

Estudiar en el orden normativo la legislación laboral referente a la efectividad de la inserción laboral de las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades

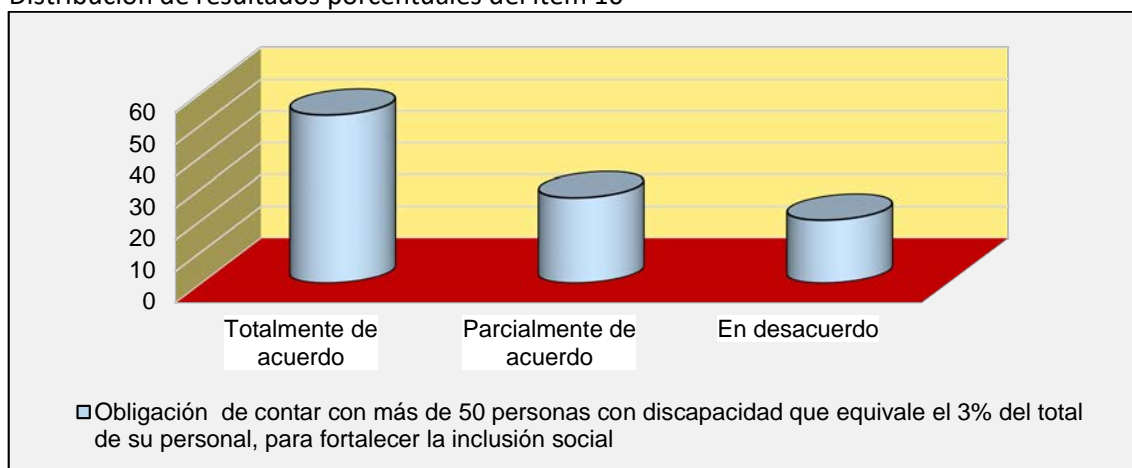
Resultados del ítem 10

| Escala | N | % |
|-------------------------|----|-------|
| Totalmente de acuerdo | 8 | 53,3% |
| Parcialmente de acuerdo | 4 | 26,7% |
| En desacuerdo | 3 | 20% |
| Total | 15 | 100% |

Nota. Ítem 10: ¿Comparte el criterio establecido la normativa de la legislación laboral peruana que establece la obligación de las entidades privadas de contar con más de 50 personas con discapacidad que equivale el 3% del total de su personal, para fortalecer la inclusión social?

Figura 10.

Distribución de resultados porcentuales del ítem 10



Fuente: resultados obtenidos del cuestionario dirigido a los abogados especialistas en materia laboral

Descripción: en cuanto a los resultados de la tabla 10 y figura 10, es posible evidenciar que el 53,3% del total de la muestra de abogados está totalmente de acuerdo y comparte el criterio establecido la normativa de la legislación laboral peruana que establece una obligación de todas las entidades privadas de contar con más de 50 personas con discapacidad que equivale el 3% del total de su

personal, para fortalecer la inclusión social; mientras que se cuenta con un 26,7% que está parcialmente de acuerdo y solo el 20% discrepa con este criterio.

Tabla 11: vinculada con el objetivo específico 3

Corroborar en el orden práctico jurídico el reconocimiento de los beneficios socio-económicos a las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades.

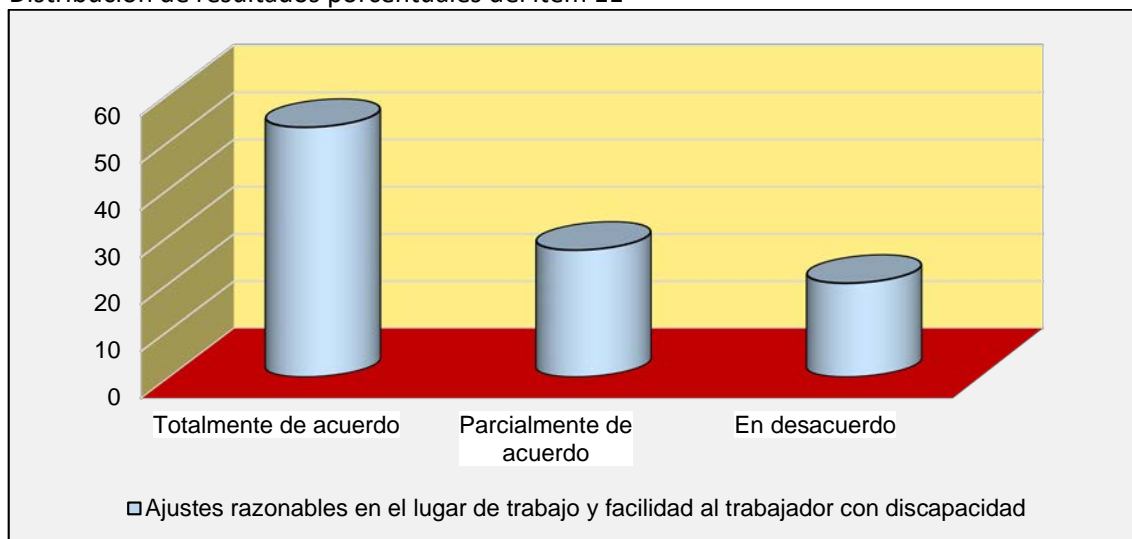
Resultados del ítem 11

| Escala | N | % |
|-------------------------|----|-------|
| Totalmente de acuerdo | 12 | 80% |
| Parcialmente de acuerdo | 2 | 13,3% |
| En desacuerdo | 1 | 6,7% |
| Total | 15 | 100% |

Nota. Ítem 11: ¿Los ajustes razonables en el lugar de trabajo facilitan al trabajador con discapacidad el acceso y desplazamiento en el puesto de trabajo, su desarrollo productivo, su acceso a programas de inducción, capacitación y promoción en el empleo en igualdad de condiciones que los demás trabajadores?

Figura 11.

Distribución de resultados porcentuales del ítem 11



Fuente: resultados obtenidos del cuestionario dirigido a los abogados especialistas en materia laboral

Descripción: respecto a los resultados de las Tablas 11 y 11, se puede demostrar que la mayoría de los abogados (80%) están totalmente de acuerdo en que ajustes razonables en el lugar de trabajo promueven el acceso y transición de un empleado discapacitado al lugar de trabajo, la productividad laboral. Desarrollo en la vida laboral, acceder a los programas de inducción,

promoción y formación en igualdad de condiciones con el resto de empleados, mientras que sólo un 13,3% está parcialmente de acuerdo.

Tabla 12: resultado vinculado con el objetivo específico 1

Estudiar en el orden normativo la legislación laboral referente a la efectividad de la inserción laboral de las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades

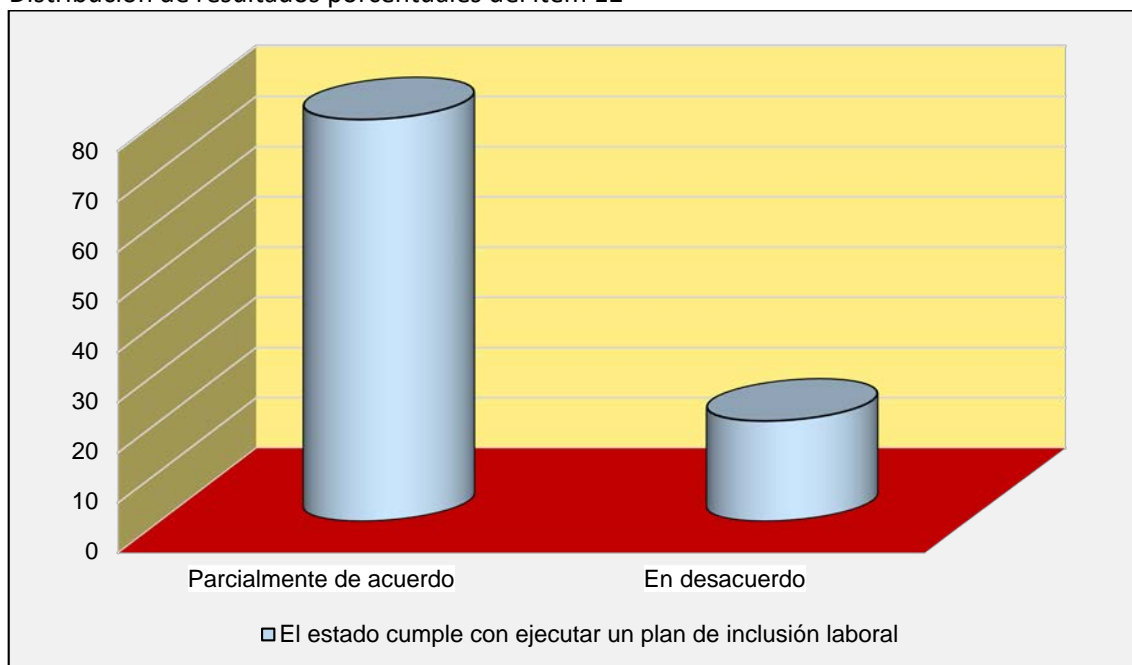
Resultados del ítem 12

| Escala | N | % |
|-------------------------|----|------|
| Parcialmente de acuerdo | 12 | 80% |
| En desacuerdo | 3 | 20% |
| Total | 15 | 100% |

Nota. Ítem 12: ¿En su experiencia como abogado en el Perú considera que el estado cumple con ejecutar el plan de inclusión laboral de personas con discapacidad?

Figura 12.

Distribución de resultados porcentuales del ítem 12



Fuente: resultados obtenidos del cuestionario dirigido a los abogados especialistas en materia laboral

Descripción: en cuanto a los resultados mostrados en la tabla 12 y la figura 12, las opiniones del 80% de la muestra de abogados indica que están parcialmente de acuerdo en que en el Perú considera que el estado cumple con ejecutar el plan de inclusión laboral de PCD, frente a la opinión del 20% restante que considera que en el país no es observable dicha situación.

Tabla 13: resultado vinculado con el objetivo específico 2

Analizar en el orden técnico jurídico el cumplimiento de las medidas dispuestas en la ley 29773 sobre las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades.

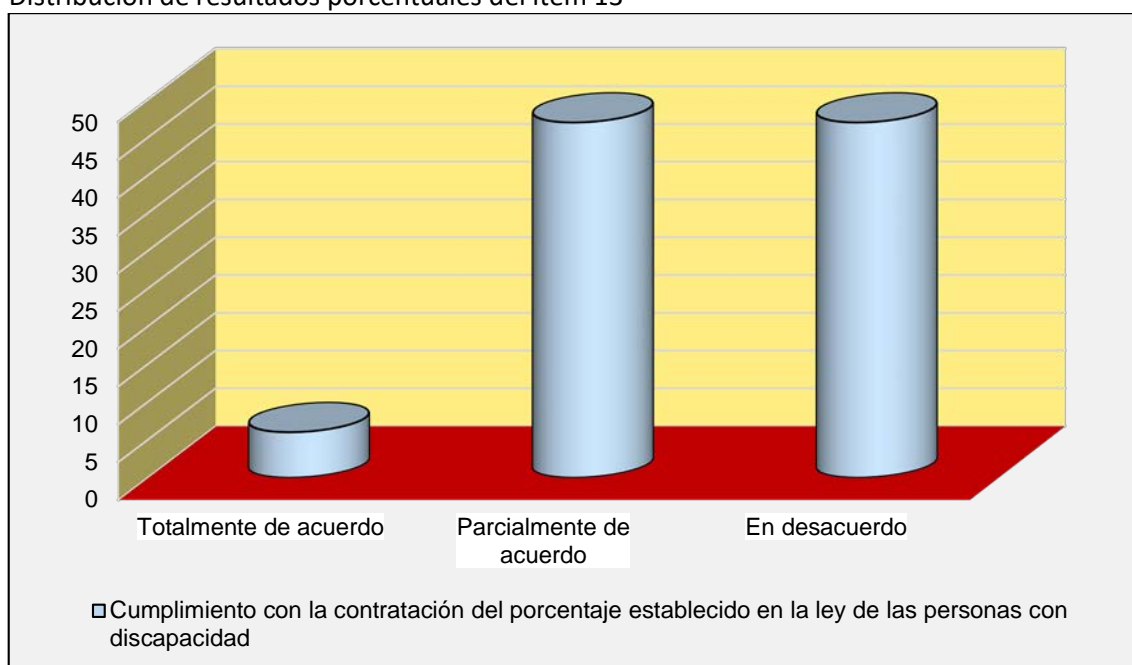
Resultados del ítem 13

| Escala | N | % |
|-------------------------|----|-------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 6,6% |
| Parcialmente de acuerdo | 7 | 46,7% |
| En desacuerdo | 7 | 46,7% |
| Total | 15 | 100% |

Nota. Ítem 13: ¿En su experiencia como abogado laboralista, en la ciudad de Piura las entidades públicas y privadas cumplen con la contratación del porcentaje establecido en la ley de las personas con discapacidad?

Figura 13.

Distribución de resultados porcentuales del ítem 13



Fuente: resultados obtenidos del cuestionario dirigido a los abogados especialistas en materia laboral

Descripción: en cuanto a los resultados de la tabla 13 y figura 13, se puede observar que solo un 6,6% de la muestra está totalmente de acuerdo, desde su experiencia como abogado laboralista, en que en la ciudad de Piura las entidades públicas y privadas cumplen con la contratación del porcentaje establecido en la ley de las personas con discapacidad. La mayor distribución

porcentual de la muestra considera estar parcialmente de acuerdo o en desacuerdo con esta situación expresada por la minoría anterior.

Tabla 14: resultado vinculado con el objetivo general

Analizar la efectividad de inserción laboral de las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades en Piura

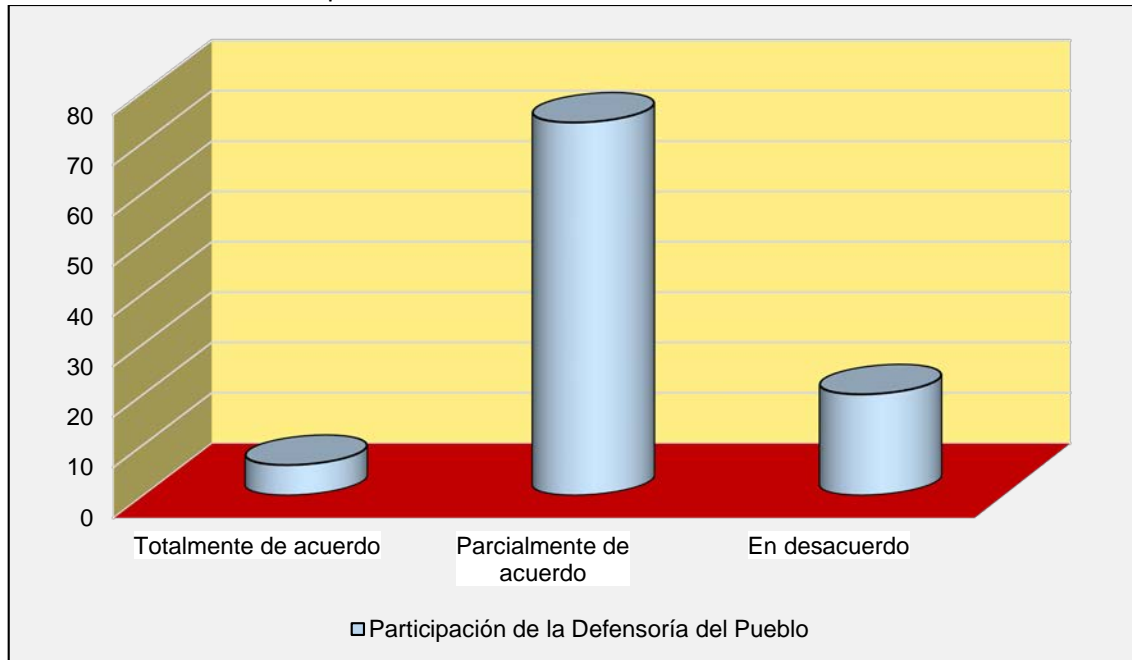
Resultados del ítem 14

| Escala | N | % |
|-------------------------|----|-------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 6,6% |
| Parcialmente de acuerdo | 11 | 73,4% |
| En desacuerdo | 3 | 20% |
| Total | 15 | 100% |

Nota. Ítem 14: ¿La defensoría del pueblo cumple con efectividad su labor de mecanismo independiente encargado de promover, proteger y supervisar el cumplimiento de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad frente a cualquier tipo de despido?

Figura 14.

Distribución de resultados porcentuales del ítem 14



Fuente: resultados obtenidos del cuestionario dirigido a los abogados especialistas en materia laboral

Descripción: los resultados de la tabla 14 y figura 14, muestran que una mayoría del 73.4% de la muestra de abogados está parcialmente de acuerdo en que cree que la Defensoría del Pueblo funciona efectivamente como un independiente

mecanismo responsabilizado de proteger, promover y monitorear que se cumpla con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ante cualquier despido, situación que contradice el entendimiento del 20% de la muestra y con la que el 6,6% de la muestra está totalmente de acuerdo.

Tabla 15: resultado vinculado con el objetivo específico 3

Corroborar en el orden práctico jurídico el reconocimiento de los beneficios socio-económicos a las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades.

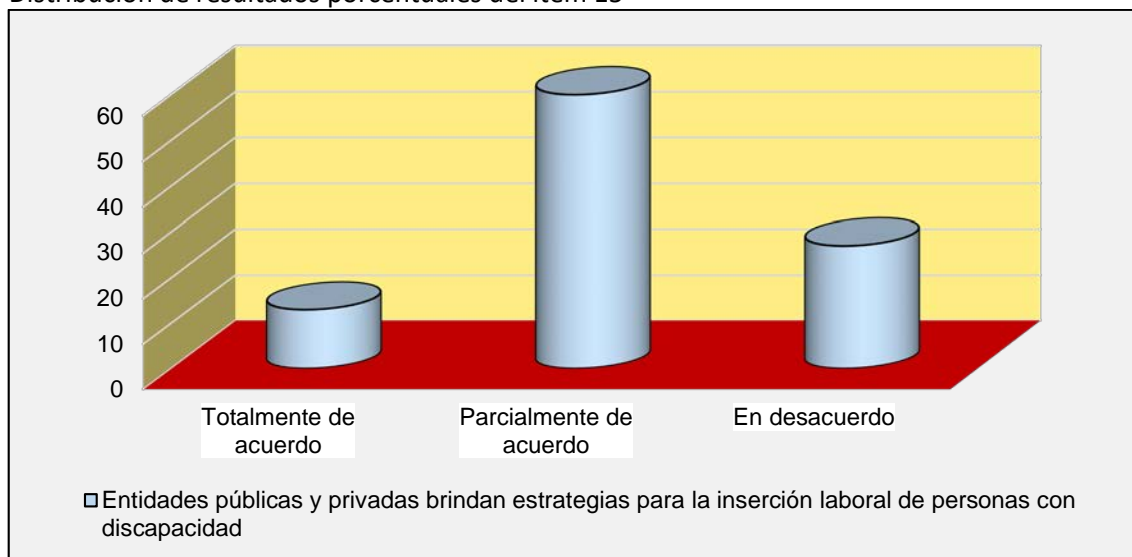
Resultados del ítem 15

| Escala | N | % |
|-------------------------|----|-------|
| Totalmente de acuerdo | 2 | 13,3% |
| Parcialmente de acuerdo | 9 | 60% |
| En desacuerdo | 4 | 26,7% |
| Total | 15 | 100% |

Nota. Ítem 15: ¿Las entidades públicas y privadas brindan estrategias o mecanismos idóneos para que las personas con discapacidad se adapten y se integren con facilidad a su institución?

Figura 15.

Distribución de resultados porcentuales del ítem 15



Fuente: resultados obtenidos del cuestionario dirigido a los abogados especialistas en materia laboral

Descripción: en cuanto a los resultados de la tabla 15 y figura 15, los resultados dan cuenta de que el 60% de la muestra de abogados de Piura está parcialmente de acuerdo al opinar si las entidades públicas y privadas brindan estrategias o

mecanismos idóneos para que las personas con discapacidad se adapten y se integren con facilidad a su institución, mientras que el 26,7% tiene una opinión contraria al mostrarse en desacuerdo.

V. DISCUSION

Respecto al objetivo general: **analizar la efectividad de inserción laboral de las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades en Piura.**

Se ha determinado que ante la pregunta a la tabla 1 ¿Considera pertinente la inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva?, se puede evidenciar que el 73,3 % de los encuestados si estado en total acuerdo en que se debería incluir laboralmente a las PCD. Es así que en este estudio realizado se puede observar que la gran mayoría está de acuerdo con que las PCD tiene la capacidad de ser incluidos en un puesto de trabajo en términos del principio de igualdad de oportunidades Respecto de la tabla 6 ¿la inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de la buena satisfacción laboral? Obteniendo como resultado que el 93,3% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que la inserción laboral si permite apoyar al desarrollo socio económico del país, mantener a su familia y mejoras en las condiciones de vida

Esto se relaciona con el autor Tinitana (2017). Este estudio tiene como objetivo investigar la relación entre la calidad de vida y el funcionamiento familiar de personas con discapacidad de la provincia de Loja, y de esta manera permite una explicación de cómo funciona en el campo la falta a la inclusión laboral a las personas con discapacidad. Es decir que el autor nos da a entender que la inserción laboral de las PCD mejora la calidad de vida mediante el vínculo familiar, debido a que en su obtención de resultados obtuvo que las condiciones de vida de las PCD fueron malas en cuanto a la falta de inserción laboral. lo que en sí llevó al desarrollo de herramientas que posibilitan el desarrollo de las PCD. En tal sentido los autores García y otros (2018) en su teoría de la inserción laboral: La inclusión en la vida laboral brinda a las PCD la proporción de desarrollar su crecimiento personal o profesional, su independencia y su autoestima. De hecho, la transición a la vida laboral ayuda a mejorar la vida en la sociedad a través de un desarrollo inclusivo, holístico y armonioso. En tal sentido se acepta que se debe dar mayor

oportunidad laboral o inserción laboral a las personas con discapacidad brindándoles las condiciones necesarias para una mejor y mayor efectividad de inserción laboral.

En relación con el objetivo específico 1: **Estudiar en el orden normativo la legislación laboral referente a la efectividad de la inserción laboral de las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades.**

De acuerdo a la **tabla 9** ¿comparte la normativa de la legislación laboral peruana que establece la obligación de las entidades del estado de contratar como mínimo el 5% de personas con discapacidad del total de su personal, para fortalecer la inclusión social? El 60 % de los encuestados está de acuerdo con la normativa con la ley laboral peruana donde menciona la contratación del 5% de las PCD en sus entidades del estado. Según la **tabla 10** ¿comparte la normativa de la legislación laboral peruana que establece la obligación de las entidades privadas de contar con más de 50 personas con discapacidad que equivale el 3% del total de su personal, para fortalecer la inclusión social? El 53,3% de los encuestados está en desacuerdo con la ley laboral donde indica que las entidades privadas deben contratar el 3% de PCD en su empresa. En la **tabla 12** ante la pregunta ¿En su experiencia como abogado en nuestro país el estado cumple con ejecutar el plan de inclusión laboral de personas con discapacidad? un 80 % de estos encuestados están parcialmente de acuerdo que el estado cumple con ejecutar un plan para que las personas con discapacidad sean incluidas laboralmente, a través de su experiencia como abogado laboralista.

Esto se relaciona con el autor Valverde (2017) plantea como objetivo general la integración de las PCD en centros laborales del Perú desde una perspectiva de las empresas peruanas y los representantes del pueblo, en el contexto de los temas de integración laboral, es decir que pretendió establecer que en las empresas privadas existe un bajo nivel de inserción laboral para así dar a conocer el incumplimiento de la Ley de trabajo hacia las personas con discapacidad en el ordenamiento peruano, verificando una total falta de inserción laboral y el incumplimiento de aquello, por lo que no están debidamente protegidos por el estado peruano. Identificando también la falta

de instrumentos prácticos en el Perú que ayuden cumplir con la ley al no contar con perfiles que permitan dicho cumplimiento. En tal sentido el autor (petrova, 2018) en su teoría del principio de igualdad, se basa en la libertad que tiene toda persona desde su nacimiento hasta su muerte de gozar de cada uno de sus derechos que le otorga la ley, sin discriminación alguna, basándose en la DUDH y el Pacto Internacional de Derechos Humanos y otros tratados universales que establecen una equidad a las libertades y derechos declarados en estas contra toda discriminación, lo que obliga a los países a plasmar todas las medidas que sean útiles para garantizar la no discriminación en el funcionamiento de los derechos humanos. Es decir que el estado debe respetar el acuerdo por ley sobre la inserción laboral de las PCD en nuestro país acorde al porcentaje, concordando con los autores mencionados de la falta de aplicación de la ley.

Respecto al objetivo específico 2: **Analizar en el orden técnico jurídico el cumplimiento de las medidas dispuestas en la ley 29773 sobre las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades.**

De acuerdo a la tabla 8 ¿el estado cumple su labor de fiscalización y supervisión sobre las condiciones laborales de las personas con discapacidad resguardando el principio de igualdad de oportunidades? Se evidencia que el 46,7 % de los encuestados considera estar parcialmente de acuerdo con que el estado cumple con la fiscalización en términos laborales hacia las personas con discapacidad, respecto a la tabla 13 ¿En su experiencia como abogado laboralista, en la ciudad de Piura las entidades públicas y privadas cumplen con la contratación del porcentaje establecido en la ley de las personas con discapacidad? un 46,7 % está parcialmente de acuerdo en que las entidades públicas y privadas cumplen con el porcentaje establecido en ley. En la tabla 14 se puede apreciar que ante la interrogante ¿La defensoría del pueblo cumple con efectividad su labor de mecanismo independiente encargado de promover, proteger y supervisar el cumplimiento de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad frente a cualquier tipo de despido? El 73,4% está parcialmente de acuerdo con que la defensoría del pueblo si cumple en su totalidad su labor de promover, supervisar, proteger el

cumplimiento de los derechos laborales de las PCD ante cualquier tipo de despido.

En la tabla 14 se puede apreciar que ante la interrogante ¿La defensoría del pueblo cumple con efectividad su labor de mecanismo independiente encargado de promover, proteger y supervisar el cumplimiento de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad frente a cualquier tipo de despido? El 73,4% está parcialmente de acuerdo con que la defensoría del pueblo si cumple en su totalidad su labor de promover, supervisar, proteger el cumplimiento de los derechos laborales de las PCD ante cualquier tipo de despido. Esto en relación con el autor. Romero (2020) teniendo como objetivo fundamentar la transición al trabajo de las PCD en el municipio de Carabayllo, 2019. Los resultados obtenidos evidenciaron deficiencias en el manejo del municipio de Carabayllo. concluyendo que en el municipio de Carabayllo se logra cumplir en parte la ley por la diferencia relativa durante la competencia. Es decir que se obtuvo que dentro de dicha municipalidad si se logra cumplir en parte la ley del porcentaje de personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades. Por su parte se concuerda de igual manera con el autor Montalban (2022), tuvieron como objetivo analizar las mejoras de las condiciones laborales de PCD poniendo buenas relaciones entre la OMAPED y las PCD, es decir se entiende que en la ciudad de Piura existe una buena relación por parte de ambas parte, para el desarrollo de actividades comunitarias pero falta una mayor difusión de la ley 29773, tanto para el tema laboral y para el ámbito social, por lo que no se está cumpliendo con una en parte con dicha ley en términos del principio de igualdad socio-laborales.

Respecto al objetivo específico 3: Corroborar en el orden práctico jurídico el reconocimiento de los beneficios socio-económicos a las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades.

En relación a la tabla 2 ¿Usted como abogado, cree oportuno la celebración de contratos de aprendizaje dentro de un centro laboral hacia las personas con discapacidad? el 73,3% está en total acuerdo que se aplique la celebración de contratos de aprendizaje dentro de un centro de labores. Respecto a la tabla 3 ¿Usted considera que la implementación de medidas de

políticas públicas, promueven y facilitan la igualdad de condiciones para el acceso a la justicia y derechos laborales de las personas con discapacidad? en 73, % está en total acuerdo la implementación de medidas de políticas públicas que ayudarán a promover la igualdad de condiciones laborales hacia las PCD. En la tabla 4 ¿Usted como abogado laboralista, considera que la estabilidad laboral supone el respeto de los derechos laborales como los beneficios laborales estipulados en la ley de personas con discapacidad? El 100 % de los encuestados considera estar de acuerdo que los beneficios laborales de las PCD, suponen el respeto de los derechos laborales, estipulados en la ley de las PCD. En la tabla 5 ¿La vulneración de los derechos laborales, influye de manera significativa en el desempeño laboral de las personas con discapacidad? el 93,3 % está de acuerdo que la vulneración de los derechos laborales influye en el desempeño laboral de las PCD. Respecto a la tabla 7 ¿el estado plantea programas laborales con el objetivo de mejorar el acceso de personas con discapacidad brindando oportunidades de empleo decente y cumple con sensibilizar sobre las habilidades y potencialidades de estas personas? El 53,3% está parcialmente de acuerdo que el estado plantea programas laborales para mejorar el acceso al empleo decente cumpliendo con sensibilizar la oportunidad laboral, en la tabla 11 ¿Los ajustes razonables en el lugar de trabajo facilitan al trabajador con discapacidad el acceso y desplazamiento en el puesto de trabajo, su desarrollo productivo, su acceso a programas de inducción, capacitación y promoción en el empleo en igualdad de condiciones que los demás trabajadores? El 80 % está de acuerdo que los ajustes razonables es decir las comodidades estipuladas en la ley facilitan al trabajador accesos y desplazamiento en los centros laborales. Respecto a la tabla 15 ¿Las entidades públicas y privadas brindan estrategias o mecanismos idóneos para que las personas con discapacidad se adapten y se integren con facilidad a su institución? El 60 % está parcialmente de acuerdo en que las entidades públicas y privadas brindan estrategias o mecanismos para la adaptación de las PCD en los centros de trabajo

Esto se relaciona con el autor Tejada (2021) la elaboración de un documento de análisis jurídico y crítico donde garantice la correcta atención de aquellas políticas laborales favoreciendo aquellas personas que padezcan

alguna discapacidad, concluyendo que en la legislación vigente ecuatoriana se regula la correcta actuación en cuanto al trato laboral hacia la humanidad que sufre de alguna discapacidad, esto acorde a las políticas que se dirigieron a los ministerios correspondientes. Asimismo el autor Abregu (2021) planteó como uno de sus objetivos identificar en qué nivel el empleo de PCD influye una visión corporativa de los negocios medianos o las empresas, encontrado como resultado final que se lograría mejorar la imagen y la reputación de las empresas al contar con personas con discapacidad con un trabajo que no dificulte su desenvolvimiento y su responsabilidad, obtuvo como resultado el poco conocimiento de la ley 29973, y que los clientes no interactúan con las personas con discapacidad dentro de un centro comercial concluyendo que se debe realizar un seguimiento adecuado que permita Determinar si se necesitan cambios en la sucursal o si las personas con discapacidades están completamente acomodadas. Es decir, para ambos autores y con nuestra investigación se concuerda en que se debe de implantar en la práctica los beneficios socio económicos estipulados en la ley laborales de PCD. Y una mayor difusión de la ley de PCD. Con relación a la teoría el autor (López 2021) establece que, por medio de la igualdad de oportunidades, se pretende fomentar la "competencia leal" entre todos los que desean beneficiarse del estado a través de diferentes oportunidades sociales para brindar satisfacción a todas las necesidades básicas de cada ser humano. (López 2021)

VI. CONCLUSIONES

- ✓ Respecto a la efectividad de la inserción laboral de las personas con discapacidad, en términos del principio de igualdad de oportunidades en la ciudad de Piura, se concluye que, mediante la efectividad laboral sí permite mejorar las condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo socio económico del país y de la ciudad de Piura. Por ello se debe dar la inclusión laboral a este pequeño grupo de personas respaldado por el principio de igualdad de oportunidades.

- ✓ Se ha identificado un nivel aceptable el porcentaje estipulado en la normativa laboral hacia las personas con discapacidad en el sector público, dejando claro un total desacuerdo con el porcentaje estipulado para las empresas privadas, lo cual en la ciudad de Piura no se cumple con una adecuada inserción laboral de las personas con discapacidad de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades.

- ✓ Existe una relación poco favorable en el cumplimiento de la ley de personas con discapacidad en términos laborales, debido a se evidencia que en la ciudad de Piura, el estado a través de la defensoría del pueblo no cumple a cabalidad con su labor de fiscalización y protección hacia las personas con discapacidad, ante cualquier tipo de despido por parte de las empresas tanto públicas como privadas para verificar la efectividad de dicho cumplimiento

- ✓ Respecto al orden práctico jurídico y su corroboración frente al reconocimiento de los beneficios económicos a las personas con discapacidad en base del principio de igualdad de oportunidades, promoviendo la igualdad de condiciones en el aspecto laboral, plasmándose en la celebración de contrataciones válidas, rigiéndose por la normativa del régimen laboral que le corresponda, brindándoles los beneficios laborales que le competen según el tipo de contrato celebrado entre las partes.

VII. RECOMENDACIONES

A la municipalidad de Piura:

- ✓ Incrementar la difusión de las instituciones municipales al momento del empadronamiento por parte de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) a través de las redes sociales y perifoneo en las zonas alejadas al distrito de Piura
- ✓ Establecer un porcentaje de fondos suficientes para talleres educativos en difusión de la ley laboral de personas con discapacidad, conjunto con sus familiares, otorgándoles apoyos legales ante cualquier vulneración de sus derechos
- ✓ Sobre la falta de inserción laboral, fortalecer alianzas por parte de las municipalidades con las empresas públicas para una mayor organización e inserción laboral de las personas con discapacidad basada en la igualdad de oportunidades.

A la Defensoría del pueblo

- ✓ Establecer un régimen de visitas inopinadas por parte de la defensoría del pueblo en coordinación con las municipalidades, a las empresas tanto públicas como privadas que incluyan en su planilla a las personas con discapacidad verificando las condiciones laborales (rampas, libre acceso) identificando qué porcentaje tiene cada empresa.

REFERENCIAS

- Abregu, K. S. (2021). La insercion laboral de personas con discapacidad y su influencia en la imagen corporativa de las tiendas por departamento. Lima-Peru: ulima. Obtenido de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13850/Pe%C3%B1a_La_insercion_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Belchi, A. (3 de marzo de 2023). Personas discapacitadas en América Latina, los grandes olvidados tras la pandemia. voz de america. Obtenido de <https://www.vozdeamerica.com/a/personas-discapacidad-america-latina-pandemia/6988022.html>
- Cabeza, S. N. (2017). The audit in the control process. Polo del Conocimiento. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RYRbwWcCGlwJ:https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/7/pdf&cd=9&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- CONADIS. (9 de mayo de 2021). La región Piura firma Convenio con Conadis para que personas con discapacidad puedan ser empadronadas. Obtenido de Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad: <https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/492384-la-region-piura-firma-convenio-con-conadis-para-que-personas-con-discapacidad-puedan-ser-empadronadas>
- Dubet, F. (2018). Los límites de la igualdad de oportunidades. Nueva Sociedad. Obtenido de <https://nuso.org/articulo/los-limites-de-la-igualdad-de-oportunidades/>
- García Guiliany , J., Durán, S. E., Parra Margel , A., & Martínez Caraballo, H. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral. Revista de ciencias sociales. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025046#>

- Garcia, F. S., & Ramirez Abad, D. A. (2020). Clima laboral de las personas con discapacidad en las organizaciones de la ciudad de Piura 2019. Tzhoecoen. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1257/1141>
- GIL, I. (2018). ¿Qué es la discapacidad? Evolución histórica y cultural. EL BLOG.
- Gonzales, G. C. (2018). "Estudio sobre la situación socio-laboral de la persona con discapacidad en el distrito de Piura: medidas de inclusión". PIURA-PERU: UNP. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1396/ECON-MAR-GON-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- INEI. (2017). Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017. Peru: instituto nacional de estadística e informática. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf
- Johana, F. M. (2022). "Análisis de las políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad y su efecto en la inserción laboral en las instituciones públicas de la ciudad de Tulcan. CARCHI-ECUADOR: UPEC.
- Leon, N. T. (2018). Técnicas de Investigación cualitativa y cuantitativa. Mexico : Universidad Autónoma del Estado de México. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>
- Llinas-Audet, X., Velarde Talleri, A., & Barboza Palomino, M. (2017). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. (U. d. Salle., Ed.) Equidad y Desarrollo. Obtenido de <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss32/4/>
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2017). Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona: diposit digital de documents de la UAB. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- López, T. C. (2021). concepto de igualdad de oportunidades, análisis de sus perspectivas. Cuadernos de Filosofía Latinoamericana. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8037706.pdf>

- López, T. C. (2021). El concepto de igualdad de oportunidades. Análisis de sus perspectivas. creative commons. doi: <https://doi.org/10.15332/25005375.6752>
- Martello, W. (2021). Discapacidad y empleo: el desafío de la integración. Provincia de buenos aire, defensoria.
- Molero, K. R. (2018). Integración laboral de personas con discapacidad en actividades productivas de una joyería. San Martin Emprendedor, 65-77. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1656/sme_v5n1_art5.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montalban Chanta, E. C. (2022). La gestión administrativa de OMAPED y la inserción laboral de personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022. PIURA-PERU: UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106181/Montalban_CEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montalban Chanta, E. C. (2022). La gestión administrativa de OMAPED y la inserción laboral de personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106181/Montalban_CEC-SD.pdf?sequence=1
- Morales, M. T. (2020). "Análisis de las políticas sociales de inclusión e inserción laboral a personas con discapacidad en el Ecuador periodo 2000-2017" (tesis pre grado). ecuador. Obtenido de https://rraae.cedia.edu.ec/Record/USFQ_0297404b45be729bb602220ccf6c7757
- OECD. (2018). Labour market inclusion of people with disabilities. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf
- OMS. (2023). Informe mundial sobre la discapacidad. Obtenido de organizacion mundial de la salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

- petrova, d. (2018). oas.org. Obtenido de Declaracion de principios para la igualdad:
http://www.oas.org/dil/esp/2008_Declaracion_de_Principios_de_Igualdad.pdf
- Porto, J. P. (2022). Muestra estadística - Qué es, propiedades, definición y concepto. definicion.de. Obtenido de <https://definicion.de/muestra-estadistica/>
- Quiroa, M. (Febrero de 2020). Planificación estratégica. Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/planificacion-estrategica.html>
- Ramirez, A. D., & Mogollon Garcia, F. S. (2020). Clima laboral de las personas con discapacidad en las organizaciones de la ciudad de Piura 2019. TZHOECOEN. Obtenido de <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i2.1257>
- REA. (2022). Diccionario de la lengua española. Obtenido de <https://dle.rae.es>
- Reyes, M. S. (2017). insercion laboral de un grupo de trabajadores con discapacidad en cali (tesis de pregrado) . Colombia: Universidad de Valle. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10145/0534330-MS-2017-1.pdf?sequence=1>
- Roberto, H. S., & Paulina, M. T. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta. mexico: Mc Graw Hill educación. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Rodríguez Montenegro, E. M. (2014). Análisis de las políticas dirigidas a la inserción socio-laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. El caso de la Universidad Central del Ecuador. repositorio UCE. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/2950>
- ROEMER, J. E. (2019). Igualdad de oportunidades. EE.UU: CORE. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/230189103.pdf>
- Romero, F. I. (2020). Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019 (tesis de pregrado). Lima: repositorio UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41847>

- Sapiro, I. C. (2017). Planeación estratégica (3ra edición). Mexico: MC GRAW HILL. Obtenido de <https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundamentos-chiavenato-idalberto.pdf>
- Sociales, D. d. (2023). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. UNITED NATIONS. Obtenido de <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html>
- Tejada España, I. M. (2021). "Análisis de las políticas laborales de las personas con discapacidad. Ecuador, Ecuador: renati. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13912>
- Tinitana, Z. Y. (2017). Calidad de vida de las personas con discapacidad en relación a la funcionalidad familiar Loja 2016 (tesis de pregrado). Ecuador: dspace. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18268/3/CD%20INFORME%20FINAL%20TESIS%20CALIDAD%20DE%20VIDA.pdf>
- Torres Luján, D. F. (2019). La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú. Peru. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/14886>
- Ulloa Manzur, J. F., Alarcón Valencia, M. B., & Zambrano Silva, D. H. (2017). Oportunidad laboral y los nuevos emprendimientos. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. Obtenido de <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/239/pdf>
- Verdier, É., & Vultur, M. (2018). La inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal. Cuestiones de Sociología. Obtenido de <https://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/CSe067>
- Villalvazo, E. L. (2021). que es la situación laboral, que tipos hay y ejemplos de ella. Obtenido de <https://www.mitrabajo.news/reclutadores/Que-es-la-situacion-laboral-que-tipos-hay-y-ejemplos-de-ella-20210815-0007.html>

Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Obtenido de Repositorio.cepal: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

22431, L. (s.f.). Sistema de protección integral de los discapacitados. Boletín Oficial, 1981-03-20. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-22431-20620/texto#:~:text=%2D%20Las%20empresas%20de%20transpone%20colectivo,a%20los%20que%20deban%20concurrir.>

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Instrumento | Escala de medición |
|--|--|---|---------------|--|-------------|---------------------|
| Variable N°1: principio de igualdad de oportunidades | La sociedad debe hacer todo lo que esté a su alcance para crear un “campo de juego nivelado” entre quienes solicitan empleos, o nivelarlos durante su aprendizaje, por lo tanto, entre otras cosas, todo lo que pueda hacer de los solicitantes debe ser aceptado (ROEMER, 2019) | A través de un cuestionario medirá de acuerdo a la oportunidad igualitaria, referidas a las oportunidades para mejorar la calidad de vida de las personas, a través de la igualdad para conseguir un puesto de trabajo. | Planificación | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programas ✓ Planificación de actividades ✓ objetivos | | Intervalo de Likert |
| | | | orgazación | <ul style="list-style-type: none"> ✓ funciones laborales ✓ coordinación | | |
| | | | Dirección | <ul style="list-style-type: none"> ✓ capacitación ✓ liderazgo ✓ coordinación | | |
| | | | Control | <ul style="list-style-type: none"> ✓ registro ✓ supervisión ✓ retroalimentación | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--------------------------------------|---|--|---------------------|
| Variable N° 2: Inserción laboral de las personas con discapacidad | El acceso al empleo de las personas con discapacidad se ha convertido en un problema social en muchos países en el futuro, esto se debe a que carecen de la socialización para entender que deben recibir ciertas protecciones. (Verdier & Vultur, 2018) | Se evaluarán las perspectivas con respecto a la variable Inserción laboral de las personas con discapacidad utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos. | Intermediación en el mercado laboral | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento de la institución ✓ Convenio ✓ Inclusión social ✓ Seguimiento | | Intervalo de Likert |
| | | | Situación laboral | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estabilidad laboral ✓ Satisfacción laboral ✓ Desempeño laboral ✓ Expectativa | | |

Anexo 1: Tabal de operacionalización de variables

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario dirigido a los abogados laboristas en el distrito de Piura.

Objetivo: Recolectar opiniones de los abogados con conocimientos en derecho laboral, sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades.

Datos generales del encuestado: _____

Años de experiencia como abogado laboralista: _____

Categoría académica o científica: Licenciado Magister Doctor

MARQUE CON UN ASPA (X) DENTRO DE RECUADRO LO MEJOR QUE CONSIDERE PERTINENTE:

1. ¿Considera pertinente la inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva?

De acuerdo Parcialmente de acuerdo
En desacuerdo

2. ¿Usted como abogado, cree oportuno que, en la celebración de los contratos de personas con discapacidad, el empleador le detalle de manera más personalizada sus funciones acordes al objeto social de la empresa o institución?

De acuerdo Parcialmente de acuerdo
En desacuerdo

3. ¿Usted considera que la implementación de medidas de políticas públicas, promueven y facilitan la igualdad de condiciones para el acceso a la justicia y derechos laborales de las personas con discapacidad?

De acuerdo Parcialmente de acuerdo
En desacuerdo

4. ¿Usted como abogado laboralista, considera que la estabilidad laboral supone el respeto de los derechos laborales como los beneficios laborales estipulados en la ley de personas con discapacidad?

De acuerdo Parcialmente de acuerdo
En desacuerdo

5. ¿La vulneración de los derechos laborales, influye de manera significativa en el desempeño laboral de las personas con discapacidad?

De acuerdo Parcialmente de acuerdo
En desacuerdo

6. ¿La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de la buena satisfacción laboral?

De acuerdo Parcialmente de acuerdo
En desacuerdo

7. ¿El estado plantea programas laborales con el objetivo de mejorar el acceso de personas con discapacidad brindando oportunidades de empleo decente y cumple con sensibilizar sobre las habilidades y potencialidades de estas personas?

De acuerdo Parcialmente de acuerdo
En desacuerdo

8. ¿El estado cumple su labor de fiscalización y supervisión sobre las condiciones laborales de las personas con discapacidad resguardando el principio de igualdad de oportunidades?

De acuerdo Parcialmente de acuerdo
En desacuerdo

9. ¿Comparte el criterio establecido en la normativa de la legislación laboral peruana que establece la obligación de las entidades del estado de contratar como mínimo el 5% de personas con discapacidad del total de su personal, para fortalecer la inclusión social?

De acuerdo Parcialmente de acuerdo
En desacuerdo

10. ¿Comparte el criterio establecido la normativa de la legislación laboral peruana que establece la obligación de las entidades privadas de contar con más de 50 personas con discapacidad que equivale el 3% del total de su personal, para fortalecer la inclusión social?

De acuerdo Parcialmente de acuerdo
En desacuerdo

11. ¿Los ajustes razonables en el lugar de trabajo facilitan al trabajador con discapacidad el acceso y desplazamiento en el puesto de trabajo, su desarrollo productivo, su acceso a programas de inducción, capacitación y promoción en el empleo en igualdad de condiciones que los demás trabajadores?

De acuerdo Parcialmente de acuerdo
En desacuerdo

12. ¿En su experiencia como abogado en el Perú considera que el estado cumple con ejecutar el plan de inclusión laboral de personas con discapacidad?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

En desacuerdo

13. ¿En su experiencia como abogado laboralista, en la ciudad de Piura las entidades públicas y privadas cumplen con la contratación del porcentaje establecido en la ley de las personas con discapacidad?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

En desacuerdo

14. ¿La defensoría del pueblo cumple con efectividad su labor de mecanismo independiente encargado de promover, proteger y supervisar el cumplimiento de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad frente a cualquier tipo de despido?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

En desacuerdo

15. ¿Las entidades públicas y privadas brindan estrategias o mecanismos idóneos para que las personas con discapacidad se adapten y se integren con facilidad a su institución?

De acuerdo

Parcialmente de acuerdo

En desacuerdo

OBSERVACIONES: _____

Muchas gracias por su participación.

Anexo 3: Constancias y fichas de validación

Validación del instrumento: CUESTIONARIO

dirigido a los abogados laboristas en el distrito de Piura.

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Omar Gabriel Velasco Palacios con DNI N° **05642721**, con N° 1804 de Colegiatura, de profesión **Abogado**, desempeñándome actualmente como **docente y coordinador de Derecho UCV-PIURA**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento, Cuestionario “**principio de igualdad de oportunidades como fundamento de la inserción laboral de las personas con discapacidad, Piura 2023**”

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| INSTRUMENTOS | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|--------------------|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | X | |
| 2. Objetividad | | | | X | |
| 3. Actualidad | | | | | X |
| 4. Organización | | | | X | |
| 5. Suficiencia | | | | | X |
| 6. Intencionalidad | | | | X | |
| 7. Consistencia | | | | | X |
| 8. Coherencia | | | | | X |
| 9. Metodología | | | | X | |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 27 días del mes de junio del dos mil veintitrés.

Magister : Omar Gabriel Velasco Palacios

DNI/C.E. : 05641721

Especialidad Comercial : **Derecho Civil y**

E-mail : Ovelasco@ucv.edu.pe



TÍTULO: “PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO FUNDAMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, PIURA 2023”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 – 40 | | | | Buena 41 - 60 | | | | Muy Buena 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|---|--|--|
| | necesarios en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6.Intencionaldiad | Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 7.Consistencia | Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 8.Coherencia | Tiene relación entre las variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 9.Metodología | La estrategia responde a la elaboración de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |

Instrucciones: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciado

Piura, 27 de junio de 2023.

Doctor(a) : Omar Gabriel Velasco Palacios

DNI : 05641721

E-mail : Ovelasco@ucv.edu.pe

FIRMA

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|---|---|
| VELASCO PALACIOS, OMAR GABRIEL DNI 05641721 | ABOGADO Fecha de diploma: 23/04/2008 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i> |
| VELASCO PALACIOS, OMAR GABRIEL DNI 05641721 | BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 03/03/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| VELASCO PALACIOS, OMAR GABRIEL DNI 05641721 | MAGISTER EN DERECHO CON MENCION EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL Fecha de diploma: 03/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i> |

Constancias y fichas de validación

Validación del instrumento: CUESTIONARIO

dirigido a los abogados laboristas en el distrito de Piura.

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Sandra Lizbeth Sánchez Núñez con DNI: N° 46835955 de profesión **Abogado** y con doctorado en derecho desempeñándome actualmente como **docente a tiempo completo en la Facultad de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo - Piura.**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento, Cuestionario **“principio de igualdad de oportunidades como fundamento de la inserción laboral de las personas con discapacidad, Piura 2023”**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| INSTRUMENTOS | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|--------------------|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | | X |
| 2. Objetividad | | | | | X |
| 3. Actualidad | | | | | X |
| 4. Organización | | | | X | |
| 5. Suficiencia | | | | X | |
| 6. Intencionalidad | | | | X | |
| 7. Consistencia | | | | | X |
| 8. Coherencia | | | | | X |
| 9. Metodología | | | | X | |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 27 días del mes de junio del dos mil veintitrés.

Doctora : **Sandra Sánchez Núñez**

DNI/C.E. : **46835955**

Especialidad : **derecho civil**



TÍTULO: “PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO FUNDAMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CONDISCAPACIDAD, PIURA 2023”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 – 40 | | | | Buena 41 - 60 | | | | Muy Buena 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1.Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 2.Objetividad | Esta expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 3.Actualidad | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| 4.Organización | Existe una organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 5.Suficiencia | Comprende los aspectos | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | |

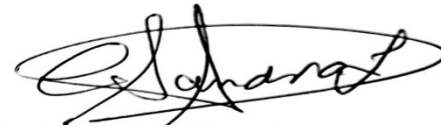
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|--|--|--|--|--|
| | necesarios en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6.Intencionaldiad | Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| 7.Consistencia | Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| 8.Coherencia | Tiene relación entre las variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| 9.Metodología | La estrategia responde a la elaboración de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |

Instrucciones: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 27 de junio de 2023.

Doctor(a) : Sandra Sánchez Núñez

DNI : 46835955

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sandra', enclosed within a dashed rectangular border.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|--|--|
| SANCHEZ NUÑEZ, SANDRA LIZBETH DNI 46835955 | ABOGADA Fecha de diploma: 17/09/2013 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU |
| SANCHEZ NUÑEZ, SANDRA LIZBETH DNI 46835955 | BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 14/03/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU |
| SANCHEZ NUÑEZ, SANDRA LIZBETH DNI 46835955 | MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 10/04/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU |
| SANCHEZ NUÑEZ, SANDRA LIZBETH DNI 46835955 | DOCTORA EN DERECHO Fecha de diploma: 25/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/03/2017 Fecha egreso: 08/08/2020 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU |

Constancias y fichas de validación

Validación del instrumento: CUESTIONARIO

dirigido a los abogados laboristas en el distrito de Piura.

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **Manuel López Cruz** con DNI N° 46091219, con N° 3920 de Colegiatura, de profesión **Abogado** desempeñándome actualmente como **Docente universitario**.


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento, Cuestionario **“principio de igualdad de oportunidades como fundamento de la inserción laboral de las personas con discapacidad, Piura 2023”**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| INSTRUMENTOS | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|--------------------|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | X | |
| 2. Objetividad | | | | X | |
| 3. Actualidad | | | | X | |
| 4. Organización | | | X | | |
| 5. Suficiencia | | | X | | |
| 6. Intencionalidad | | | | X | |
| 7. Consistencia | | | X | | |
| 8. Coherencia | | | | X | |
| 9. Metodología | | | | X | |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 27 días del mes de junio del dos mil veintitrés.

Magister : Manuel López Cruz
DNI/C.E. : 46091219
Especialidad : Gestión Publica
E-mail : manuel9_89@hotmail.com



Manuel Francisco López Cruz
 ABOGADO
 REG. ICAP 3920
 FIRMA

TÍTULO: “PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO FUNDAMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, PIURA 2023”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO N° 1: CUESTIONARIO

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 – 40 | | | | Buena 41 - 60 | | | | Muy Buena 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |

Instrucciones: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 27 de junio de 2023.

Doctor(a) : Manuel López Cruz

DNI : 46091219

E-mail : manuel9_89@hotmail.com



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|--|--|
| LOPEZ CRUZ, MANUEL FRANCISCO DNI 46091219 | BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 13/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| LOPEZ CRUZ, MANUEL FRANCISCO DNI 46091219 | ABOGADO Fecha de diploma: 05/12/2014 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| LOPEZ CRUZ, MANUEL FRANCISCO DNI 46091219 | MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 22/02/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL. Fecha matrícula: 18/08/2018 Fecha egreso: 05/01/2020 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i> |

Anexo 4: validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Análisis de fiabilidad de Cuestionario

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|--|----------------|
| ,744 | ,744 | 15 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUGO DENIS DAYRON, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO FUNDAMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, PIURA 2023", cuyo autor es TORRES ENCALADA ANTHONY ISAAC, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

PIURA, 30 de Noviembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| LUGO DENIS DAYRON CARNET EXT.: 01911323 ORCID: 0000-0003-4439-2993 | Firmado electrónicamente por: DLUGOD el 30-11- 2023 19:51:24 |

Código documento Trilce: TRI - 0674843