

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**El incumplimiento de la norma laboral y la discriminación,  
influye en el aumento de desempleo en personas con  
discapacidad en el Distrito de Santiago de Surco - Lima, 2020**

**Para optar en grado académico de Maestro en:  
Gestión Empresarial**

**Autor:**

**Bach. Olga Maribel CARHUAZ CRUZ**

**Asesor:**

**Dra. Jannet Karim FUSTER GOMEZ**

**Cerro de Pasco - Perú - 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**El incumplimiento de la norma laboral y la discriminación,  
influye en el aumento de desempleo en personas con  
discapacidad en el distrito de Santiago de Surco - Lima, 2020**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA  
PRESIDENTE

---

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY  
MIEMBRO

---

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON  
MIEMBRO



Firmado digitalmente por:  
CARHUARICRAMEZA Julio  
Cesar FAU 20154005046 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 29/02/2024 23:22:29-0500



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación

### **INFORME DE ORIGINALIDAD N° 028-2024- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:  
**Olga Maribel CARHUAZ CRUZ**

Escuela de Posgrado:  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

Tipo de trabajo:  
**TESIS**

TÍTULO DEL TRABAJO:  
**“EL INCUMPLIMIENTO DE LA NORMA LABORAL Y LA DISCRIMINACIÓN,  
INFLUYE EN EL AUMENTO DE DESEMPLEO EN PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN EL DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO - LIMA,  
2020”**

**ASESOR (A):** Mg. Jannet Karim FUSTER GOMEZ

Índice de Similitud:  
**26%**

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 29 de enero del 2024

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE  
Dr. Julio César CARHUARICRA MEZA  
DIRECTOR

## **DEDICATORIA**

Mi tesis lo dedico con todo mi amor y cariño a mis queridos padres Mauro y Leonor; por su apoyo constante en cada objetivo que he logrado en este largo caminar.

A mi compañero de vida y eterno amor Hubert Carbajal por su apoyo constante, por creer en mí, por darme mi espacio y estar siempre cuando más lo necesito.

A mis adorados hijos Angelo, Renzo y Rodrigo por ser mi fuente de motivación e inspiración para ser cada día mejor.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos en todo momento a lo largo de nuestra existencia por ser el apoyo infalible en aquellos momentos de dificultad y debilidad.

Agradezco infinitamente a mi Asesora Dra. Jannet Karin Fuster Gomez; por su sinceridad y paciencia, sin sus palabras y correcciones no habría podido llegar a esta anhelada etapa que estoy por culminar.

Así mismo agradecer a todos los docentes de mi alma mater UNDAC, por haberme compartido sus conocimientos a lo largo de mi preparación en los años maravillosos de mi vida; gracias a ellos hago realidad mi anhelo postergado por muchos años.

Finalmente agradecer a toda mi hermosa familia esposo, hijos, padres, hermanas, sobrinos, suegros y mis apreciados tíos políticos de la familia Carbajal, por su apoyo en todo sentido en este objetivo importante que suma en mi formación profesional.

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general: “Determinar de qué manera el incumplimiento de la norma laboral y la discriminación, influyen en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.”, la misma que fue desarrollada en función al comportamiento y análisis de nuestras variables estudiadas.

La investigación es básica, de nivel descriptivo correlacional, el método utilizado fue el científico y de forma específica el inductivo, analítico, sintético. Empleando para ello el diseño correlacional, los colaboradores que participaron fueron 104 personas, la recolección de nuestros datos fue mediante dos instrumentos (cuestionarios) los mismos que fueron aprobados mediante el método de juicio de expertos, para luego ser aplicados.

Luego de la concerniente prueba de hipótesis, debemos mencionar que con un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman que fue = ,945 y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel establecido de  $\alpha = 0,05$ , en función a los resultados se concluye que: El incumplimiento de la norma laboral y la discriminación, influyen en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020. La cual es una relación positiva muy alta.

**Palabras Clave:** Incumplimiento de la Norma Laboral, Discriminación, Aumento de Desempleo, Personas discapacitadas.

## ABSTRACT

The general objective of the research was: "Determine how non-compliance with labor regulations and discrimination influence the increase in unemployment among people with disabilities in the Santiago de Surco district in 2020.", the same one that was developed based on the behavior and analysis of our studied variables.

The research is basic, of a descriptive correlational level, the method used was the scientific one and specifically the inductive, analytical, synthetic one. Using the correlational design for this, the collaborators who participated were 104 people, the collection of our data was through two instruments (questionnaires), the same ones that were approved by means of the expert judgment method, to be later applied.

After the relevant hypothesis test, we must mention that with a Spearman's Rho correlation coefficient that was = .945 and a p value = 0.000 less than the established level of  $\alpha = 0.05$ , based on the results it is concluded that: Non-compliance with labor regulations and discrimination influence the increase in unemployment among people with disabilities in the Santiago de Surco district in 2020. This is a very high positive relationship.

**Keywords:** Non-compliance with the Labor Standard, Discrimination, Increase in Unemployment, Disabled people.

## INTRODUCCIÓN

El incumplimiento de la norma laboral y la discriminación son fenómenos que pueden tener un impacto significativo en el desempleo de las personas con discapacidad. En el distrito de Santiago de Surco, ubicado en Lima, durante el año 2020, se observa un aumento preocupante en la tasa de desempleo entre este grupo vulnerable de la población.

El incumplimiento de la normativa laboral, que implica la falta de aplicación de medidas de inclusión y adaptación razonable para las personas con discapacidad, así como la discriminación en el ámbito laboral, como la negativa injustificada de contratación o la falta de oportunidades de desarrollo profesional, contribuyen directamente al incremento del desempleo en esta población.

Por tanto, resulta fundamental realizar una investigación exhaustiva que analice la relación entre el incumplimiento de la norma laboral, la discriminación y el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco, Lima, durante el año 2020.

Por lo manifestado líneas arriba consideramos importante presentar esta investigación. La misma que está estructurado siguiendo el reglamento de grados y títulos de nuestra universidad. Y que es de la siguiente manera

**Capítulo I Identificación y Determinación del Problema:** En este capítulo se manifiesta el problema materia de nuestro estudio, considerando que existe una alta relación entre las variables estudiadas, del mismo modo se esbozan los problemas específicos, la formulación de objetivos, la respectiva justificación y las limitaciones de nuestra investigación.

**Capítulo II Marco Teórico,** nuestro trabajo de investigación se sustenta fundamentalmente en las teorías y conceptos actualizados de ambas variables para amparar nuestro marco teórico, por lo que se ha sido metódicos al momento de obtener información sobre los antecedentes de estudio en todos sus niveles, así como los



conocimientos e ideas que respaldan nuestra investigación se formulan las respectivas hipótesis a efectos de activar el estudio, así como se identifican las variables e indicadores de nuestra investigación y se realiza la respectiva operacionalización de las variables e indicadores.

**Capítulo III Metodología y Técnicas de Investigación,** exteriorizamos el tipo, el nivel de investigación, así como el diseño utilizado, la población y muestra. El tamaño muestral es el de 104 colaboradores, del mismo modo se instauró los instrumentos de recolección de datos para nuestro estudio, también la selección, validación y confiabilidad de nuestros instrumentos de investigación mediante el juicio de expertos. Por último, presentamos la respectiva orientación ética.

**Capítulo IV Resultados y Discusión.** Se aplicó una encuesta de tipo Likert a las personas de nuestra muestra, el análisis y procesamiento de los resultados se ejecutó en primera instancia paquete estadístico Excel y para posteriormente procesar los datos con el software estadístico SPSS V. 26, luego de ello se realizó la respectiva prueba de hipótesis utilizando para ello, la correlación de Rho de Spearman, luego se muestra la respectiva discusión de resultados.

Por último, mostramos las respectivas conclusiones y recomendaciones, que esperamos sean tomadas en cuenta.

La Autora.

## ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación .....	2
1.3.	Formulación del problema.....	3
1.3.1.	Problema general .....	3
1.3.2.	Problemas específicos.....	3
1.4.	Formulación de objetivos. ....	3
1.4.1.	Objetivo general .....	3
1.4.2.	Objetivos específicos.....	3
1.5.	Justificación de la investigación. ....	3
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	5

### CAPITULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio .....	7
2.2.	Bases teóricas - científicas .....	11
2.3.	Definición de términos básicos .....	16
2.4.	Formulación de hipótesis.....	20
2.4.1.	Hipótesis general.....	20
2.4.2.	Hipótesis específicas .....	21

2.5.	Identificación de variables.....	21
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	21

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de investigación .....	23
3.2.	Nivel de investigación .....	23
3.3.	Métodos de investigación. ....	23
3.4.	Diseño de investigación .....	26
3.5.	Población y muestra .....	26
3.6.	Técnicas e instrumento recolección de datos .....	28
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación ..	29
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	29
3.9.	Tratamiento estadístico.....	30
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica .....	31

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	32
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	33
4.3.	Prueba de hipótesis .....	46
4.4.	Discusión de resultados.....	50

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Estadísticas de Fiabilidad .....	29
Tabla 2	Incumplimiento de la Norma Laboral y la Discriminación .....	33
Tabla 3	Incumplimiento de la cuota de contratación .....	34
Tabla 4	Falta de adaptación razonable en el lugar de trabajo.....	35
Tabla 5	Ausencia de medidas de inclusión y accesibilidad .....	36
Tabla 6	Negativa injustificada de contratación.....	37
Tabla 7	Falta de igualdad de oportunidades de empleo y desarrollo profesional ..	38
Tabla 8	Trato desfavorable o prejuicioso basado en la discapacidad .....	39
Tabla 9	Aumento de desempleo en personas con discapacidad .....	40
Tabla 10	Número de personas con discapacidad desempleadas .....	41
Tabla 11	Porcentaje de personas con discapacidad desempleadas en relación a la población total del distrito .....	42
Tabla 12	Nivel de las personas con discapacidad desempleadas por falta de capacitación.....	43
Tabla 13	Experiencia laboral previa de las personas con discapacidad desempleadas .....	44
Tabla 14	Barreras y obstáculos para acceder al empleo .....	45
Tabla 15	Valores del coeficiente de correlación de Rho de Spearman .....	46
Tabla 16	Nivel de correlación entre Incumplimiento de la Norma Laboral y la discriminación y Aumento del desempleo de personas con discapacidad	47
Tabla 17	Nivel de correlación entre Incumplimiento de la Norma Laboral y Aumento del desempleo de personas con discapacidad.....	48
Tabla 18	Nivel de correlación entre Discriminación en el Ámbito Laboral y Aumento del desempleo de personas con discapacidad.....	49
Tabla 19	Estadísticas de Fiabilidad .....	60

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Incumplimiento de la Norma Laboral y la Discriminación .....	33
Figura 2	Incumplimiento de la cuota de contratación .....	34
Figura 3	Falta de adaptación razonable en el lugar de trabajo .....	35
Figura 4	Ausencia de medidas de inclusión y accesibilidad.....	36
Figura 5	Negativa injustificada de contratación.....	37
Figura 6	Falta de igualdad de oportunidades de empleo y desarrollo profesional	38
Figura 7	Trato desfavorable o perjudicioso basado en la discapacidad .....	39
Figura 8	Aumento de desempleo en personas con discapacidad .....	40
Figura 9	Número de personas con discapacidad desempleadas .....	41
Figura 10	Porcentaje de personas con discapacidad desempleadas en relación a la población total del distrito. ....	42
Figura 11	Nivel de las personas con discapacidad desempleadas por falta de capacitación .....	43
Figura 12	Experiencia laboral previa de las personas con discapacidad desempleadas .....	44
Figura 13	Barreras y obstáculos para acceder al empleo .....	45

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

La temática de la presente investigación, guarda especial correspondencia con las necesidades en materia de mejora del cumplimiento de la norma laboral sobre la cuota de empleo (Art. 49.1) de la “Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento” la misma que demanda que las instituciones públicas están obligadas a contratar individuos con discapacidad en una igualdad “no inferior al cinco por ciento de la totalidad de su personal”, y los contratantes privados con más de “cincuenta trabajadores” en una igualdad no menor al tres por ciento. Como instrumento primordial para la promoción del trabajo decoroso a nivel nacional, están los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP).

Se han establecido diversas prioridades para la interacción tripartita, enfocadas en el desarrollo de habilidades profesionales, la mejora de la productividad y el fomento del empleo. Entre las metas nacionales se destacan la mejora de la competitividad, el engrandecimiento de la empleabilidad de los jóvenes y la creación de oportunidades de trabajo decente para los grupos desfavorecidos. En el ámbito de la investigación, la formulación del problema es un paso fundamental. Este consiste en enunciar una relación clara entre dos o

más variables mediante preguntas específicas. El planteamiento del problema implica afirmar y estructurar de manera más formal la idea o el tema de investigación. En este contexto, el problema planteado se refiere a ¿De qué manera, el incumplimiento de la norma laboral y la discriminación, influyen en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco?

Actualmente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se halla empeñado en divulgar las “Normas laborales y de promoción de los derechos de las personas con discapacidad”, razón por la cual con este estudio se buscará determinar de qué manera el incumplimiento de la norma y la discriminación aumenta el desempleo de los trabajadores con discapacidad.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

Nuestra investigación ha sido delimitada de la siguiente manera:

### **1.2.1. Delimitación espacial**

El lugar donde se realizó la investigación, es en el distrito de Santiago de Surco.

### **1.2.2. Delimitación temporal**

Comprendió el estudio desde el mes de febrero a diciembre del periodo 2020.

### **1.2.3. Delimitación social**

El trabajo estuvo dirigido a las personas con discapacidad desempleadas.

### **1.2.4. Delimitación conceptual**

Los conceptos mencionados a continuación, son todos aquellos que debemos tener presentes a lo largo de toda la investigación los mismos que son:

“Norma Laboral y Discriminación”

“Desempleo de Personas con Discapacidad”

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿De qué manera el incumplimiento de la norma laboral y la discriminación, influyen en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿De qué manera el incumplimiento de la norma laboral, influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020?
- b) ¿De qué manera la discriminación, influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020?

### **1.4. Formulación de objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera el incumplimiento de la norma laboral y la discriminación, influyen en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) ¿De qué manera el incumplimiento de la norma laboral, influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020?
- b) ¿De qué manera la discriminación, influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020?

### **1.5. Justificación de la investigación**

#### **1.5.1. Justificación social**

Las indagaciones que se realizaron acerca de la justicia social para aquellos que tienen discapacidades, así como las respuestas que se brindan a



estas preguntas, manifiestan de manera inequívoca nuestra calidad ética como individuos dentro de la sociedad en la que vivimos. Este tema no se trata simplemente de una preocupación externa, periférica o superficial en relación con la justicia en general y la justicia social en particular. De hecho, sacude el núcleo mismo de la cuestión, ya que las personas con discapacidad suelen enfrentar las mayores desventajas y privaciones en el entorno social.

El concepto de justicia social implica una agenda política que correspondería priorizar la inclusión social y la igualdad para toda la población. Una política encaminada a la equidad y la igualdad debe reconocer las cuestiones de género, minorías étnicas, orientación sexual, edad y discapacidad como posibles fuentes de discriminación sistemática y desigualdad.

### **1.5.2. *Justificación teórica***

El interés en la discapacidad sale no solo debido a la elevada incidencia poblacional de la discapacidad severa, sino principalmente a las notables insuficiencias y violaciones que este grupo enfrenta en términos de sus derechos humanos fundamentales, impidiéndoles alcanzar un nivel de vida digna. Estas violaciones y carencias provienen de una sociedad que, tal vez de manera inconsciente pero sistemática, los excluye.

La investigación se vincula estrechamente con las necesidades de desarrollo para el cumplimiento de la normativa laboral relacionada con la cuota de empleo (Art. 49.1) de la “Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad”, así como con la investigación académica de Osorio, donde se evidencia el despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad en el contexto peruano.

Estas violaciones y carencias se manifiestan a través de prejuicios, marginación, invisibilidad, rechazo, inequidad y falta de oportunidades, entre otros aspectos. Dichos problemas han sido ampliamente documentados en los últimos años por investigaciones y documentos provenientes tanto de personas

con discapacidad y sus organizaciones como de investigadores y académicos, tanto con cómo sin discapacidad. Además, organismos internacionales y multilaterales como la “Organización de las Naciones Unidas” (ONU), la “Organización Internacional del Trabajo” (OIT), la “Organización Mundial de la Salud” (OMS), el “Banco Mundial”, el “Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo” (PNUD) y la “Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura” (UNESCO) han destacado estos problemas.

### **1.5.3. Justificación Metodológica**

Por ser una investigación de tipo cuantitativa, las limitaciones se asientan a nivel de varios riesgos de distensión.

Según el investigador, Sorokin (1963), ha indicado las limitaciones de la investigación cuantitativa: La subjetividad disfrazada Cuantitativamente, la conjugación Cuantitativa de agrupaciones para estudiar los sistemas Sociales, tomar una parte del sistema como variable independiente (causa) y todo el de los datos Cuantitativos lo que se puede observar en las investigaciones tradicionales.

En este tipo de investigación, no es posible abordar otros aspectos y solo se reduce a lo necesario, con limitación a una recolección de datos más generales y sin actividades. Se impone un cierto control en la investigación que impide un alcance diferente. Se han hecho cuestionarios como instrumentos de recolección de datos con el propósito de poder conseguir toda información con relación al tema, y con la interpretación de las consecuencias y apoyo del marco teórico poder instaurar conclusiones y recomendaciones.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

La limitación más importante fue al momento de recoger la información (aplicación del instrumento), ya que como es conocido las personas encuestadas son renuentes a brindar información y a contestar con paciencia y tolerancia las preguntas que se les formula.

Considero que faltan estudios más específicos sobre la incidencia que tiene el incumplimiento de la norma laboral y la discriminación, también los referidos al desempleo en personas con discapacidad.

Otra limitación importante mencionar es el referente al aspecto económico, toda vez que, para poder financiar nuestra investigación, todos los costos ocasionados fueron financiados por nuestra cuenta.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1. A nivel nacional**

Julca (2022) en la investigación “Inclusión laboral en las personas con discapacidad de la OMAPED – Barranca, 2021”, tuvo como objetivo principal “Determinar el nivel de inclusión laboral en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021” (p. 16), fue una investigación de tipo básica, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, en su principal conclusión, nos manifiesta que:

Con respecto Inclusión laboral en personas con discapacidad de la OMAPED Barranca, 2021. Facilitó un resultado donde el 53,1% de personas que fueron encuestadas poseen una buena inclusión laboral, 34,4% tienen una buena inclusión laboral en el mercado y el 12,5% no tienen una buena inserción laboral y no son aceptados en el mercado laboral. Inclusión laboral en PCD de la OMAPED-Barranca, 2021. Dio como resultado que el 87,5% de las PCD se conciben discriminados en el ámbito laboral, un 9,4% de las PCD no se sienten discriminados y el 3,1% de las PCD sienten discriminación. (p. 49)

Osorio (2018). “El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú”. Investigación para optar el Título de

Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, fue una investigación de tipo cualitativa de la “Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú”. Se concluye que:

No obstante, la realidad de nuestro país, existe normativa internacional y nacional que defienden los derechos de las personas con discapacidad, en especial el derecho al trabajo, siendo que en relación a este tenemos otro derecho constitucionalmente protegido, el derecho a la libertad de empresa con su manifestación laboral, el poder de dirección del empleador. Este poder de dirección permite al empleador y le otorga las facultades necesarias para reglamentar, fiscalizar y sancionar las labores del trabajador bajo su dirección, de la manera que este crea conveniente, dentro de los límites establecidos por la normativa. (p. 47)

Pinto (2016) en la investigación “Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana”. Tesis para conseguir el título profesional de Abogado de la Universidad Wiener. Lima, su objetivo principal fue “Determinar la cantidad de personas con discapacidad que laboran en una municipalidad que han sufrido discriminación y maltrato en su centro laboral. Perú” (p. 11) fue una investigación cuantitativa, de tipo aplicada. De diseño correlacional. El autor concluye:

Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones; por ello, se debe evitar la discriminación en el trabajo en todas sus manifestaciones posibles, tratar de ser más inclusivos y brindar accesibilidad de los espacios de uso público y del trabajador. Es así como personas de escasos recursos económicos, que generalmente viven de un salario no muy por encima del mínimo vital, se ven obligadas a sufrir maltrato en su centro laboral, a veces por desconocimiento, otras por considerar su única opción para salir de la pobreza y dejar de ser carga para sus familiares. (p. 69)

Huamaní (2014) en la investigación “Integración laboral de personas con

discapacidad en el sistema laboral de la localidad de la localidad de J. Huancavelica durante el año 2012”. Investigación para optar el título profesional de Abogado en la “Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Huancavelica”. Fue una indagación cualitativa, de tipo descriptiva, de nivel básica. Su conclusión principal menciona que:

Como quiera que los valores de la sociedad han evolucionado, las nuevas generaciones de directivos y trabajadores asumen nuevos valores para que esta integración debe realizarse posibilitando el normal desarrollo de la carrera profesional de la persona con discapacidad, dicho esto cabe mencionar que a pesar de que el 50 % de las entidades encuestadas no llevaron ningún proceso de selección por no contar trabajadores con discapacidad en sus instituciones, un importante 14. % lo han hecho por invitación directa y por concurso público respectivamente, no obstante toda una organización que se disponga a integrar tiene que creer firmemente que la discapacidad no tiene por qué suponer a priori una merma importante en las habilidades del trabajador. Considero para una adecuada orientación en relación con el proceso de incorporación de las personas con discapacidad, es fundamental entender el gran abanico y una pluralidad de personas con discapacidad que va mucho más allá de la imagen de la persona en silla de rueda o con Síndrome de Down a las cuales los medios de comunicación nos han acostumbrado cuando se habla de discapacidad. (p. 111)

### **2.1.2. A nivel internacional**

Cendrero (2017) en la investigación “La Discapacidad como factor de Discriminación en el Ámbito Laboral”. Indagación para optar el Grado de Doctor de la “Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid”. El autor concluye que:

El paradigma normativo permite considerar a nuestro sistema como, constitucionalizado, comprensivo y explícito, pero necesita una visión de la

discapacidad plenamente adaptada a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y requiere una interpretación jurisprudencial adaptada a ella. Si bien la nueva consideración de la discapacidad se aproxima al modelo social, en el “ámbito laboral” existen barreras físicas, económicas y sociales que obstaculizan o impiden la incorporación de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo, sea en el sistema ordinario, el especial o como autónomos económicamente dependientes, que dificultan la aplicación efectiva de los “arts. 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española”. (p. 102)

Cobas (2015) en la investigación titulada “Desarrollo de Estrategia de Inclusión para Personas con Discapacidad al Campo Laboral”. Tesis para optar el grado de Maestro, en la División de Estudios de Posgrado de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Tesis de tipo aplicada, nivel cuantitativo, Concluye que:

La capacitación que se les proporcione a las personas con discapacidad, debe ser acorde a las características que el puesto de trabajo posea, para esto, se propone el uso de una Ficha de Perfil, la cual proporcionará una visión general y específica del ambiente de trabajo al que estará expuesta la persona con discapacidad. Esta ficha deberá ser llenada por el departamento de Recursos Humanos de cada empresa incluyente, siendo lo más específicos posibles en cuanto a las descripciones del puesto. (p. 84)

Velarde (2015) en la investigación a la que título “La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima-Perú”. Tesis para optar el grado de Doctor del “Programa de Doctorat en Administració i Direcció d’Empreses de la Universitat Politècnica de Catalunya”. El autor concluye que:

La cuantía de puestos de trabajo disponibles para las PCD sensorial y/o física es insuficiente y el tipo de apertura generada no responde al cambio cultural que se espera para lograr una real inclusión social, sino más bien a una

visión de tipo asistencialista o de beneficencia. El estado no apoya a la empresa para crear un mecanismo que permita la inclusión de las PCD al mercado laboral, debido a que no se conoce la cantidad ni el perfil de esta población. Lo que confirma nuestra

## **2.2. Bases teóricas - científicas**

### **2.2.1. Derecho a la igualdad y no discriminación**

El “Derecho a la Igualdad y la no discriminación en el Empleo” se han cristalizado en principios y luego en derechos colaterales de toda la sistematización jurídica.

En relación al derecho a la igualdad debemos tener en cuenta dos expresiones:

“Igualdad ante la ley” e,

“Igualdad en la aplicación de la ley”.

Eguiguren (2002). Manifiesta:

No obstante, en proporción a la Igualdad en la Aplicación de la Ley- faceta material-, como principio regente del Estado Democrático, siendo que establece una obligación de todas las entidades públicas, de no emplear la ley de manera diferente a individuos que se encuentren en casos o situaciones distintas. Y las define señalando que coexistirá un problema de aplicación de la igualdad ante la ley - faceta formal-, cuando se le impone un límite constitucional a la actuación del legislador al momento de la producción de normas, las cuales no deben de contravenir el principio de igualdad de todas las personas. No obstante, respecto a la Igualdad en la Aplicación de la Ley- faceta material-, como principio rector del Estado Democrático, siendo que constituye una obligación de todos los organismos públicos, de no aplicar la ley de manera distinta a personas que se encuentren en casos o situaciones distintas. (p. 96 y 97).



Asimismo, la Constitución Política del Perú en el inciso 2° del artículo 2° señala que “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

Como consecuencia, asumimos que nuestra Carta Magna reconoce el derecho a la igualdad y prohíbe todo tipo de discriminación en motivos explícitos o posible de ser determinado origen, raza, sexo, cualquier otra índole, entre otros. Derecho al trabajo de un individuo discapacitada

Según datos conseguidos de la página principal de la “Organización Internacional del trabajo” - OIT, “más de mil millones de personas, es decir, aproximadamente un 15% de la población mundial, padece alguna forma de discapacidad ya sea física psíquica, mental o sensorial”.

En nuestra nación, la protección de los “derechos de las personas con discapacidad” es un tema relativamente nuevo, como lo demuestra el hecho de que la primera encuesta nacional sobre personas con discapacidad realizada por el INEI se remonta al año 2012. Según los resultados de dicha encuesta, se estima que alrededor de 157,502 personas, que representan aproximadamente el 5,2% de la población peruana de 28 millones, tienen alguna discapacidad. Además, de este grupo, se identificó que 820,731 son damas (más de la mitad) y 754,671 son varones.

Si bien es cierto que se han establecido “Programas de concientización, orientación y defensa de los derechos de las personas con discapacidad”, es indudable que aún son insuficientes para abordar las necesidades y desafíos que enfrenta este grupo de la población. Actualmente, existen instituciones clave encargadas de llevar a cabo estas iniciativas, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ESSALUD y el Ministerio de Salud.

No obstante, a pesar de los esfuerzos iniciales de nuestras autoridades gubernamentales, se requiere una mayor atención y recursos destinados a la

protección y desarrollo de los derechos de las personas con discapacidad en el país. Es fundamental fortalecer los programas existentes y desarrollar nuevas estrategias que aborden de manera integral las necesidades de este grupo, no solo en el espacio laboral y de salud, sino también en espacios como la educación, accesibilidad, participación social y eliminación de barreras.

Es necesario que las políticas y programas destinados a los individuos con discapacidad se basen en un enfoque de derechos humanos, reconociendo la igualdad de procedencias y la plena inclusión en todos los aspectos de la vida. Esto implica garantizar su participación activa en la toma de decisiones que les atañen, así como promover la sensibilización y educación de la sociedad en general para generar una cultura inclusiva y libre de discriminación. Solo a través de un enfoque integral y colaborativo se podrán alcanzar avances significativos en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad en nuestra nación.

Para Zúñiga Poveda (2001) citado por Jara (2011) respecto a la población discapacitada menciona:

La población con discapacidad durante la evolución de la historia tanto a nivel nacional como mundial, ha sido un grupo social tradicionalmente excluido y discriminado por los demás, quienes sienten no tener ninguna limitación que los expulse de la sociedad en la cual se desenvuelven. La población con discapacidad durante el avance de la historia tanto a nivel nacional como universal, ha sido un grupo social tradicionalmente excluido y apartado por los demás, quienes sienten no tener ninguna limitación que los expulse de la sociedad en la cual se desenvuelven (p. 51).

Del mismo modo también menciona:

Existen normativas para la adecuada regulación del derecho al trabajo de todos los seres humanos, incluyendo a todos aquellos sujetos que

presenten alguna discapacidad, ya sea física, mental, cognitiva o de cualquier otra índole. Además, se evidencia la gran necesidad de reeducar a la población en general sobre el tema de los derechos laborales de las personas con discapacidad, ya que existen muchos prejuicios y un desconocimiento al respecto sobre este tópico. Por lo tanto, surge la siguiente interrogante, para qué sirve tanta legislación al respecto, si es el mismo Estado quien está fallando en fomentar la apertura de oportunidades igualitarias para todos(as) y consecuentemente, se discapacita la sociedad inclusiva. Es necesario mencionar el alcance que se le da al tema de investigación, por ello cuando se habla de “discapacidad”, se está haciendo referencia a todos los tipos de discapacidad en general, discapacidad visceral, motriz, mental, visual y auditiva, sean congénitas o adquiridas, permanentes o transitorias (p. 56).

### **2.2.2. Desafíos para las políticas públicas, y para la sociedad**

Los desafíos de las políticas públicas surgen a raíz de las preguntas sobre la responsabilidad de remediar la injusticia social y el alcance de dichas políticas en temas de injusticia respecto a las personas con discapacidad. Los debates actuales se centran en determinar las acciones necesarias por parte del gobierno, el mercado, las comunidades, las familias y las personas para lograr la justicia social para las personas con discapacidad.

En relación al empleo, se ha establecido en el Perú y en otros países un sistema de cuotas para asegurar una representación mínima de personas con discapacidad en la fuerza laboral, como por ejemplo el tres por ciento. Sin embargo, estas cuotas no siempre se cumplen. Además, la legislación prohíbe la discriminación hacia las personas con discapacidad, definiendo la discriminación como un trato desfavorable o la falta de ajustes razonables. A pesar de esto, si se percibe discriminación, la responsabilidad de llevar el caso

a los tribunales recae únicamente en la persona con discapacidad.

En resumen, los desafíos en las políticas públicas se relacionan con determinar los compromisos y acciones necesarias para abordar la injusticia social hacia las personas con discapacidad. Esto implica considerar el papel del Estado, el mercado, las comunidades, las familias y los sujetos.

Además, existen retos determinados en el ámbito del empleo, como el incumplimiento de las cuotas establecidas y la necesidad de proteger los derechos y promover la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

### **2.2.3. Marco Legal**

La presente investigación se sustenta en el marco de la normatividad vigente:

- a) Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, o Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (Convenio n.º 111), es un convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contra la discriminación. Los países que constituyen parte del convenio asumen el compromiso de fomentar la legislación que prohíba de manera integral toda forma de discriminación y exclusión. “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Convenio corroborado por nuestro país.
- b) Décimo Cuarta Política “Acceso al empleo digno y productivo”, en el inciso k), se señala: “que se promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas”.
- c) “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y su Protocolo Facultativo”.
- d) Constitución Política del Perú de 1993, en el Título I, De la Persona y de la

sociedad; Capítulo II, De los Derechos Sociales y Económicos, artículos 23° y 26°, consagra la protección contra prácticas discriminatorias en el trabajo. Los grupos especialmente protegidos son las madres, los menores de edad y los discapacitados.

- e) Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- f) Ley N° 26772, Ley contra la discriminación en las ofertas de empleo y acceso a centros de formación educativa.
- g) Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo.
- h) Decreto Supremo 002-2014-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- i) Decreto Supremo 027-2007-PCM, que estableció como política nacional de cumplimiento obligatorio el respeto de los derechos de las personas con discapacidad.
- j) Decreto Supremo 001-2015-TR, que reglamenta la Ley 29992, Ley que modifica la Ley 26644, estableciendo la extensión del descanso posnatal para los casos de nacimiento de niños con discapacidad.
- k) Decreto Supremo N° 014-2005-MIMDES, mediante el cual se ratifica el “Reglamento de Organización y Funciones del CONADIS”. El Decreto Legislativo N° 102-2004- TR que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 949, referente a las empresas que empleen a personas con discapacidad, que generen rentas de tercera categoría, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a éstas.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **a) *Conceptos de Discapacidad***

**Discapacidad (Convención de la ONU, 2006):** La ONU refiere a la discapacidad como "un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la

sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

**Discapacidad:** "Las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación generadas por contextos, entornos, bienes y servicios pensados, diseñados y contruidos según parámetros convencionales y estereotipos de normalidad, que no contemplan la heterogeneidad inherente a la condición humana"

**Incapacidad:** La incapacidad laboral es determinada como "la incapacidad que afronta un trabajador para laborar como consecuencia de una enfermedad o un accidente, y por lo tanto este no puede desempeñar sus tareas o funciones en el puesto de trabajo". La incapacidad laboral puede ser temporal o permanente, parcial o total. una incapacidad permanente lleva necesariamente a la pensión del trabajador, y una temporal a una especie de licencia temporal mientras el trabajador se recupera.

**Limitación en la actividad:** (sustituye al término discapacidad) son las "Dificultades que un individuo puede tener en la ejecución de las actividades. Las limitaciones en la actividad pueden calificarse en distintos grados, según supongan una desviación más o menos importante, en términos de cantidad y calidad, en la manera, extensión o intensidad en que se esperaría la ejecución de la actividad de una persona sin alteración de salud".

**Minusvalía:** El vocablo minusvalía (hándicap) "hace referencia a la existencia de una barrera presente en el individuo". Es una situación nociva resultado de una insuficiencia o discapacidad; que limita o imposibilita el adelanto del rol que sería esperable en ese individuo en función de su edad, sexo y situación social y cultural. Es decir, cuando la discapacidad se transfigura en ausencia de integración social, impedimento de independencia física, movilidad o cualquier hándicap en contra del desenvolvimiento de la persona.

**b) *Conceptos de Persona con Discapacidad***

**Persona con Discapacidad (Ley 29973):** “Es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”.

**Persona con Discapacidad (OIT):** “Aquella cuyas posibilidades de obtener, reintegrarse y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo, quedan substancialmente reducidas a causa de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida”.

**Persona con Discapacidad (OMS):** “Toda restricción o ausencias, debido a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en forma y dentro del margen que se considera normal para un ser humano en su contexto social”

**Persona con Deficiencia:** “Persona con pérdida o anormalidad, de carácter permanente, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, bien sea por enfermedad o accidente”.

**Persona con Limitación en la actividad:** (Sustituye al término discapacidad) “Son las dificultades que un individuo puede tener en la ejecución de las actividades. Las limitaciones en la actividad pueden calificarse en distintos grados, según supongan una desviación más o menos importante, en términos de cantidad y calidad, en la manera, extensión o intensidad en que se esperaría la ejecución de la actividad de una persona sin alteración de salud”.

**c) *Conceptos de Discriminación***

**Discriminación:** Se entiende por “alterar o modificar la igualdad entre personas. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo se

considera como discriminación laboral”. La discriminación sucede cuando se produce la desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de trato, de oportunidades o en el pago.

**Discriminación laboral:** Se entiende por discriminación “todo trato diferenciado que tenga por objeto la exclusión, restricción y omisión de proveer lo necesario para que la persona pueda desenvolverse o adaptarse dentro de su centro de trabajo”. También es discriminación cuando se imposibilita el goce o ejercicio en igualdad de condiciones que las demás personas.

**Discriminación nociva:** “Es de carácter intencional, e implica tratarlas en forma diferente, deliberadamente”.

**Discriminación por discapacidad y situaciones laborales:** “La ley prohíbe la discriminación cuando se trata de cualquier aspecto del empleo, como la contratación, el despido, la remuneración, las asignaciones laborales, los ascensos, el despido temporal, la capacitación, los beneficios complementarios y cualquier otro término o condición de empleo”.

**Discriminación positiva:** “Acciones de sobreprotección/paternalismo que finalmente deriva en una discriminación inconsciente. Una familia que tiene un hijo discapacitado, y no lo deja salir a jugar con los vecinos a la calle por temor a que le pase algo, es una familia que estimula la dependencia de su hijo, perjudicándolo en su integración social”.

**Discriminación sistemática:** “También llamada de impacto adverso o indirecto. Es la más compleja de todas y consiste en calificarlas como a cualquier otra persona”. Una muestra de ello es tener una “política empresarial que requiere que todos los candidatos a un puesto determinado, deben pasar un examen oral, lo cual afecta a aquellos que tienen una profunda sordera”. (Millas, 2005, p.13-14).



#### **d) Conceptos Laborales**

**Cuota de empleo:** De otra parte, la “Ley General de la Persona con Discapacidad” regulariza además una cuota de empleo, “la misma que varía dependiendo si se trata de una empresa del sector público o sector privado y, en este último caso, condicionado también a un número mínimo de trabajadores en la empresa”, entrada de vigencia de la Ley y grado de discapacidad.

**Empleo protegido:** “Se considera al empleo que se ofrece en los centros especiales de empleo y en los enclaves laborales” siendo una particularidad intermedia entre los “centros ocupacionales” y el empleo en la “empresa ordinaria”. Su finalidad es la ejecución de un trabajo productivo y remunerado a la vez que la promoción personal y social de sus trabajadores dentro de unas condiciones especiales.

**Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad (EPPD):** Se considera como empresa promocional de Personas con Discapacidad a cualquier entidad, ya sea una persona natural o jurídica, que esté organizada o gestionada de cualquier forma y que tenga al menos el 30% de su personal compuesto por personas con discapacidad. Además, se requiere que el 80% de estos trabajadores desempeñen acciones claramente relacionadas con el propósito principal de la empresa.

**Inclusión Laboral:** “Indica la diferenciación entre una organización y otra respecto a la generación igualitaria de oportunidades para los individuos, grupos o comunidades al momento de optar a un trabajo, el cual otorgue un ingreso digno, seguridad y protección social, posibilidad de participación y organización en un contexto de justicia e igualdad de género”.

### **2.4. Formulación de hipótesis**

#### **2.4.1. Hipótesis general**

El incumplimiento de la norma laboral y la discriminación, influyen en el

aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.

#### 2.4.2. Hipótesis específicas

- a) El incumplimiento de la norma laboral, influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.
- b) La discriminación, influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.

### 2.5. Identificación de variables

#### Variable independiente

Incumplimiento de Norma Laboral y Discriminación

#### Variable dependiente

Desempleo de Personas con Discapacidad

### 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores
<b>Variable Independiente:</b> Incumplimiento de la Norma Laboral y la Discriminación	“Falta de ejecución de un deber impuesto por una norma, una resolución administrativa o judicial, un acto o un contrato. Se basa en la no obediencia de la legalidad, equivalente a una actitud negativa”.	Incumplimiento de la Norma Laboral	Incumplimiento de la cuota de contratación
			Falta de adaptación razonable en el lugar de trabajo
			Ausencia de medidas de inclusión y accesibilidad
		Discriminación en el Ámbito Laboral	Negativa injustificada de contratación
			Falta de igualdad de oportunidades de empleo y desarrollo profesional
			Trato desfavorable o perjudicioso basado en la discapacidad
<b>Variable Dependiente:</b> Discriminación en el Ámbito Laboral	“El desempleo trata de un desajuste en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo (por parte de los trabajadores) es superior a la demanda de trabajo (por parte de las empresas)”..	Tasa de desempleo	Número de personas con discapacidad desempleadas
			Porcentaje de personas con discapacidad desempleadas
		Factores Asociados al Desempleo	Nivel de las personas con discapacidad desempleadas por falta de capacitación

			Experiencia laboral previa de las personas con discapacidad desempleadas.
			Barreras y obstáculos para acceder al empleo

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Nuestra investigación es básica, la misma que también es llamada pura o fundamental, ya que su propósito es descubrir, describir y explicar nuevos conocimientos teóricos, a través del descubrimiento de extensas publicaciones o principios. Su objetivo primordial es la exploración del conocimiento.

Con este tipo de investigación se pretende determinar el incremento del desempleo y discriminación laboral de PCD debido al incumplimiento de la norma laboral.

#### **3.2. Nivel de investigación**

Es descriptiva – correlacional, ya que se describen los aspectos teóricos de nuestras variables investigadas Incumplimiento de Norma Laboral y Discriminación y Desempleo de Personas con Discapacidad, del mismo modo por que se halla la correlación de las mismas

#### **3.3. Métodos de investigación.**

Como método principal se hará uso del:

##### **Método científico**

La presente investigación empleo el método científico, ya que utiliza una serie de procedimientos para observar el problema y encontrarle una solución.

Esto quiere decir que, es un proceso que se tiene que efectuar para obtener una verdad, nose obtiene rápidamente, ni se pasa de la ignorancia a la verdad de manera natural.

El método científico según diversos autores “se basa en varias estructuras, las cuales tienen principios y reglas básicas que cumplir”. Es el más utilizado de todos los métodos, ya que nos brinda las respuestas que investigamos a lo largo de todo el estudio de investigación, respondiendo a todas nuestras incógnitas. Las respuestas que se obtienen del método científico son auténticas y confiables.

### **Métodos Generales**

#### **a) Método Inductivo**

El método inductivo es “Una estrategia de razonamiento que procede a partir de premisas particulares para generar conclusiones generales”. Esto quiere decir que, es un modo de inferir que radica en obtener de los hechos específicos una conclusión general; analiza una parte de un todo, y sigue una serie de pasos que van de lo particular a lo general. Empieza por la observación de los hechos, los cuales registra, analiza y contrasta. Luego, cataloga la información obtenida, instituye patrones, hace publicaciones, para deducir, de todo lo anterior, una definición o teoría.

El método inductivo es el más manipulado en el ámbito científico. Por un lado, es un método relativamente flexible y, por el otro, se presta para la exploración. Es usado, sobre todo, para formular teorías e hipótesis.

#### **b) Deductivo**

El método deductivo es una destreza de razonamiento disponible para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de proposiciones o principios. En este sentido, es un proceso de movimiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos). Se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes y principios de

aplicación universal; y mediante la deducción, el razonamiento y las suposiciones, se evidencia su validez para emplear de manera particular.

Según el método deductivo, la conclusión se halla dentro de las propias premisas referidas o, dicho de otro modo, la conclusión es consecuencia de estas.

Según el método deductivo, la conclusión se halla dentro de las propias proposiciones referidas o, dicho de otro modo, la conclusión es secuela de estas.

### **Métodos Específicos**

#### **a) Método Exegético**

El Método exegético involucra examinar las disposiciones legales civiles de manera detallada, abordando cada artículo cuidadosamente y explorando, incluso a nivel etimológico, el origen de la norma, la figura o el objeto de estudio. Este enfoque radica en desarrollar, describir y comprender exhaustivamente el significado que el legislador atribuyó a cada elemento, desglosando la normativa palabra por palabra.

En nuestro caso no permite conocer los alcances de las normas legales nacionales e internacionales sobre incumplir la norma y discriminación laboral en PCD.

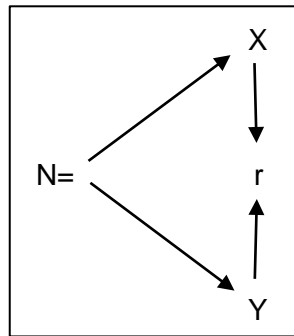
#### **b) Método Sociológico y Funcional**

Ramos (2011) señala que “este tipo de método parte de una base empírica siendo que su objeto es la realidad social de un comportamiento individual o colectivo”. (p. 98).

Por tal motivo, el presente trabajo de investigación se basa en el comportamiento de los empleadores al incumplir la norma, con el fin de implementar una reforma más eficaz de ésta para encontrar una solución que genera conflictos frente a la contratación laboral de PCD.

### 3.4. Diseño de investigación

El diseño de nuestra investigación fue no experimental. Según Spinoza (2014), consiste en “recolectar dos o más conjuntos de datos de un objeto de investigación con la intención de determinar la relación entre estos datos” (p. 76). De acuerdo al diagrama siguiente:



En el que:

N= Población

r= relación entre variables

X= Incumplimiento de Norma Laboral y Discriminación

Y= Desempleo de Personas con Discapacidad

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población

La población comprende una parte integral del universo sobre el cual basamos nuestro estudio, considerando las particularidades de los procesos que demarcan socialmente nuestra investigación. El universo, en este contexto, abarca la totalidad de individuos o elementos que podrían exhibir una característica específica sujeta a estudio. No obstante, dado que el universo puede ser infinito o tan extenso que resulta impracticable analizarlo en su totalidad, es esencial seleccionar una porción específica de ese conjunto, es decir, definir la población de interés.

La población de estudio está conformada por un total de 400 personas desempleadas con discapacidad del área urbana del distrito de Jesús María.

Se excluye del estudio a la población residente en viviendas colectivas como cárceles, cuarteles, hospitales, claustros religiosos, etc.

### 3.5.2. Muestra

El tipo de muestreo que se ha manejado fue el probabilístico sistemático, para ello se ha sistematizado a los sujetos de la población y se ha nominado a los colaboradores al azar, utilizándose para ello la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

z = Nivel de confianza deseado

p = Proporción de la población con la característica esperada (éxito)

q = Proporción de la población sin la característica esperada (fracaso)

e = Nivel de error dispuesto a cometer

N = Tamaño de la población

Los valores de la formula son los siguientes:

z = 95% - 1,96

p = 50% - 0,5

q = 50% - 0,5

e = 5% - 0,05

N = 140

Reemplazando:

$$n = \frac{1,96^2 (0,5*0,5)}{0,05^2 + (1,96^2 (0,5*0,5))} \cdot 140$$



n = 104

En consecuencia, la muestra estará conformada por 104 personas con discapacidad del distrito de Santiago de Surco.

### **3.6. Técnicas e instrumento recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnicas**

Las técnicas de recolección de datos que se realizaron en esta indagación para la cogida de la información, se van a desarrollar de acuerdo a las particularidades y necesidades de cada variable. Aunque maneje métodos diferentes, su marco metodológico de recogida de datos se centraliza en la técnica de la observación y el éxito o fiasco de la investigación estribará del método que se emplee; esto con el fin de reunir averiguación general y específica de los diferentes componentes que influyen en el incremento de la tasa del desempleo de las personas con discapacidad.

- **Encuesta:** Porque la población a la que se va a aplicar, no son expertos en el tema de investigación de acuerdo al objeto de estudio.
- **Entrevista:** Porque la aplicación a la que se va a aplicar, son expertos en temas de investigación de acuerdo al objeto de estudio.

#### **3.6.2. Instrumento**

Un instrumento de recopilación de datos, en esencia, se describe a cualquier herramienta que el investigador pueda utilizar para aproximarse a los fenómenos y obtener información de ellos. De esta manera, el instrumento encapsula todo el trabajo previo de la investigación al concentrar las contribuciones del marco teórico, al seleccionar datos que se ajustan a los indicadores y, por ende, a las variables o conceptos utilizados.

Se aplicará el cuestionario de preguntas (de tipo abiertas y cerradas) para ambas técnicas, el cual se utilizará para medir el incumplimiento de la cuota de empleo y la discriminación laboral de personas con discapacidad a través de

un informante válido, para recabar la información de la muestra seleccionada. Se aplicará a una persona con discapacidad, solo si es capaz de responder por sus propios medios, caso contrario, se solicitarán las respuestas de un informante válido de 18 años a más.

### **3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación**

Para deducir la confiabilidad de nuestro instrumento de investigación se manejó la estadística de fiabilidad con el SPSS con el alfa de Cronbach, como se puede visualizar en:

**Tabla 1**  
**Estadísticas de Fiabilidad**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	11

Elaboración propia

Como se observa en la tabla 1, el resultado emanado fue de un valor de ,981 de confiabilidad de los instrumentos, el cual es estimado un factor alto. Y nos establece que nuestros cuestionarios calculan de una forma confiada nuestras variables estudiadas, sus respectivas dimensiones e indicadores establecidos en nuestra investigación.

Del mismo modo se procedió con la validez de nuestros instrumentos por parte de connotados profesionales de nuestra zona, tal como se puede estimar en el anexo 02 de nuestra tesis.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

#### **A. Recolección de datos o respuestas**

Luego de conseguir las respuestas o datos del cuestionario anticipadamente codificados, se trasladan a una matriz tripartita de datos y se listan para su respectivo análisis.

## **B. Procesamiento de la información**

Las pruebas estadísticas se ejecutaron conforme se utilizan en la estadística inferencial, utilizando la técnica de medida de relación, correlación de variables, contrastación y comprobación de hipótesis.

## **C. Análisis de los datos**

El análisis de los resultados será el estadístico, las tablas delineadas para el análisis de datos se circunscriben en el reporte final y las cuales pueden ser útiles para estudiar una o más variables. En virtud de este último discernimiento, el análisis de datos es “bivariado” y para ello se empleó el programa estadístico IBM SPSS-Statistics 26 Core System.

## **D. Presentación y publicación de los resultados**

La exposición y divulgación de los resultados, se realizarán utilizando figuras y tablas, haciendo uso de diagramas de barras y circulares según el caso, para su interpretación.

### **3.9. Tratamiento estadístico.**

#### **✓ Descriptiva**

Este nivel de exploración tiene la intención de exponer un fenómeno puntualizando las propiedades más significativas del mismo, a partir de comprobaciones precisas de variables o eventos, sin llegar a precisar la forma cómo se relacionan.

Se debe conocer muy bien el área que se investiga y poder describir el por qué se incumple la norma y se discrimina laboralmente a las PCD.

#### **✓ Correlacional**

Su objetivo es establecer el nivel de relación o asociación no causal que existe entre dos o más variables. Se diferencian por medir inicialmente las variables y, posteriormente, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se calcula la correlación. Por lo

tanto, su enfoque generalmente involucra la predicción y ocasionalmente la extrapolación del comportamiento de una variable objetivo.

Por lo referido, en esta investigación nuestras variables van a interactuar entre sí, y cuando se evidencie el cambio de alguna de ellas, se podrá asumir que el cambio será en la otra que está directamente relacionada con la misma.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

Los principales componentes éticos, a ser tomados en cuenta por nuestra investigación, son los siguientes:

- 1) Voluntario:** Los participantes de nuestro prototipo participan de forma facultativa y sus repuestas fueron asentadas de forma anónima.
- 2) Confidencialidad:** Se respeta en todo instante sus dictámenes expresados, así como la reserva de sus respuestas, se protege la identificación de los encuestados.
- 3) Transparencia:** Se actúa con total transparencia en todo momento tanto al momento de recoger los datos, así como al manipular los mismos.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

Después de la confección y validación de nuestros instrumentos de recolección de datos (mediante juicio de expertos), dos encuestas uno por cada variable estudiada. A fin de medir cada una de las variables. Se procedió a su respectiva aplicación.

Para ello se distribuyeron los cuestionarios a nuestros informantes previamente identificados (104 personas en total)

El promedio de cada encuesta, tuvo una duración de 20 minutos y se realizó en aproximadamente 45 días. Una vez que se terminó de recoger dicha información se procedió a su respectivo análisis, para ello en un primer momento se hizo uso del Excel para poder trasladar los resultados de cada una de las encuestas, luego se pasó a realizar la confección de las tablas y figuras con el SPSS V26, aprovechando los datos, también se ejecutó la respectiva prueba de hipótesis.

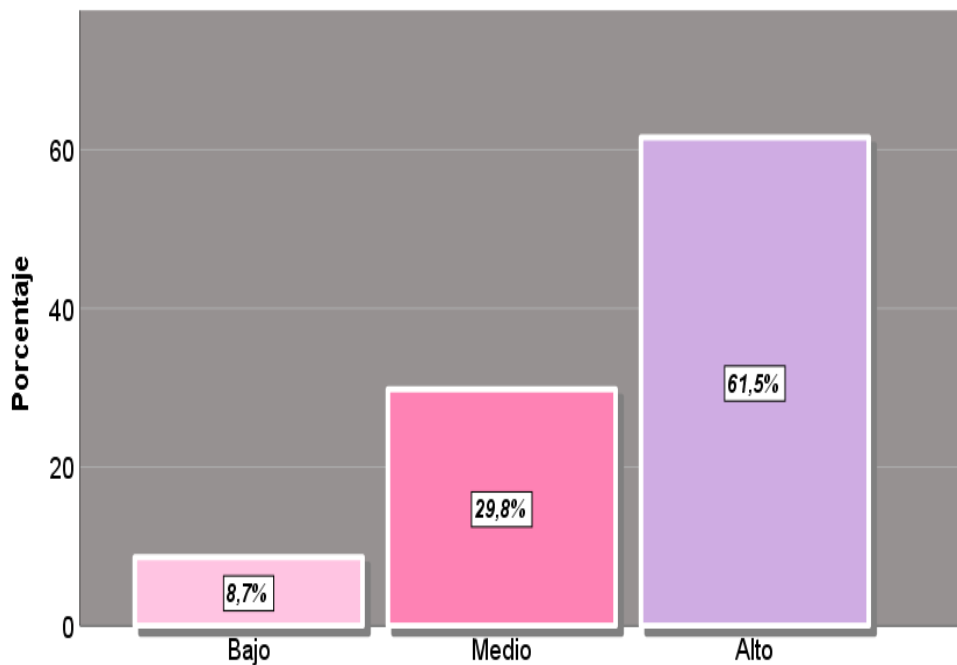
#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

**Tabla 2**  
**Incumplimiento de la Norma Laboral y la Discriminación**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	8,7
Medio	31	29,8
Alto	64	61,5
Total	104	100,0

*Fuente: Cuestionario ejecutado, elaboración propia*

**Figura 1**  
**Incumplimiento de la Norma Laboral y la Discriminación**



#### **Interpretación:**

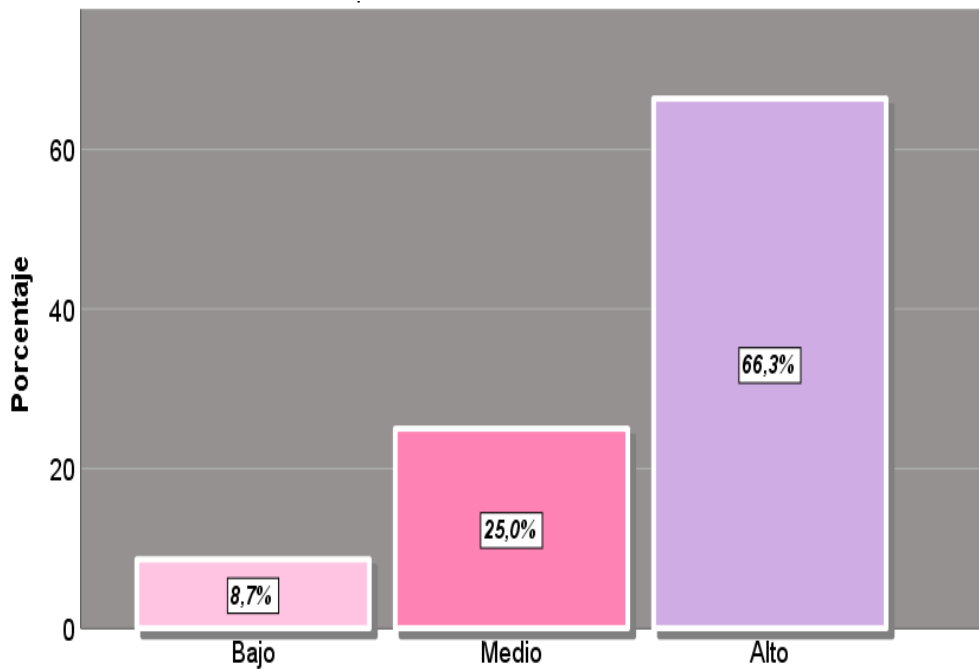
En la tabla 2 y figura 1, sobre Incumplimiento de la Norma Laboral y la Discriminación, se observa que, 9 casos (8,7%) consideran que existe un bajo incumplimiento; 31 casos (29,8%) piensan que existe un nivel medio de y finalmente 64 encuestados (61,5%) perciben que existe un nivel alto de incumplimiento.

**Tabla 3**  
**Incumplimiento de la cuota de contratación**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	8,7
Medio	26	25,0
Alto	69	66,3
Total	104	100,0

**Fuente:** Cuestionario ejecutado, elaboración propia

**Figura 2**  
**Incumplimiento de la cuota de contratación**



**Interpretación:**

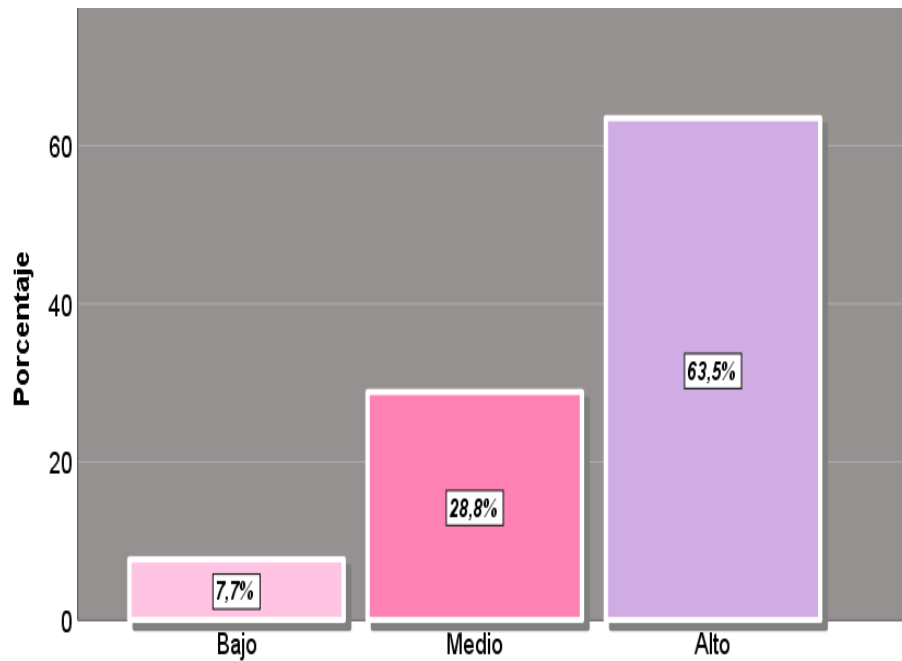
En la tabla 3 y figura 2, sobre Incumplimiento de la cuota de contratación, se observa que, 9 casos (8,7%) consideran que existe un bajo incumplimiento; 26 casos (25%) piensan que existe un nivel medio y finalmente 69 encuestados (66,3%) manifiestan que existe un nivel alto de incumplimiento.

**Tabla 4**  
**Falta de adaptación razonable en el lugar de trabajo**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	7,7
Medio	30	28,8
Alto	66	63,5
Total	104	100,0

**Fuente:** Cuestionario ejecutado, elaboración propia

**Figura 3**  
**Falta de adaptación razonable en el lugar de trabajo**



**Interpretación:**

En la tabla 4 y figura 3, sobre Falta de adaptación razonable en el lugar de trabajo, se observa que, 8 casos (7,7%) consideran que existe un bajo incumplimiento; 30 casos (28,8%) piensan que existe un nivel medio y finalmente 66 encuestados (63,5%) manifiestan que existe un nivel alto de incumplimiento.

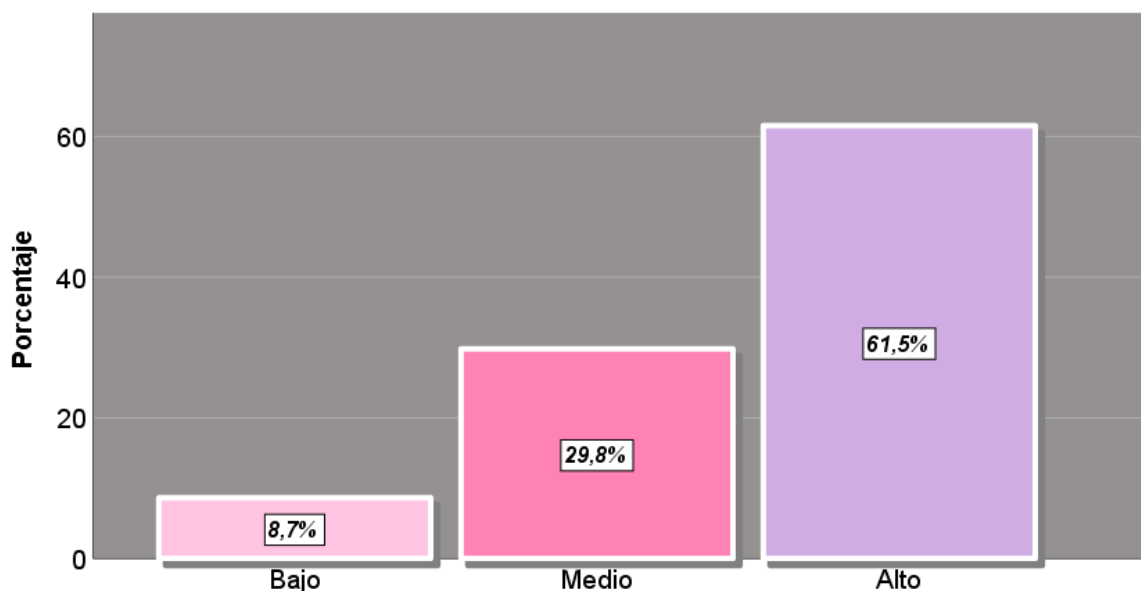


**Tabla 5**  
**Ausencia de medidas de inclusión y accesibilidad**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	8,7
Medio	31	29,8
Alto	64	61,5
Total	104	100,0

*Fuente: Cuestionario ejecutado, elaboración propia*

**Figura 4**  
**Ausencia de medidas de inclusión y accesibilidad**



**Interpretación:**

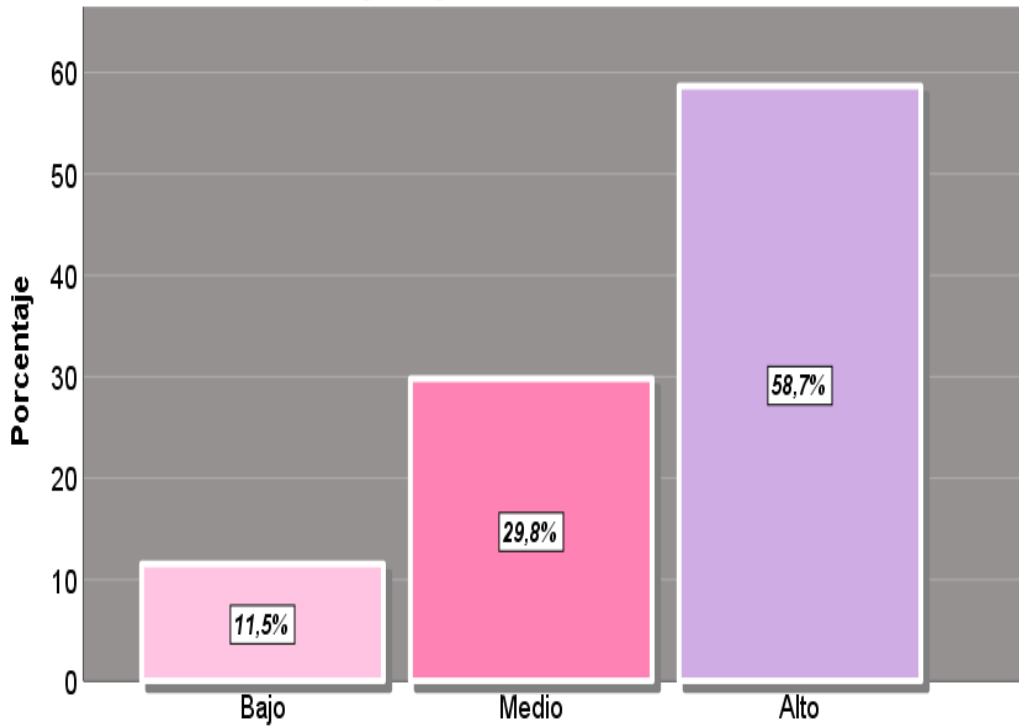
En la tabla 5 y figura 4, sobre Falta de adaptación razonable en el lugar de trabajo, se observa que, 8 casos (7,7%) consideran que existe un bajo incumplimiento; 30 casos (28,8%) piensan que existe un nivel medio y finalmente 646 encuestados (61,5%) manifiestan que existe un nivel alto de incumplimiento.

**Tabla 6**  
**Negativa injustificada de contratación**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	11,5
Medio	31	29,8
Alto	61	58,7
Total	104	100,0

*Fuente: Cuestionario ejecutado, elaboración propia*

**Figura 5**  
**Negativa injustificada de contratación**



**Interpretación:**

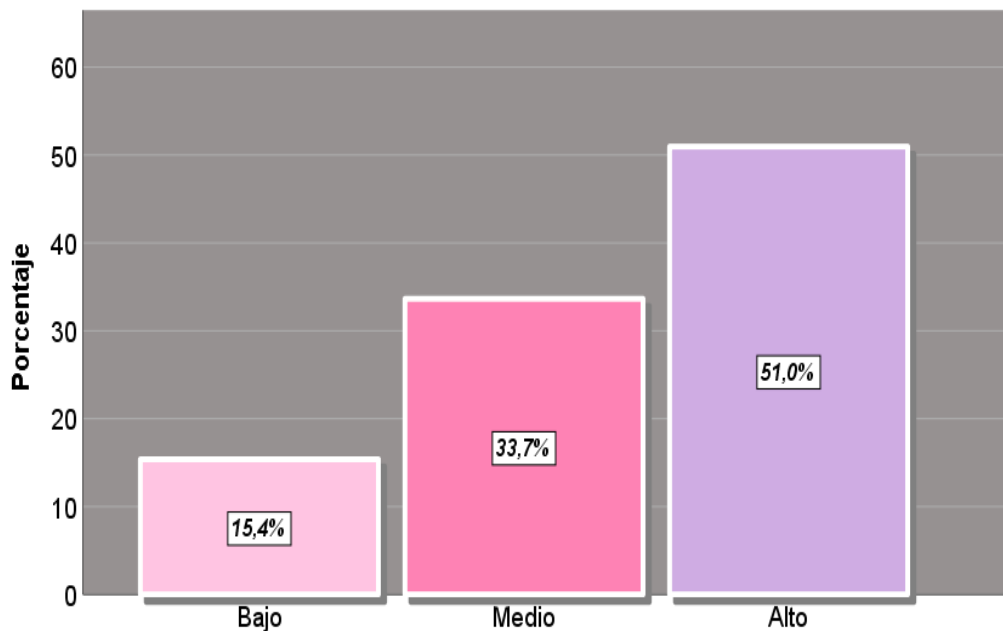
En la tabla 6 y figura 5, sobre Negativa injustificada de contratación, se observa que, 12 casos (11,5%) consideran que existe un bajo incumplimiento; 31 casos (29,8%) piensan que existe un nivel medio y finalmente 61 encuestados (58,7%) manifiestan que existe un nivel alto de incumplimiento.

**Tabla 7**  
**Falta de igualdad de oportunidades de empleo y desarrollo profesional**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	15,4
Medio	35	33,7
Alto	53	51,0
Total	104	100,0

*Fuente: Cuestionario ejecutado, elaboración propia*

**Figura 6**  
**Falta de igualdad de oportunidades de empleo y desarrollo profesional**



**Interpretación:**

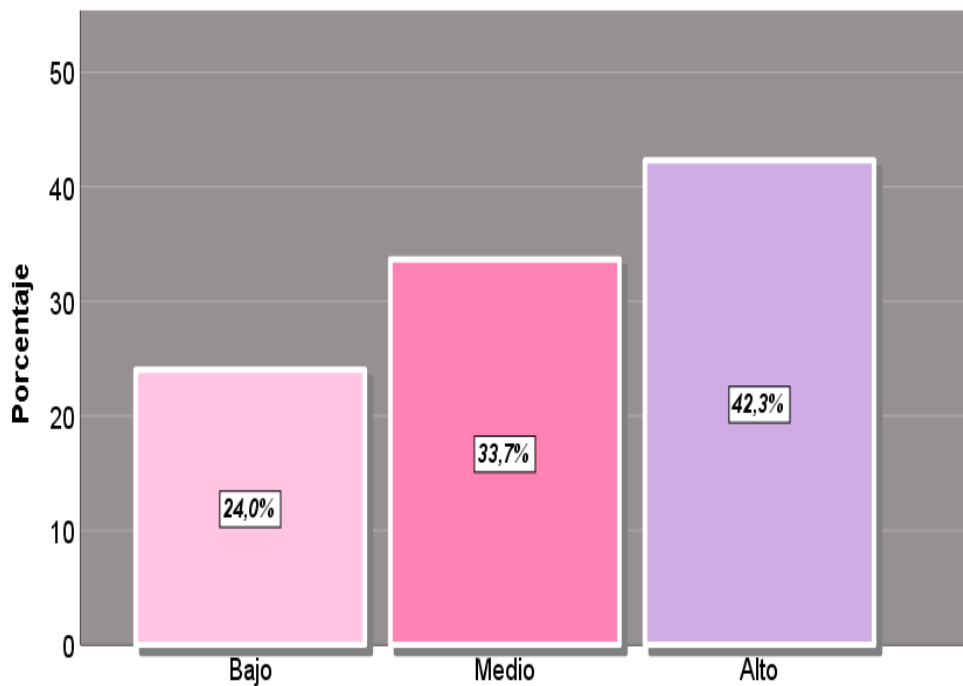
En la tabla 7 y figura 6, sobre Falta de igualdad de oportunidades de empleo y desarrollo profesional, se observa que, 16 casos (15,4%) consideran que existe un bajo incumplimiento; 35 casos (33,7%) piensan que existe un nivel medio y finalmente 53 encuestados (51%) manifiestan que existe un nivel alto de incumplimiento.

**Tabla 8**  
**Trato desfavorable o prejuicioso basado en la discapacidad**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	24,0
Medio	35	33,7
Alto	44	42,3
Total	104	100,0

*Fuente: Cuestionario ejecutado, elaboración propia*

**Figura 7**  
**Trato desfavorable o prejuicioso basado en la discapacidad**



**Interpretación:**

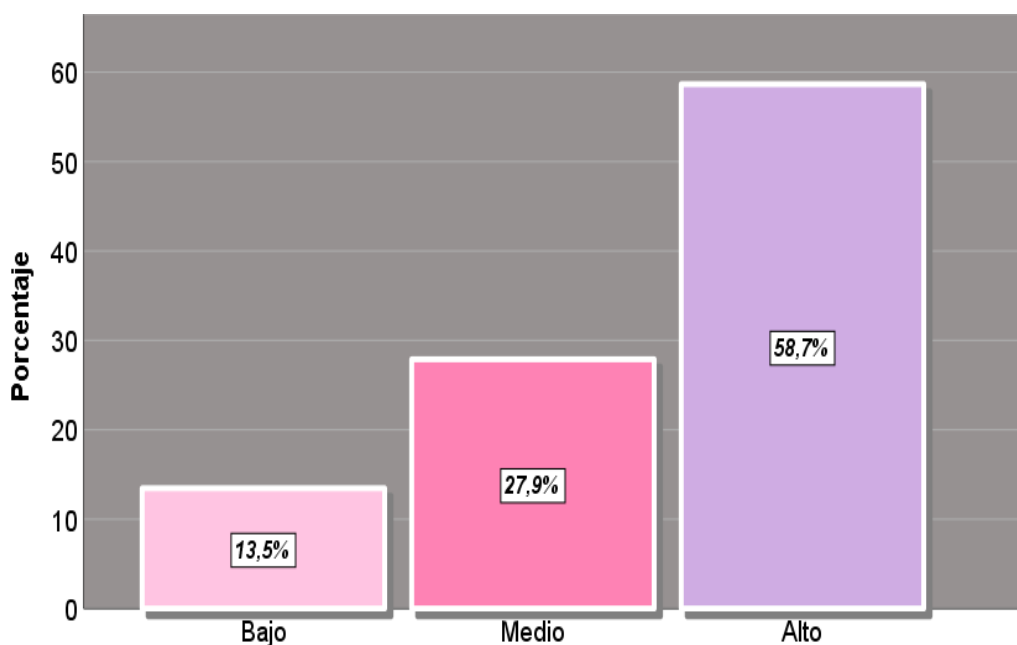
En la tabla 8 y figura 7, sobre Trato desfavorable o prejuicioso basado en la discapacidad, se observa que, 25 casos (24%) consideran que existe un bajo incumplimiento; 35 casos (33,7%) piensan que existe un nivel medio y finalmente 44 encuestados (42,3%) manifiestan que existe un nivel alto de incumplimiento.

**Tabla 9**  
**Aumento de desempleo en personas con discapacidad**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	13,5
Medio	29	27,9
Alto	61	58,7
Total	104	100,0

*Fuente: Cuestionario ejecutado, elaboración propia*

**Figura 8**  
**Aumento de desempleo en personas con discapacidad**



**Interpretación:**

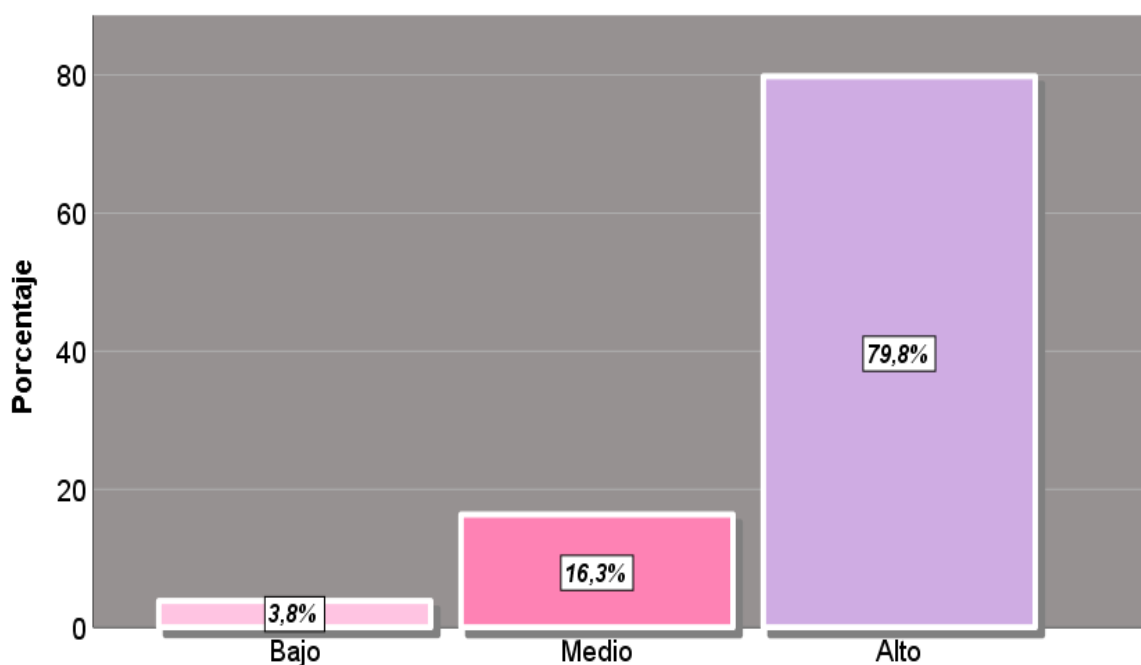
En la tabla 9 y figura 8, sobre Aumento de desempleo en personas con discapacidad, se observa que, 14 casos (13,5%) consideran que existe un bajo aumento; 29 casos (27,9%) piensan que existe un nivel medio y finalmente 61 encuestados (58,7%) manifiestan que existe un nivel alto de aumento de desempleo.

**Tabla 10**  
**Número de personas con discapacidad desempleadas**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3,8
Medio	17	16,3
Alto	83	79,8
Total	104	100,0

**Fuente:** Cuestionario ejecutado, elaboración propia

**Figura 9**  
**Número de personas con discapacidad desempleadas**



**Interpretación:**

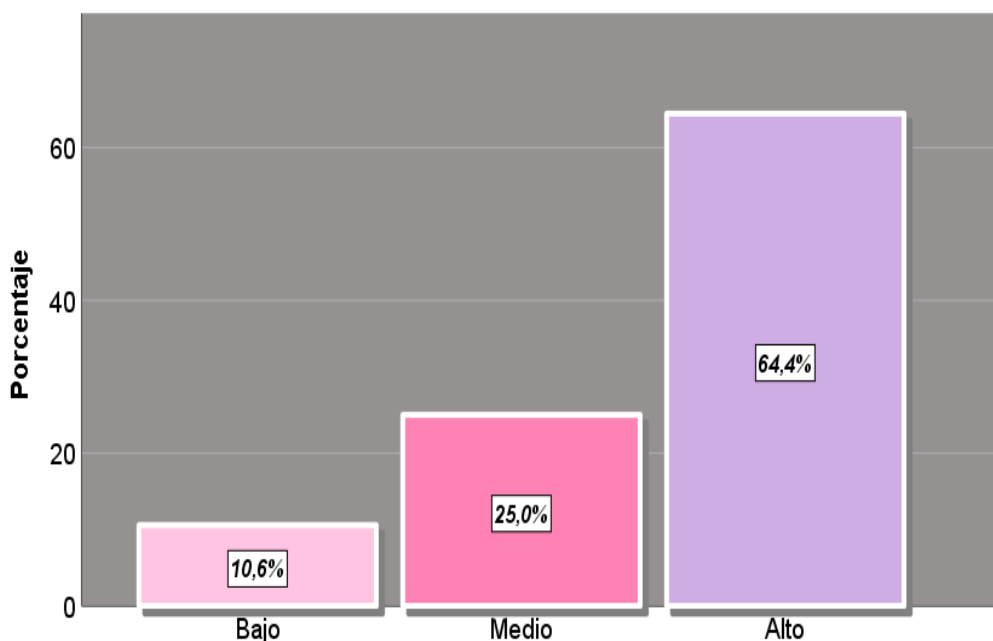
En la tabla 10 y figura 9, sobre Número de personas con discapacidad desempleadas, se observa que, 4 casos (3,8%) consideran que existe un bajo número; 17 casos (16,3%) piensan que existe un nivel medio y finalmente 83 encuestados (79,8%) manifiestan que existe un nivel alto de discapacitados desempleados.

**Tabla 11**  
**Porcentaje de personas con discapacidad desempleadas en relación a la población total del distrito**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	10,6
Medio	26	25,0
Alto	67	64,4
Total	104	100,0

*Fuente: Cuestionario ejecutado, elaboración propia*

**Figura 10**  
**Porcentaje de personas con discapacidad desempleadas en relación a la población total del distrito.**



**Interpretación:**

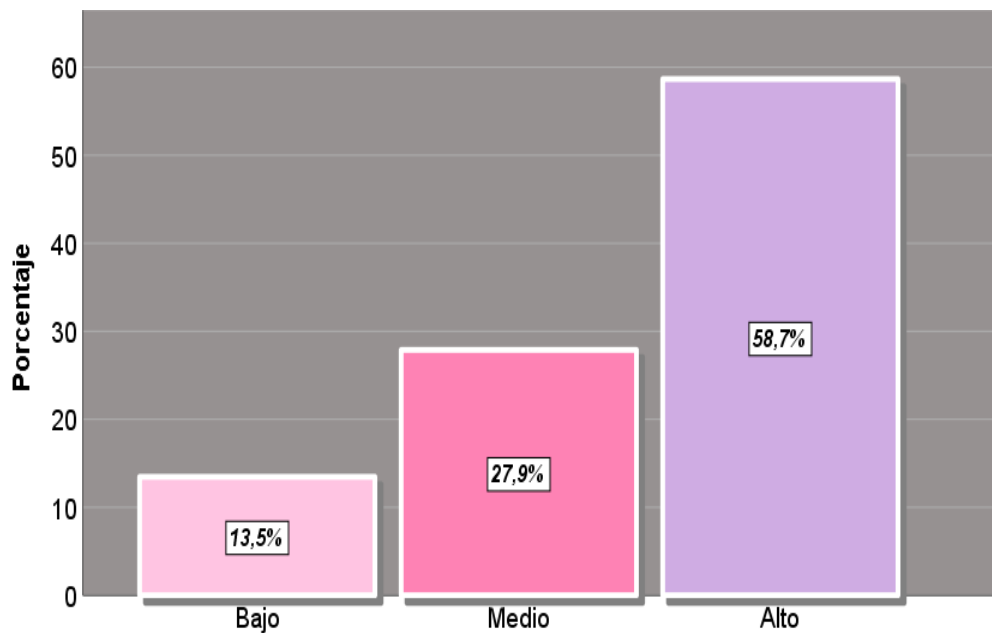
En la tabla 11 y figura 10, sobre Porcentaje de personas con discapacidad desempleadas en relación a la población total del distrito, se observa que, 11 casos (10,6%) consideran que existe un bajo porcentaje; 26 casos (25%) piensan que existe un nivel medio y finalmente 67 encuestados (64,4%) manifiestan que existe un nivel alto de porcentaje.

**Tabla 12**  
**Nivel de las personas con discapacidad desempleadas por falta de capacitación**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	13,5
Medio	29	27,9
Alto	61	58,7
Total	104	100,0

*Fuente: Cuestionario ejecutado, elaboración propia*

**Figura 11**  
**Nivel de las personas con discapacidad desempleadas por falta de capacitación**



**Interpretación:**

En la tabla 12 y figura 11, sobre nivel de las personas con discapacidad desempleadas por falta de capacitación, se observa que, 14 casos (13,5%) consideran que existe un bajo porcentaje; 29 casos (27,9%) piensan que existe un nivel medio y finalmente 61 encuestados (58,7%) manifiestan que existe un nivel alto.

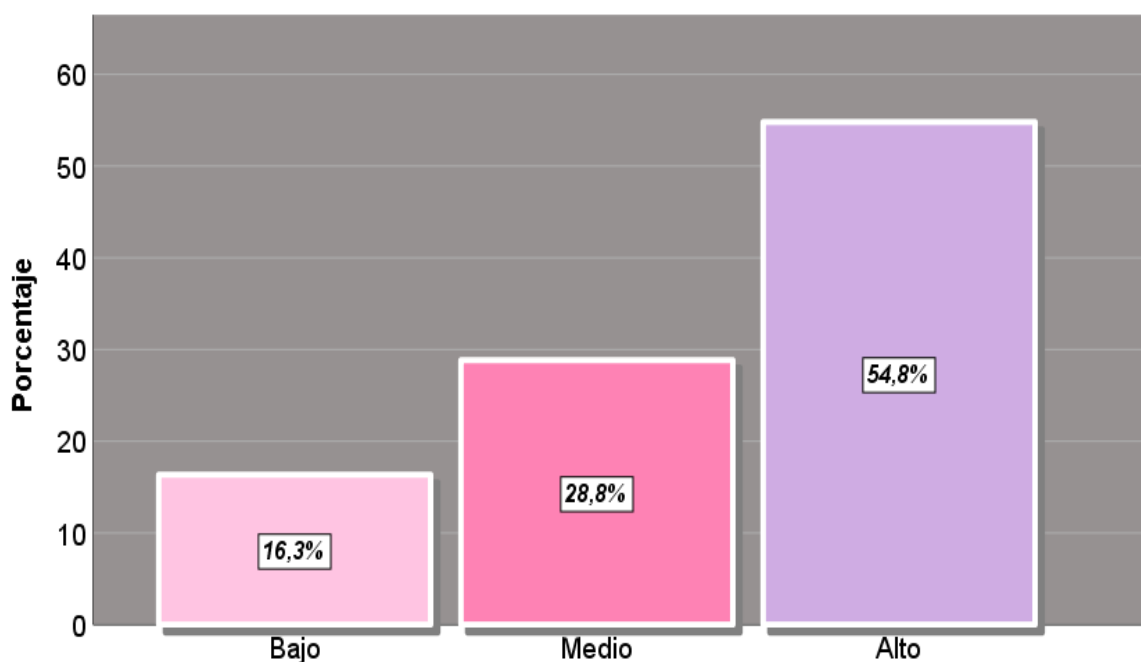


**Tabla 13**  
**Experiencia laboral previa de las personas con discapacidad desempleadas**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	16,3
Medio	30	28,8
Alto	57	54,8
Total	104	100,0

*Fuente: Cuestionario ejecutado, elaboración propia*

**Figura 12**  
**Experiencia laboral previa de las personas con discapacidad desempleadas**



**Interpretación:**

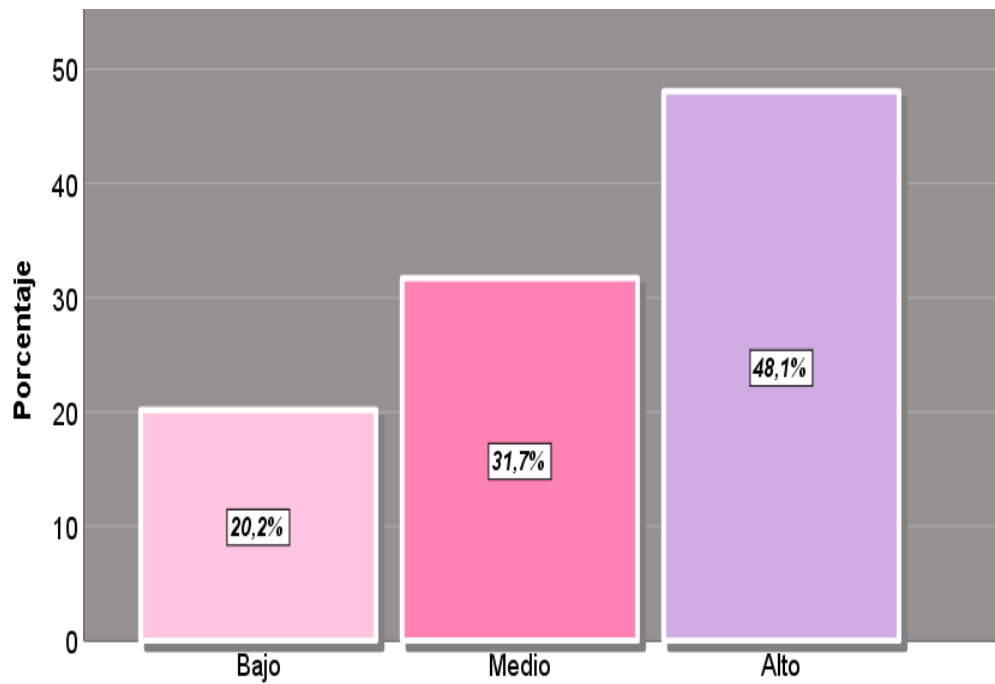
En la tabla 13 y figura 12, sobre experiencia laboral previa de las personas con discapacidad desempleadas, se observa que, 17 casos (16,3%) consideran que existe un bajo porcentaje; 30 casos (28,8%) piensan que existe un nivel medio y finalmente 57 encuestados (54,8%) manifiestan que existe un nivel alto.

**Tabla 14**  
**Barreras y obstáculos para acceder al empleo**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	20,2
Medio	33	31,7
Alto	50	48,1
Total	104	100,0

*Fuente: Cuestionario ejecutado, elaboración propia*

**Figura 13**  
**Barreras y obstáculos para acceder al empleo**



**Interpretación:**

En la tabla 14 y figura 13, sobre barreras y obstáculos para acceder al empleo, se observa que, 21 casos (20,2%) consideran que existe un bajo porcentaje; 33 casos (31,7%) piensan que existe un nivel medio y finalmente 50 encuestados (48,1%) manifiestan que existe un nivel alto.

#### 4.3. Prueba de hipótesis

Para todas las hipótesis se establece los siguientes parámetros:

**a) Establecemos el coeficiente de correlación**

Se establece el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, para ello la fuerza de la correlación puede leerse en la siguiente tabla.

**Tabla 15**  
**Valores del coeficiente de correlación de Rho de Spearman**

Cantidad de $r$	Fuerza de la correlación
$0.0 < 0.1$	sin correlación
$0.1 < 0.3$	baja correlación
$0.3 < 0.5$	correlación media
$0.5 < 0.7$	correlación alta
$0.7 < 1$	correlación muy alta

*Fuente: Correlación de Rho de Spearman}*

**b) Establecemos el Nivel de significancia:**

$\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

**c) Establecemos el Nivel de confianza:**

Al 95%

**d) Nuestra Regla de decisión es:**

$\rho \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$\rho < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_1$

##### 4.3.1. Prueba de Hipótesis General

**Formulamos la Hipótesis Nula ( $H_0$ )**

El incumplimiento de la norma laboral y la discriminación, no influyen en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.

**Formulamos la Hipótesis de Estudio ( $H_1$ )**

El incumplimiento de la norma laboral y la discriminación, influyen en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago

de Surco en el año 2020.

**Tabla 16**  
**Nivel de correlación entre Incumplimiento de la Norma Laboral y la discriminación y Aumento del desempleo de personas con discapacidad**

			Incumplimiento de la Norma Laboral y la discriminación	Aumento del desempleo de personas con discapacidad
Rho de Spearman	Incumplimiento de la Norma Laboral y la discriminación	Coeficiente de correlación	1,000	,945**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	Aumento del desempleo de personas con discapacidad	Coeficiente de correlación	,945**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** cuestionario aplicado

### Interpretación

De los resultados derivados, tal como se pueden apreciar en la tabla 17, se deriva que el grado de correlación entre las variables: Incumplimiento de la Norma Laboral y la discriminación y Aumento del desempleo de personas con discapacidad, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman, es de ,945 la cual nos indica que existe una relación muy alta entre nuestras variables estudiadas.

Con lo cual queda confirmada nuestra hipótesis planteada, lo que nos permite manifestar que:

El incumplimiento de la norma laboral y la discriminación, influyen en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.

#### 4.3.2. Prueba de Hipótesis específicas

##### Prueba de hipótesis específica 1

##### Formulamos la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

El incumplimiento de la norma laboral, no influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.

##### Formulamos la Hipótesis de Estudio ( $H_1$ )

El incumplimiento de la norma laboral, influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.

**Tabla 17**  
**Nivel de correlación entre Incumplimiento de la Norma Laboral y Aumento del desempleo de personas con discapacidad**

		Incumplimiento de la Norma Laboral	Aumento del desempleo de personas con discapacidad	
Rho de Spearman	Incumplimiento de la Norma Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,919**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	Aumento del desempleo de personas con discapacidad	Coeficiente de correlación	,919**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** cuestionario aplicado

##### Interpretación

De los resultados conseguidos, tal como se pueden apreciar en la tabla 18, se deriva que el grado de correlación entre la dimensión: Incumplimiento de la Norma Laboral y Aumento del desempleo de personas con discapacidad, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman, es de ,919 la cual

nos muestra que existe una relación muy alta entre la dimensión y variable estudiada.

Con lo cual queda demostrada nuestra hipótesis planteada, lo que nos permite manifestar que:

El incumplimiento de la norma laboral, influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

#### **Formulamos la Hipótesis Nula ( $H_0$ )**

La discriminación, no influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.

#### **Formulamos la Hipótesis de Estudio ( $H_1$ )**

La discriminación, influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.

**Tabla 18**  
**Nivel de correlación entre Discriminación en el Ámbito Laboral y Aumento del desempleo de personas con discapacidad**

			Discriminación en el Ámbito Laboral	Aumento del desempleo de personas con discapacidad
Rho de Spearman	Discriminación en el Ámbito Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,899**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	Aumento del desempleo de personas con discapacidad	Coeficiente de correlación	,899**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** cuestionario aplicado

## **Interpretación**

De los resultados obtenidos, tal como se pueden apreciar en la tabla 18, se deriva que el grado de correlación entre la dimensión: Discriminación en el Ámbito Laboral y Aumento del desempleo de personas con discapacidad, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman, es de ,899 la cual nos exterioriza que existe una relación muy alta entre la dimensión y variable estudiada.

Con lo cual queda demostrada nuestra hipótesis planteada, lo que nos permite manifestar que:

La discriminación, influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.

### **4.4. Discusión de resultados**

En función a los efectos conseguidos, con la aplicación de nuestros instrumentos de investigación (cuestionarios), referente a nuestra hipótesis general correspondemos de enunciar que de los resultados conseguidos, se observa la presencia de un coeficiente de correlación con un valor de ,945 el cual, de acuerdo a nuestra escala de estimación, es una correlación muy alta, entre las variables Incumplimiento de la Norma Laboral y la Discriminación, y Aumento de Desempleo en Personas con Discapacidad, por lo que podemos afirmar que a mayor cumplimiento de la norma sobre las personas con discapacidad y su menor discriminación, se lograra una menor tasa desempleo en el Distrito de Santiago de Surco - Lima

De la misma manera en cuanto a nuestra hipótesis específica 1 se considera la existencia de un coeficiente de correlación de Pearson con un valor de ,919 el cual, de acuerdo a nuestra escala de valoración, es una correlación muy alta, entre nuestra dimensión incumplimiento de la norma laboral y la variable Aumento del desempleo de individuos con discapacidad, por lo que podemos afirmar que cuánto más se incumple las normas laborales, se lograra

un mayor desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020

En relación a nuestra hipótesis específica 2 se considera la existencia de un coeficiente de correlación de Pearson con un valor de ,899 el cual, de acuerdo a nuestra escala de valoración, es una correlación muy alta, entre nuestra dimensión discriminación en el ámbito laboral y la variable Aumento del desempleo de personas con discapacidad, por lo que podemos afirmar que cuánto más se discrimina a las personas con discapacidad, se lograra un mayor desempleo de las mismas en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.



## CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Los resultados encontrados, nos determinan que existe un alto nivel de incumplimiento de la norma laboral y la discriminación las mismas que influyen en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020. Tal como se desprende de los resultados obtenidos mediante la correlación de Rho de Spearman, la misma que nos da como resultado ,828.
- SEGUNDA:** Respecto al primer objetivo específico, se pudo determinar según la correlación de Rho de Spearman que es de ,919\*\* Que existe un alto nivel de incumplimiento de la norma laboral, la misma que influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.
- TERCERA:** En lo concerniente al segundo objetivo específico, se pudo determinar según la correlación de Rho de Spearman que es de ,899\*\* Que existe un alto nivel de discriminación, la misma que influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.

## **RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a los representantes de la oficina municipal de apoyo a las personas con discapacidad del Distrito de Santiago de Surco, que realicen un seguimiento para velar por el cumplimiento de la norma laboral y evitar la discriminación de las personas con discapacidad de su distrito.
2. Promover el empleo de las personas con discapacidad de su distrito, mediante incentivos tributarios municipales a los empresarios de la zona, como licencias de funcionamiento, impuesto predial, pago por el uso de servicios como parques y jardines, serenazgo y otros.
3. Promover campañas de sensibilización para que se logre la inclusión laboral y evitar la discriminación de las personas con discapacidad de su distrito.
4. Realizar monitoreo mediante su cuerpo de serenazgo para evitar la discriminación de las personas con discapacidad de su distrito.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Osorio Velarde, C. S. (2018). El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú. *[Trabajo académico de segunda especialidad]*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12524>
- Cobas Nández, K. (2015). *Desarrollo de Estrategia de Inclusión para Personas con Discapacidad al Campo Laboral*. Tesis para optar el grado de Maestro, en la División de Estudios de Posgrado de la Universidad Autónoma de Nuevo León. México, Distrito Federal.
- Pinto Rodrigo, S. (2016). Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana- Perú. *[Tesis de Pregrado]*. Universidad Norbert Wiener. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13053/315>
- Cortez Segura, J. (2016). *La Promoción del Acceso al Empleo Para Personas con Discapacidad*. Artículo de Derecho y Sociedad 46. Lima, Perú: Asociación Civil.
- Del Águila Umeres, L. (2007). *El Concepto de Discapacidad y su Importancia Filosófica. Investigación sobre un aspecto fundamental de la condición humana*. Lima, Perú.
- Huamani Carrillo, E. D. (2014). Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012. *[Tesis de Pregrado]*. Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/362>
- Julca Bautista, W. E., & Melgarejo Bonifacio, R. A. (2022). Inclusión laboral en las personas con discapacidad de la OMAPED – Barranca, 2021. *[Tesis de Pregrado]*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7021>
- OIT (2008). *La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo

(personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168. Cornell University ILR School. Fotocompuesto en Suiza. Génève, Suiza: Impreso en Suiza.

Palacios, A. (2008). *El Modelo Social de Discapacidad Orígenes, Caracterización y Plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Grupo Editorial Cinca.

PERÚ: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, Y ESPAÑA: POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE.

(2008). *Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad*. Lima, Perú: Editorial Ministerio de Educación del Perú.

PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE EN EL CENTRO DE LOS DOCUMENTOS DE ESTRATEGIA DE LUCHA CONTRA LA POBREZA - DELP. (2007). *Acontecimientos recientes. Comisión de Empleo y Política Social, Consejo de Administración*. 300<sup>a</sup> reunión,

## OTRAS REFERENCIAS

DIARIO GESTIÓN. (2017). MTPE capacitará a 400 jóvenes con discapacidad para insertarlos en el mercado laboral. Lima, Perú: GESTIÓN. Recuperado el 15 junio de 2020, de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/ministerio-capacitara-400-jovenes-discapacidad-insertarlos-mercado-laboral-222109-noticia/>

INCLUYEME.COM. (2020). ¿Qué tipos de discapacidad existen? Blog. Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 19 de mayo de 2020, de: <https://www.incluyeme.com/que-tipos-de-discapacidad-existen/>

MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA. (2012). El desempleo en las personas con discapacidad. Fondo Social Europeo. Gobierno de España. España: Todos Tenemos Talento. Recuperado el 20 de mayo de 2020, de: <http://www.todostenemostalento.es/el-desempleo-en-las-personas-con-discapacidad>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT ARGENTINA. (2020). Convenio entre la OIT y el Ministerio de Desarrollo Social para promover la inclusión socio laboral. Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 10 de julio de 2020, de: <https://www.ilo.org/buenosaires/lang--es/index.htm>

RISPA RAMÍREZ, E. (2018). Roles del MINTRA, CONADIS y SUNAFIL en la inclusión laboral de PCD. Lima, Perú: Info Capital Humano. Recuperado el 03 de junio de 2020, de: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/roles-del-mintra-conadis-y-sunafil-en-la-inclusion-laboral-de-pcd/>

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ. (2016). La Cátedra de Discapacidad y Empleabilidad TEMPE-APSA conmemora el Día Internacional de las Personas con Discapacidad. Alicante, España: UNIVERSITAS. Recuperado el 28 de junio, de: <https://comunicacion.umh.es/2016/12/02/la-catedra-de->

[discapacidad-y- empleabilidad-tempe-apsa-conmemora-el-dia-internacional-  
de-las-personas-con-discapacidad/](#)

## **ANEXOS**



## Anexo A: Instrumentos de investigación

# UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION Escuela de Postgrado ENCUESTA A LOS SERVIDORES PUBLICOS



Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, para contestar la presente encuesta para la tesis: El Incumplimiento de la Norma Laboral y la Discriminación, Influye en el Aumento de Desempleo en Personas con Discapacidad en el Distrito de Santiago de Surco - Lima, 2020

1. Por favor no escriba su nombre, la encuesta es anónima y confidencial.
2. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
3. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que usted considere es la más adecuada. De acuerdo al cuadro que aparece.

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
ALGUNAS VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

<b>VARIABLE 1: Incumplimiento de la Norma Laboral y la Discriminación en el ámbito laboral</b>						
<b>DIMENSIÓN 1: Incumplimiento de la Norma Laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Considera que las organizaciones de su distrito cumplen con la cuota de contratación de personas con discapacidad?					
2	¿Considera que las organizaciones de su distrito han adaptado lugares de trabajo para las personas con discapacidad?					
3	¿Considera que son suficientes las medidas legales sobre contratación de personas con discapacidad?					
<b>DIMENSIÓN 2: Discriminación en el Ámbito Laboral</b>						
4	¿Existe negativa injustificada de contratación de personas con discapacidad en su distrito?					
5	¿Considera que falta igualdad de oportunidades de empleo y desarrollo profesional en su distrito?					
6	¿Considera que existe un trato desfavorable o prejuicioso basado en la discapacidad al momento de contratar personal?					
<b>VARIABLE 2: Aumento de desempleo en personas con discapacidad</b>						
<b>DIMENSIÓN 1: Tasa de desempleo</b>						
7	¿Considera que es alto el número de las personas con discapacidad desempleadas en su distrito?					
8	¿Considera que es mayor el porcentaje de personas con discapacidad desempleadas en relación a la población total del distrito?					
<b>DIMENSIÓN 2: Factores asociados al desempleo:</b>						
9	¿Considera que las organizaciones de su distrito toman en cuenta el nivel de preparación de las personas con discapacidad al momento de ser contratadas?					
10	¿Considera que las organizaciones de su distrito toman en cuenta la experiencia laboral previa de las personas con discapacidad al momento de ser contratadas?					
11	¿Considera que las organizaciones de su distrito ponen barreras y obstáculos a las personas con discapacidad para ser contratadas?					



## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

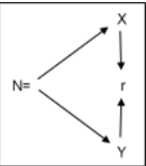
**Tabla 19 Estadísticas de Fiabilidad**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	11

Elaboración propia

### Anexo C: Matriz de Consistencia

**Tesis:** El Incumplimiento de la Norma Laboral y la Discriminación, Influye en el Aumento de Desempleo en Personas con Discapacidad en el Distrito de Santiago de Surco - Lima, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<b>Variable Independiente (X)</b> Incumplimiento de la Norma Laboral y la Discriminación  <b>Variable Dependiente (Y)</b> Aumento del desempleo en personas con discapacidad	<b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b>  <b>4.2. Tipo de Investigación</b> - Básica.  <b>4.3. Nivel de Investigación</b> - Descriptiva - Correlacional  <b>4.4. Diseño de Investigación</b> - No Experimental - Transversal - Descriptivo-Correlacional   <b>4.5. Población y Muestra</b> P= 140 y M= 104 personas / discapacidad.  <b>4.6. Técnicas de Recolección de Datos:</b> Encuesta y Entrevista.  <b>4.7. Técnicas de Procesamiento de Datos</b> Programa Estadístico IBM SPSS-Statistics 26 .
¿De qué manera el incumplimiento de la norma laboral y la discriminación, influyen en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020?	Determinar de qué manera el incumplimiento de la norma laboral y la discriminación, influyen en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.	Es alto el nivel de influencia de la norma laboral y la discriminación, en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.		
<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICAS</b>		
¿De qué manera el incumplimiento de la norma laboral, influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020?	Establecer de qué manera el incumplimiento de la norma laboral, influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Jesús María en el año 2020.	Es alto el nivel de influencia de la norma laboral en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Jesús María en el año 2020.		
¿De qué manera la discriminación laboral, influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020?	Comprobar de qué manera la discriminación laboral, influye en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.	Es alto el nivel de influencia de la discriminación, en el aumento del desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco en el año 2020.		

## Anexo B: Procedimiento de validación y confiabilidad

### JUICIO DE EXPERTOS

ANEXO N° 04

#### HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

##### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Noeding Lourdes ORDAYA MORALES
Grado Académico:	Magister
Institución donde Labora:	Ministerio Educación
Cargo que desempeña:	Capacitadora
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	Olga Maribel CARHUAZ CRUZ
Título de la investigación:	El Incumplimiento de la Norma Laboral y la Discriminación, Influye en el Aumento de Desempleo en Personas con Discapacidad en el Distrito de Santiago de Surco - Lima, 2020

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

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

CATEGORIA	INDICADOR	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.					X	
OBJETIVIDAD	Los ítems esta expresado en capacidad observable				X		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.				X		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido.				X		
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos.				X		
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones				X		
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación.				X		
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X		
<b>SUBTOTAL</b>						32	10
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						42	

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-10 0%-20%	Muy deficiente	11-20 21%-40%	Deficiente	21-30 41%-60%	Aceptable	31-40 61%-80%	Bueno	41-50 81%-100%	Excelente
----------------	-------------------	------------------	------------	------------------	-----------	------------------	-------	-------------------	-----------

Promedio de valoración porcentual es: 84%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 42 puntos, cuyo resultado es de EXCELENTE. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, noviembre del 2021.



Mag. Noeding Lourdes ORDAYA MORALES  
DNI N° 43960431

## HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Mg. Edwin Máximo MARCELO ZEVALLOS
Grado Académico:	Magister
Institución donde Labora:	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion
Cargo que desempeña:	Docente de la Escuela de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales UNDAC
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	CPC. CARHUAZ CRUZ OLGA MARIBEL
Título de la investigación:	El incumplimiento de la norma laboral y la discriminación, influye en el aumento de desempleo en personas con discapacidad en el distrito de Santiago de Surco - Lima, 2020

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

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

CATEGORIA	INDICADOR	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los items están formulados con lenguaje apropiado.					X	
OBJETIVIDAD	Los items está expresado en capacidad observable.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.					X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables.					X	
SUFICIENCIA	Los items expresan suficiencia en calidad y cantidad.					X	
INTENCIONALIDAD	Los items son adecuados para valorar aspectos de contenido.					X	
CONSISTENCIA	Los items están basados en los aspectos teóricos científicos.					X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.					X	
METODOLOGIA	La estrategia corresponde al propósito de investigación.				X		
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X	
<b>SUBTOTAL</b>						8	40
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>	

#### Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-10 0%-20%	Muy deficiente	11-20 21%-40%	Deficiente	21-30 41%-60%	Aceptable	31-40 61%-80%	Buena	41-50 81%-100%	Excelente
----------------	-------------------	------------------	------------	------------------	-----------	------------------	-------	-------------------	-----------

Promedio de valoración porcentual es: 48

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 96% puntos, cuyo resultado es de EXCELENTE. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, 05 de noviembre del 2021.



Mg. Edwin Máximo MARCELO ZEVALLOS  
DNI N° 04085635

## ANEXO N° 04

## HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

## III. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Mag. Gina Nacely MENDIOLAZA CORNEJO
Grado Académico:	Magister
Institución donde Labora:	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
Cargo que desempeña:	Docente en la Escuela de Administración
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	Olga Maribel CARHUAZ CRUZ
Título de la investigación:	El Incumplimiento de la Norma Laboral y la Discriminación, Influye en el Aumento de Desempleo en Personas con Discapacidad en el Distrito de Santiago de Surco - Lima, 2020

## IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

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

CATEGORIA	INDICADOR	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los items están formulados con lenguaje apropiado.					X	
OBJETIVIDAD	Los items esta expresado en capacidad observable.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.				X		
ORGANIZACION	Existe una organización lógica entre las variables.				X		
SUFICIENCIA	Los items expresan suficiencia en calidad y cantidad.					X	
INTENCIONALIDAD	Los items son adecuados para valorar aspectos de contenido.				X		
CONSISTENCIA	Los items están basados en los aspectos teóricos científicos.				X		
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones					X	
METODOLOGIA	La estrategia corresponde al propósito de investigación.				X		
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y mas adecuado.				X		
SUBTOTAL						28	15
PUNTAJE TOTAL						43	

## Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

9-10	Muy deficiente	11-20	Deficiente	21-30	Aceptable	31-40	Bueno	41-50	Excelente
0%-20%		21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 86%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 43 puntos, cuyo resultado es de EXCELENTE. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, noviembre del 2021.


Mag. Gina Nacely MENDIOLAZA CORNEJO  
DNI N° 42653227