



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

“INCLUSIÓN DE PERSONAS CON

DISCAPACIDAD PARA CONTRATACION DOCENTE 2024-UGEL MAYNAS”.

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

AUTORES : BACH. ANTHONY JUNIOR CAMAN VILLACORTA

BACH. RICKY FABRIZIO CÓRDOVA MACUYAMA

ASESOR : Dr. WILFREDO EDGAR PIELAGO MARIÑO

San Juan Bautista – Loreto – Perú

2025

Facultad de Derecho
y Ciencias Políticas



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución Decanal N° 340-2024-UCP-FDCP, del 20 de junio de 2024 se designa jurado.

Con Resolución Decanal N° 225-2025-UCP-FDCP, del 10 de abril de 2025, se autoriza la sustentación.

Siendo las 18:00 hs, del día 14 de abril de 2025, se constituyó de modo presencial el Jurado para escuchar la presentación y defensa de la Tesis: **"INCLUSION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA CONTRATACION DOCENTE 2024-UGEL MAYNAS"**

Presentado por:

ANTHONY JUNIOR CAMAN VILLACORTA
RICKY FABRIZIO CORDOVA MACUYAMA

Asesor (es): Mag. Wilfredo Edgar Pielago Maríño

Luego de escuchar la sustentación y defensa ante las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en forma reservada, llegando a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: *Aprobado por Unanimidad*

A las *07:15* horas culminó el acto público

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta y comunican en acto público.

Mag. Thame Lopez Macedo
Presidente

Mag. Nestor Armando Fernandez Hernandez
Miembro

Mag. Miguel Angel Villa Vega
Miembro

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética e Integridad Científica

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**“INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA
CONTRATACION DOCENTE 2024-UGEL MAYNAS”**

De los alumnos: **ANTHONY JUNIOR CAMAN VILLACORTA Y RICKY FABRIZIO CÓRDOVA MACUYAMA**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **10% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 14 de marzo del 2025.



**Presidente del Comité de Ética e
Integridad Científica
Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores**

UCP_DERECHO_2025_T_ANTHONYCAMA N_RICKYCORDOVA_V1



Nombre del documento: UCP_DERECHO_2025_T_ANTHONYCAMAN_RICKYCORDOVA_V1.pdf
ID del documento: cbfce8c7ee40547092d35b839a83549bce4ed101
Tamaño del documento original: 385,47 kB
Autores: []

Depositante: Chris Angela Ramirez Flores
Fecha de depósito: 13/3/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 13/3/2025

Número de palabras: 9863
Número de caracteres: 64.840

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

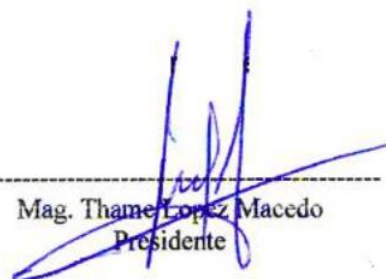
Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.usmp.edu.pe 7 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (410 palabras)
2	repositorio.unjfsc.edu.pe 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas: 1% (117 palabras)
3	www.defensoria.gob.pe 10 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
4	Documento de otro usuario #58997b El documento proviene de otro grupo 8 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
5	tribunalmedellin.com 8 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	ecosoc.un.org https://ecosoc.un.org/sites/default/files/documents/2023-10/2022-31-DisabilityStats-S.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
2	Documento de otro usuario #30c496 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
3	www.pj.gob.pe https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/3a1ca4804a24a734b467fdb1377c37fd/Diapositivas...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
4	Documento de otro usuario #a0b151 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
5	discapacidad.trabajo.gob.pe https://discapacidad.trabajo.gob.pe/wp-content/uploads/2021/03/Guia_habilidades.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (13 palabras)

PÁGINA DE APROBACIÓN

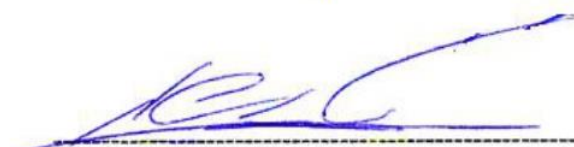
Tesis sustentada en acto público el día lunes 14 de abril del 2025 en la Facultad de Derecho de la Universidad Científica del Perú, identificado por el jurado calificador y dictaminador siguiente:



Mag. Thame Lopez Macedo
Presidente



Mag. Miguel Angel Villa Vega
Miembro



Mag. Nestor Armando Fernandez Hernandez
Miembro



Mag. Wilfredo Edgar Pielago Mariño
Asesor

Fecha: 14 de abril del 2025
San Juan Bautista – Maynas - Loreto

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado en primer lugar a Dios por regalarnos el más grande don que es la vida y a nuestros padres por su apoyo incondicional durante todos estos años, que fueron fundamental para poder realizarnos como profesionales.

AGRADECIMIENTO

Al Dios Supremo, por habernos dado la vida, el conocimiento y estar rodeado de las personas que más queremos en este mundo, como son nuestra familia, quienes con sus sabios consejos nos han orientado en este largo caminar.

INDICE

RESUMEN.....	13
ABSTRAC.....	14
CAPITULO I: INTRODUCCION.....	15
CAPITULO II: MARCO TEORICO REFERENCIAL	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	16
2.1.1. Antecedentes Internacionales	17
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	17
2.2. BASES TEÓRICAS.....	20
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	34
3. CAPÍTULO 3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	36
3.1. Descripción del Problema.....	36
3.2. Formulación del Problema.....	37
3.2.1. Problema General.....	37
3.2.2. Problemas Específicos.....	37
3.3. Objetivos.....	37
3.3.1. Objetivo General.....	37
3.3.2. Objetivos Específicos.....	37

3.4.	Justificación de la Investigación.....	38
3.5.	Hipótesis.....	38
3.6.	Variables.....	38
3.6.1.	Identificación de las Variables.....	38
3.6.2.	Definición Conceptual y Operacional de las Variables.....	40
3.6.3.	Operacionalización de las Variables.....	41
4.	CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA.....	42
4.1.	Tipo y Diseño de la Investigación.....	41
4.2.	Población y Muestra.....	42
4.3.	Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.....	43
4.4.	Procesamiento y análisis de datos.....	44
5.	CAPÍTULO 5. RESULTADOS.....	46
6.	CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN.....	58
7.	CONCLUSIONES.....	60
8.	RECOMENDACIONES.....	62
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
	ANEXO 01.....	65
	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	65

MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	67
ANEXO 02.....	69
PROPUESTA NORMATIVA.....	69

INDICE DE CUADROS

1. ¿Cuentas con un lugar de trabajo específico?
2. ¿Tiene buenas condiciones de higiene y limpieza en su lugar de trabajo?
3. ¿El espacio que dispone su centro de trabajo es el adecuado?
4. ¿Cree Ud. que se viene afectando el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad?
5. ¿Consideras que las personas de tu entorno y allegados te aceptan en el mercado laboral?
6. ¿Consideras que existe discriminación en el trabajo?
7. ¿Considera que actualmente se viene afectando la dignidad de la persona con discapacidad, al no poder encontrar un centro de trabajo como docente?
8. ¿Cree Ud. que el Estado no está cumpliendo debidamente con su deber de protección, frente a las personas con discapacidad (en relación a su derecho fundamental al trabajo y a una vida digna)?
9. ¿La sola activación de la cuota de empleo para las personas con discapacidad, darían prevalencia y respecto a la dignidad de la persona con discapacidad?
10. ¿Cree Ud. que el Perú tiene una normativa laboral nacional acorde a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad?
11. De existir una normativa acorde a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ¿cree Ud., que esta es suficiente para la defensa de los derechos laborales de estas personas?
12. ¿Considera que la cuota de empleo establecida en la Ley N° 29973, viene siendo respetada tanto por el sector público como el privado?

INDICE DE GRAFICOS

1. ¿Cuentas con un lugar de trabajo específico?
2. ¿Tiene buenas condiciones de higiene y limpieza en su lugar de trabajo?
3. ¿El espacio que dispone su centro de trabajo es el adecuado?
4. ¿Cree Ud. que se viene afectando el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad?
5. ¿Consideras que las personas de tu entorno y allegados te aceptan en el mercado laboral?
6. ¿Consideras que existe discriminación en el trabajo?
7. ¿Considera que actualmente se viene afectando la dignidad de la persona con discapacidad, al no poder encontrar un centro de trabajo como docente?
8. ¿Cree Ud. que el Estado no está cumpliendo debidamente con su deber de protección, frente a las personas con discapacidad (en relación a su derecho fundamental al trabajo y a una vida digna)?
9. ¿La sola activación de la cuota de empleo para las personas con discapacidad, darían prevalencia y respecto a la dignidad de la persona con discapacidad?
10. ¿Cree Ud. que el Perú tiene una normativa laboral nacional acorde a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad?
11. De existir una normativa acorde a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ¿cree Ud., que esta es suficiente para la defensa de los derechos laborales de estas personas?
12. ¿Considera que la cuota de empleo establecida en la Ley N° 29973, viene siendo respetada tanto por el sector público como el privado?

RESUMEN

“INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA CONTRATACION DOCENTE 2024-UGEL MAYNAS”.

Autor (es):

BACH: ANTHONY JUNIOR CAMAN VILLACORTA

BACH: RICKY FABRIZIO CÓRDOVA MACUYAMA

La investigación fundamenta sus hallazgos en una muestra, no aleatoria e intencionada, donde se han escogido aquellos individuos que satisfacían el criterio de inclusión y exclusión establecido.

Se llega a la conclusión de que hay un impacto evidente en el derecho laboral de la persona con discapacidad. Esto se debe a que, de acuerdo con la legislación nacional y la normativa internacional vinculante, el Estado tiene la obligación de proporcionar las garantías necesarias para que los individuos con discapacidad puedan desarrollarse de manera autónoma (mejoramiento de su personalidad); Además, es responsabilidad del Estado fomentar su crecimiento e inclusión completa y eficaz en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica; o al menos es lo que se busca instaurar, siendo aún algo que no se está implementando en la realidad, es decir, disponemos de una ley, pero esta no se está implementando. Es importante recordar que el desarrollo implica principalmente un nivel moral y material apropiado de los ciudadanos, acorde a la dignidad humana.

Palabras claves: Personas con discapacidad, Derecho al Trabajo, Autonomía, inclusión social, Derecho fundamental.

ABSTRAC**“INCLUSION OF PEOPLE WITH
DISABILITY FOR TEACHER RECRUITMENT 2024-UGEL MAYNAS”****Author (s):****BACH:** ANTHONY JUNIOR CAMAN VILLACORTA**BACH:** RICKY FABRIZIO CÓRDOVA MACUYAMA

The research bases its findings on a non-random and intentional sample, where those individuals who satisfied the established inclusion and exclusion criteria have been chosen.

It is concluded that there is an evident impact on the labor rights of people with disabilities. This is because, in accordance with national legislation and binding international regulations, the State has the obligation to provide the necessary guarantees so that individuals with disabilities can develop autonomously (improvement of their personality); Furthermore, it is the responsibility of the State to promote its growth and complete and effective inclusion in political, economic, social, cultural and technological life; or at least it is what they seek to establish, still being something that is not being implemented in reality, that is, we have a law, but it is not being implemented. It is important to remember that development mainly implies an appropriate moral and material level of citizens, in accordance with human dignity.

Keywords: People with disabilities, Right to Work, Autonomy, social inclusion, Fundamental right.

CAPÍTULO I. INTRODUCCION

La Constitución Política ha sido vista, tanto en el ámbito jurídico como en el filosófico, como el documento que refleja las aspiraciones generales y los valores y principios compartidos de una sociedad. De esta manera, se deriva la expresión normativa del Contrato Social.

El contrato social en términos políticos establece el origen y el objetivo que el Estado persigue ante la sociedad, o sea, ante sus ciudadanos; un componente del contrato social es la protección de los Derechos Humanos, que actúan como directrices y principios fundamentales de cada estado.

Igualmente, es un componente del contrato social la concesión de derechos a cambio de la pérdida de libertades; por lo tanto, nos encontramos frente a los derechos y obligaciones de cada ciudadano. Es importante tener en cuenta que es responsabilidad del estado satisfacer las expectativas de los ciudadanos en sus logros personales, tal como sucede con la educación. En este escenario, es bien sabido que en Perú la educación es gratuita, por lo que es crucial tener Colegios Nacionales para satisfacer las necesidades de los individuos. De igual forma, también es necesario intervenir en el asunto de la educación de las personas con discapacidad, dado que no reciben el cuidado adecuado y, ante esto, se podría plantear una inclusión social de estas personas para poder acceder a ella.

El artículo 2, en su inciso 15 de nuestra Constitución Política, establece que el trabajo es un Derecho esencial, que no discrimina ninguna condición. En este contexto, nos encontramos ante un Estado que teóricamente debería garantizar un respeto irrestricto y el cumplimiento de derechos a las personas con condiciones especiales, o sea, a las personas con discapacidad.

Capítulo II. Marco Referencial

2.1. Antecedentes de Estudio

Para llevar a cabo esta investigación, primero se debieron conocer las bases legales, investigaciones anteriores, contrastar los procedimientos, técnicas y métodos que facilitaran la ejecución del trabajo de investigación. Además, recurrimos a investigaciones tanto nacionales como internacionales para encontrar referencias más esclarecedoras. No hallamos investigaciones a escala regional, por lo que no lo consideramos.

Es una realidad que los individuos con discapacidad han experimentado históricamente marginación y exclusión dentro de la sociedad, lo que en numerosas ocasiones ha llevado a actitudes, conductas y prácticas de marginación social (Álvarez, 2002), Dueñas, 2001; Levinás, 1993; Tzvetan, 1999).

Frente a esta tendencia, numerosos autores abogan por una sociedad para todos, o sea, una sociedad donde todos seamos miembros, ya que la inclusión implica la aceptación de la diversidad (Forest y Pearpoint, 1989; O'Brien, Forest y Pearpoint, 1997).

Este estudio busca esclarecer qué medidas de protección e inclusión aplica la UGEL MAYNAS para garantizar el derecho laboral de las personas con discapacidad.

¿Está garantizando nuestro Estado que las instituciones públicas no tengan discriminación hacia las personas con discapacidad?, ¿Qué acciones ha implementado para asegurar el acceso a un empleo digno y que no infrinja los derechos de los maestros con discapacidad?

2.1.1. Internacional

Según **Lazo, (2016)**. Elaboró la investigación llamada: En el distrito metropolitano de Quito, se permite el trabajo de personas con discapacidad visual. De acuerdo con el propósito de crear un conjunto de indicadores que faciliten el entendimiento de la situación de las PCD visuales en el distrito Metropolitano de Quito. Cuyo Tipo es descriptivo y cualitativo, con una población total de 25 habitantes. Emplearon herramientas, entrevistas, documentos, informes y libros especializados, obteniendo como conclusión que 10 son PCD visual, 5 son miembros de las organizaciones de la sociedad civil, 5 son empleados públicos y 5 son empleadores de la empresa privada. Se determinó que el 48% indicó parcialmente conocer sus derechos laborales, un 32% que no se respetan sus derechos laborales y un 20% enfatizaron no conocer. Esto demuestra un nivel de conocimientos bajo en las PCD visual, lo que conlleva la limitación de acceso al ambiente de trabajo en entidades públicas y privadas. Como conclusión, existen escasas propuestas que admitan que las PCD visual dispongan de todos los equipos requeridos.

Para **Botero, (2016)**. Elaboró el estudio: Implementación de estrategias de inclusión de individuos con discapacidad en el entorno de trabajo de compañías privadas en la ciudad de Bogotá. Para entender el proceso de inclusión laboral en las PCD en compañías del sector privado de la ciudad de Bogotá, y continuar apoyando el fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral en las PCD, se realizó un estudio cualitativo y analítico-descriptivo con una población de 48 empresas en la ciudad de Bogotá, que constituyen el 40% del total de la población, utilizando la herramienta de entrevista y cuestionario, se obtuvieron datos que facilitaron la identificación de fallos y fortalecimientos del modelo en la administración del proyecto. Para concluir, la inclusión laboral debe identificar y fomentar el bienestar de las PCD, teniendo en cuenta sus necesidades.

En tanto **Águila, (2015)**, Efectuó la investigación sobre Discapacidad intelectual y trabajo: escenario laboral de individuos que han concluido universidades distintas, Academias de Humanismo cristiano, Chile. Para entender la situación laboral de las personas con discapacidad tras graduarse de diversas escuelas en Santiago tras el año 2000, su tesis fue descriptiva, cualitativa, no experimental y transversal. Se empleó el método de entrevista y focus group en un total de 700 individuos, lo que resultó en entender la situación laboral de las personas con discapacidad en el futuro laboral, permite deducir que las expectativas y motivaciones de las PCD intelectual en el entorno laboral son las mismas que las de cualquier empleado.

2.1.2. Nacional

De igual manera, **(Abanto Merino P. D. 2020)**, "Discapacidad en el Perú: condiciones de vida e inclusión en los programas de transferencias monetarias", Universidad del Pacífico.

Este análisis sostiene que la discapacidad genera una comunidad vulnerable, que, debido a su estado físico, mental, económico, étnico, cultural, entre otros, no pueden ejercer sus derechos de forma completa. Además, el conjunto de individuos con discapacidad se encuentra con otras circunstancias que intensifican su situación de vulnerabilidad. Por esta razón, el escritor expone la relación entre vulnerabilidad en dos facetas: DEBILIDAD Y POBREZA.

Así, el estudio se centra en el análisis de la pobreza y la discapacidad, examinando cómo estos dos factores se vinculan y cómo se desarrollan de forma autónoma, teniendo en cuenta que cada uno puede ser causa y resultado; En otras palabras, la pobreza puede ser el factor que provoca la discapacidad, y la discapacidad puede ser el factor que provoca la pobreza.

Ramos (2019), por otro lado, llevó a cabo un estudio sobre las Actitudes de los individuos hacia la Inclusión Laboral de la persona con discapacidad de acuerdo a factores sociodemográficos

en las oficinas de la empresa del sector servicio de Lima Metropolitana, con el propósito de contrastar las actitudes de los individuos hacia la inclusión laboral de la persona con discapacidad de acuerdo a factores sociodemográficos en las oficinas de la empresa del sector servicio de Lima Metropolitana, de carácter cualitativo y explicativo, con una población de 625 usuarios, emplearon la escala sociodemográfica para obtener un nivel medio de aceptación hacia la incorporación de las PCD en el entorno laboral de las empresas. Como conclusión, muestran un nivel medio de aceptación entre los usuarios que están trabajando.

Asimismo, **Salinas, (2018)**, en su trabajo de tesis, titulado Discapacidad física y su impacto en la incorporación laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos - ALFIP, Puno 2017, “se propuso establecer la discapacidad física y su impacto en una adecuada integración laboral de las personas con discapacidad de la asociación de Limitados Puno, 2018”. Su estudio fue de naturaleza básica, con una población total de 50 individuos que emplearon la encuesta y el cuestionario.

En contraposición, **Gaspar & Huatarongo, (2016)**, Empleabilidad en personas con discapacidad en la OMAPED- Huancayo, su principal objetivo es detallar los elementos que conducen a la empleabilidad de las personas con discapacidad en la OMAPED, siendo una investigación descriptiva con un contexto básico y un diseño no experimental, con una población total de 50 individuos. Utilizando su instrumento, método científico y la observación como componentes de las técnicas, los hallazgos indicaron que más del 67% de las personas con discapacidad llevan a cabo tareas informales. Finalmente, estas actividades son informales y el ingreso económico no abarca la canasta básica. Se evidencia que 24 individuos deben realizar actividades formales en personas con discapacidad.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. El trabajo como valor social.

Trabajar es una manera de integrarse en la sociedad, es recibir reconocimiento como individuo útil, es decir, al trabajar, nos encontramos o somos reconocidos socialmente. Para un individuo de edad avanzada, el trabajo es el modo más "común" de vivir en una sociedad como la nuestra. El trabajo continúa siendo, sin duda, uno de los principales recursos con los que cuenta el individuo para involucrarse en la vida social.

Además, la existencia de recursos financieros es un requisito fundamental para integrarse a la sociedad. A excepción de las herencias económicas o golpes de fortuna, el trabajo constituye la única fuente constante de ingresos. Por esta razón, tener un empleo se presenta simultáneamente como un signo y medio para facilitar la integración social.

La disminución e incluso la pérdida de ingresos, sumada a la falta de trabajo, resultan primordialmente en la marginación de la participación social, en la exclusión y en la segregación. No tener trabajo no solo implica la falta de consumo o la falta de medios, es mucho más: implica la falta de acceso, la incapacidad de participar socialmente de manera apropiada. Trabajar significa ser socialmente aceptado, valorado y reconocido. El estado de parado funciona como un estigma, como un elemento de exclusión social.

En el contexto de esta reflexión, nos topamos con un significativo conjunto de individuos usualmente alejados del mercado de trabajo. Hacemos referencia a los individuos catalogados como minusválidos. Aquellas cuya discapacidad les presenta obstáculos para poder integrarse, a pesar de su voluntad, al mundo laboral.

Históricamente, esta circunstancia surge de una fase en la que la inactividad del individuo con discapacidad era apreciada y tradicionalmente aceptada. La familia enfocaba su trabajo en proporcionar al máximo un entorno acogedor/protector que, a veces, se ha mostrado como uno de los principales obstáculos para la independencia de las personas con discapacidad. En ciertas situaciones, incluso, se adoptaban estrategias de esconder a las personas con discapacidades, al comprender que la existencia de estas personas era el resultado de una acción o comportamiento inapropiado, o de una sanción y, por ende, se percibía y asimilaba como un estigma para la propia familia.

En conclusión, nos topamos con una representación conocida en la que el minusválido, en esencia, era un sujeto pasivo, una carga, un "no activo" aceptado. Estas posturas claramente paternalistas, restringiendo la libertad, la autonomía y la habilidad de los individuos con minusvalía, no son algo anticuado u olvidado. En realidad, a menudo surgen y controlan las realidades contemporáneas y se encuentran casi siempre en nuestra sociedad.

2.2.1.2. El derecho al trabajo.

Las dificultades del individuo con discapacidad para su integración al empleo no se atribuyen completamente a las propias restricciones del individuo, sino que también tienen un impacto las características del entorno de trabajo. En una forma de economía agrícola, las pequeñas unidades productivas proporcionaban a todos, incluso a aquellos con deficiencias mentales, un empleo. Con la industrialización, se incrementa el grado de demanda y se incrementa la cantidad de personas que no pueden ajustarse a esta circunstancia. Además, un sistema de producción orientado al concepto del beneficio económico no puede, inicialmente, preocuparse por el problema laboral de los insuficientes, mientras persigue la máxima rentabilidad, sin alterar otros presupuestos.

Desafortunadamente, el tema no es exclusivamente español. En general, se considera a los disminuidos como el colectivo con más dificultades laborales entre los de necesidades especiales (mujeres, jóvenes, mayores de cuarenta y cinco años...). Esto se debe a concepciones erróneas sobre su aptitud laboral, a la falta de infraestructuras especiales en el mercado de trabajo, o a una educación insuficiente y a la persistencia de barreras para la ejecución de su trabajo, incluso si muchos de estos obstáculos pudieran ser superados (Flym et al.,1983).

Históricamente, se orientaba al individuo con deficiencias mentales y/o retrasos mentales hacia labores agrícolas o artesanales. Sin embargo, el sector agrario se ha mecanizado considerablemente y ha elevado el nivel de cualificación necesario, mientras que la artesanía, cada vez más, demanda habilidades creativas para sobrevivir ante la producción automatizada. En cambio, la industria, con una producción automatizada cada vez más frecuente, reemplaza el concepto de oficio por el empleo, puestos que, a poco que se identifique el medio, se puede apreciar claramente que muchos pueden ser ocupados por personas inadecuadas.

Sin embargo, la complejidad y los progresos tecnológicos reducen el espacio disponible - y no solo para aquellos con deficiencias mentales- provocando un incremento en el desempleo. Esto no hace más que empeorar la situación del individuo con discapacidad psíquica, ya condenado al paro desde que la sociedad se industrializó.

No podemos afirmar que la inclusión del deficiente en el mercado de trabajo libre no se haya dado; es imperfecta y parcial, pero la experiencia es válida. Sin embargo, presenta desafíos, ya que en numerosas situaciones el rendimiento laboral deficiente seguirá requiriendo ayuda, entre otras razones, ya que la capacitación obtenida para tal rendimiento laboral, a pesar de los esfuerzos hechos, no está vinculada con la industria en sí.

Es crucial, para otorgar al asunto la dimensión normalizadora requerida, llevar a cabo campañas constantes enfocadas en lograr un cambio gradual en la mentalidad de los ciudadanos. No se trata de proporcionar a los trabajadores insuficientes trabajo para distraerles, sino de promover su integración social mediante el desempeño de un deber: el de contribuir al desarrollo y mejoramiento de la sociedad, fundamentado en un derecho que tienen como ciudadanos: el trabajo.

2.2.1.3. Inclusión laboral.

Herzberg. Preciso que fomentar la inclusión de PCD en el desempeño de su trabajo se basa en el nivel de aceptación que sienten en el entorno laboral. Según (Guzman & Wa Kay, 2015).

Según Jurgén (2001), citado por Sanchez Y. (2020), señalan que una inclusión laboral asegura que la PCD tenga derechos como cualquier individuo. Además, este esfuerzo de proteger a este sector permite garantizar el acceso a la universalización de sus derechos, lo que no solo beneficiará a este grupo sino a toda la sociedad en general.

Según Guy (2006), citado por Gonzales, (2018), menciona que promover la inclusión de la PCD en una actividad laboral abarca una variedad de áreas, desde proteger a los individuos de cualquier tipo de exclusión, incluso las más accesibles, hasta ejercer sus derechos de manera progresiva o creciente.

Perú firmó la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPCD), lo que implicó que el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, junto con el (CONADIS), y los gobiernos regionales, asuman la responsabilidad de asegurar los derechos laborales de las PCD, así como el avance de sus habilidades y conocimientos. El Estado establece reglas de inclusión para incorporar a estos individuos a un trabajo. La Ley General de la Persona

con Discapacidad (artículos 53, 55, 56), menciona que en el sector público se debería aplicar un porcentaje no inferior al 5% de PCD; mientras que, en el sector privado, las empresas con más de 50 trabajadores deberían tener un porcentaje de su personal no inferior al 3% de PCD.

Según Pelayo, (2012), la inclusión laboral son procesos integrales en los que participan diversos factores, desde el cumplimiento hasta las características del individuo y las oportunidades que se les ofrecen en los mercados de trabajo, generando así el empleo y la capacidad de realizar tareas. (página 17).

Borjarov, (2009) indica que todos los individuos con alguna discapacidad que laboran relatan de forma positiva sus vivencias y cómo mejoraron su estilo de vida tanto en el ámbito laboral como en el contexto familiar. Estas investigaciones representan los mayores progresos en la inclusión laboral de todas las PCD, evidenciando de esta manera la necesidad de desarrollar nuevas estrategias para establecer normas que contemplen a las PCD no solo en el entorno laboral, sino también en la sociedad en su conjunto, con el fin de superar los obstáculos de las discriminaciones que sufren.

2.2.1.4. Discapacidad: Evolución

La Real Academia Española define la discapacidad como la condición de discapacitado; se refiere a un individuo "que tiene dificultades o dificultades en alguna de las actividades diarias consideradas normales, debido a una alteración en sus funciones intelectuales o físicas".

Al tratar de homogeneizar criterios y conceptos en este campo, la Organización Mundial de la Salud instauró la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), establecida en Ginebra en 1980 (rebautizada más tarde como Clasificación

Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud, CIF, durante la 54a Asamblea Mundial de la Salud, mayo 2001), utilizando los términos siguientes:

Deficiencia: cualquier alteración o anomalía, de naturaleza duradera, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, ya sea debido a una enfermedad o un suceso accidental.

Discapacidad: "la limitación o falta de habilidad para llevar a cabo una actividad, de la manera o dentro del límite que se considera normal para un ser humano"

Minusvalía: "Hace referencia a cualquier circunstancia desfavorable para una persona, derivada de una discapacidad o deficiencia, que restringe o obstaculiza la ejecución de un papel habitual en base a la edad, género y factores sociales y culturales relevantes".

2.2.1.5 El Contrato Social.

Desde una perspectiva política, el contrato social representa, entre otros aspectos, el nacimiento del Estado, además de su objetivo "los Derechos Humanos", es decir, los miembros de una sociedad específica, agrupan y definen/constituyen las cláusulas de un contrato social. En estas cláusulas se establecerán las obligaciones y derechos de los mencionados, y dentro de estas cláusulas se dará inicio a la formación de un Estado.

El principal creador y reconocido como precursor del asunto fue el filósofo Jean Jacques Rousseau, quien sostenía que para coexistir en sociedad, los individuos pactan un contrato social tácito, el cual concede una serie de derechos a cambio de renunciar a la libertad original, característica del estado natural.

De acuerdo con la Constitución Política de nuestra nación, el Estado se define como democrático, social, independiente y soberano; unificado e indivisible; con un gobierno unificado, representativo y descentralizado; que se estructura mediante la separación de poderes.

El artículo 44 de la Constitución Política establece que el Estado tiene la obligación de asegurar y asegurar la total aplicación de los derechos humanos; resguardar a la población de las amenazas a su seguridad; y fomentar el bienestar general que se basa en la justicia y en el crecimiento integral y balanceado de la Nación. Dentro de este marco y de acuerdo al articulado citado, debemos considerar que la Constitución asigna un deber especial al estado, el de asegurar los derechos humanos y fundamentales, fomentando el bienestar general. En relación a este último aspecto, debemos considerar los derechos esenciales de las personas con discapacidad, que hasta cierto punto han sido desatendidos. Pensé que el Contrato social las consideró y asignó al Estado un deber, que poco ha sido cumplido. No obstante, no es el único documento que los considera de forma general, también se encuentran en el artículo N° 7 de la Constitución Política, donde se dicta:

Todos poseen el derecho a la salvaguarda de su salud, la del entorno familiar y la de la comunidad, además de la obligación de aportar a su promoción y protección. El individuo que no puede protegerse por sí mismo debido a una discapacidad física o mental tiene derecho a un régimen legal de protección, cuidado, readaptación y seguridad. (Artículo 1 de la Constitución Política del Perú, 1993).

Por lo tanto, observamos que las personas con discapacidad, debido a su condición, reciben un trato especial debido a sus propias situaciones; que, si la vinculamos con el empleo, y su probabilidad de encontrar uno, disminuyen. Por lo tanto, el Estado debe intervenir mediante la instauración de diversas normativas, como por ejemplo la Ley No 29973. Ley General de la

Persona con Discapacidad, destinada a definir los requisitos para la promoción, protección y ejecución, en términos de equidad, de los derechos de los individuos con discapacidad.

2.2.1.6 Deber de protección.

En el Artículo 4° numeral 2 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, se estableció que:

En relación a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados partes se comprometen a tomar acciones hasta el máximo de sus recursos a su alcance y, en caso de ser necesario, en el contexto de la cooperación internacional, con el fin de alcanzar progresivamente el pleno ejercicio de estos derechos, sin embargo, de las obligaciones establecidas en esta Convención que sean de aplicación inmediata conforme al derecho internacional. (Acuerdo sobre los derechos de los individuos con discapacidad, 2006). El 30 de marzo de 2007, Perú ratificó la Convención y su Protocolo, ambos documentos entraron en vigor el 3 de mayo de 2008.

El deber del estado es salvaguardar y proteger los derechos de los individuos, tal como lo expone el Dr. Pedro Salazar: ... el deber de proteger impone al Estado la obligación de garantizar que las personas no sean víctimas de infracciones a sus derechos, realizadas por las autoridades o por algún individuo. Alazar Ugarte, 2014).

En esa línea, cuando nos planteamos la cuestión: ¿Qué compromisos deben asumir los Estados en relación a los derechos económicos, sociales y culturales? Observamos que la Oficina del Alto Comisionado de la ONU ha indicado que:

Aunque los Estados pueden otorgar efectividad progresivamente a los derechos económicos, sociales y culturales, también tienen la obligación de implementar acciones inmediatas, sin importar los recursos que tengan, en cinco áreas: erradicación de la discriminación;

derechos económicos, sociales y culturales no vinculados a la consecución gradual de la efectividad; responsabilidad de "tomar medidas"; prohibición de acciones regresivas; y responsabilidades. (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2009, página 19).

Igualmente, Mario Andrés Ospina Ramírez indica lo siguiente:

Los derechos sociales y económicos reflejan la dimensión material de la igualdad, a la vez que se convierten en prerrogativas esenciales para alcanzarla. Esta dimensión de la igualdad implica proporcionar un trato diferenciado a los individuos en situación de desventaja, con el fin de asegurar el disfrute universal de los derechos en un ambiente de dignidad. Ospina Ramírez, 2018, página 41).

2.2.1.7 La persona con discapacidad y la Constitución.

El modelo social que ha adoptado nuestro país promueve la protección de los derechos esenciales de las personas, los cuales ya han sido reconocidos y por lo tanto se concedió la potestad de exigir su cumplimiento. Las personas con discapacidad no son excepciones a esto, especialmente en un Estado democrático de derecho. No obstante, a pesar de que la Constitución pueda establecerlo y que existan tratados internacionales, se busca la inclusión de las personas.

Nuestra Constitución, aunque establece una serie de principios y derechos orientados a la protección del individuo, y dentro del concepto de individuo, se engloba a las personas con discapacidad, no ha logrado un gran éxito en la realidad, ya que somos conscientes de que este grupo aún experimenta una forma de discriminación.

El artículo N° 2.2 de la Constitución Política establece de forma constitucional que ninguna persona debe ser objeto de discriminación por razones de origen, raza, género, lengua, religión,

punto de vista, situación económica o cualquier otro aspecto. Aunque no se toma en cuenta directamente a las personas con discapacidad, esto no obstaculiza su inclusión innominada, ya que las premisas establecidas poseen un carácter orientador. Es importante considerar que se establece la premisa "de cualquier tipo", incluyendo a aquellos con algún tipo de discapacidad; Estas últimas se consideran aquel grupo de la población que necesita una protección especial del Estado; no obstante, sostenemos que la Constitución debería incluir de forma explícita la prohibición de cualquier forma de discriminación hacia las personas con discapacidad; facilitándose de esta manera, una protección judicial verdaderamente eficaz.

Como máximo intérprete de la Constitución, el Tribunal Constitucional ha establecido que:

El artículo 2o de la Constitución de 1993 consagra la igualdad como derecho esencial, estableciendo que: "(...) cada individuo tiene derecho (...) a la igualdad frente a la ley". "Ninguna persona debe ser objeto de discriminación debido a su procedencia, raza, género, lengua, creencia, punto de vista, situación económica o cualquier otro aspecto".

A pesar de lo que podría inferirse de una interpretación literal, nos encontramos ante un derecho esencial que no se basa en la capacidad de las personas para demandar un trato equivalente a los demás, sino a recibir un trato igual a aquellos que están en una situación similar. Desde la perspectiva constitucional, el derecho a la igualdad se compone de dos aspectos: igualdad frente a la ley y igualdad en la ley. La primera implica que la norma debe aplicarse de manera equitativa a todos los que se hallen en la circunstancia...

Igualmente, el Tribunal Constitucional ha establecido que:

...el concepto de igualdad debe interpretarse en dos niveles convergentes. En el primero, se establece como un principio fundamental en la estructura y acción del Estado Social y Democrático de Derecho. En el segundo, se establece como un derecho esencial del individuo.

Como principio conlleva un postulado o afirmación con sentido y proyección normativa o deontológica que, de esta manera, forma parte integral del sistema constitucional de base democrática. Como derecho fundamental implica reconocer la presencia de una facultad o atribución que forma parte del patrimonio legal de la persona, originada en su esencia, que implica ser tratada de la misma manera que los demás en circunstancias, circunstancias o sucesos coincidentes; por lo tanto, se deriva en el derecho subjetivo de lograr un trato equitativo y de prevenir privilegios y desigualdades arbitrarias. Manuel Sales Urrutia, 2009, página 3).

También los individuos con discapacidad han sido objeto de regulaciones internacionales, como la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, y su efecto en Perú. El acceso a diversos acuerdos internacionales, especialmente en el ámbito de Derechos Humanos, posibilita que los actores legales, tal como lo señalaba Landa Arroyo, tengan un "jardín de derechos" (2016, pág. 15). La adopción e implementación de los Tratados Internacionales sobre Derechos humanos tienen una aplicación directa para el Estado, sujetándose de esta manera a la supremacía de estos acuerdos, ya que se regulan temas constitucionales.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establecida el 3 de mayo de 2008, se compone de un preámbulo y 50 artículos que establecen diversos derechos humanos y libertades esenciales de los individuos con discapacidad.

El Artículo N° 9 de la Convención de la Persona con Discapacidad, que aborda la accesibilidad, indica que se deben implementar las acciones requeridas para que los individuos

con discapacidad puedan vivir de manera autónoma y tener una participación activa en todos los aspectos de la vida, todo esto con el objetivo de que puedan ejercer un tipo de equidad de condiciones con otros, esto tiene relación con el ambiente físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluyendo los sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, así como con otros servicios e instalaciones abiertas al público o de uso público, tanto en áreas urbanas como rurales. Estas acciones, que contemplarán el reconocimiento y supresión de obstáculos y barreras de acceso.

Sin embargo, en relación con nuestro tema de estudio, tenemos el artículo N° 27, acerca del Trabajo y Empleo, de la ya citada Convención, donde los Estados reconocen el derecho al trabajo de la persona con discapacidad, en condiciones equitativas frente a los demás. A esto se le debe añadir el derecho a la oportunidad de ganar la vida, a través de un empleo seleccionado de manera libre, en un mercado y ambiente de trabajo abierto, inclusivo. Para ello, se prohíbe la discriminación basada en discapacidad. Además, se debe esforzarse por salvaguardar los derechos de los individuos con discapacidad, en términos equitativos con los demás, a condiciones laborales justas y beneficiosas; garantizando de esta manera que los individuos con discapacidad puedan ejercer sus derechos en el trabajo y sindicales. Además, el Estado tiene la obligación de proporcionar oportunidades laborales y el crecimiento profesional a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, respaldando su búsqueda, adquisición, conservación y reintegración al empleo. La promoción del empleo se realizará tanto a nivel público como privado.

En última instancia, el Estado garantizará que las personas con discapacidad no sean víctimas de esclavitud o servilismo, y que estén resguardadas, de manera equitativa con las demás, frente al trabajo forzado u obligatorio.

2.2.1.8 Inclusión Social

De acuerdo con el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social: "Es el escenario que garantiza que todos los ciudadanos, sin excepción, sean capaces de ejercer sus derechos, utilizar sus capacidades y beneficiarse de las oportunidades que hallan en su entorno". (MIDIS, referencia).

Por otro lado, la Dra. Maryse Robert señala que: "La inclusión social se refiere al proceso de fortalecimiento de individuos y colectivos, especialmente los más desfavorecidos y marginados, para que se involucren en la sociedad y saquen provecho de las oportunidades". Robert, 2015, página 38.

De acuerdo con Efraín Gonzales de Olarte, indica lo siguiente:

La inclusión implica incluir a todos los peruanos en el sistema social, económico y político, con el objetivo de generar oportunidades equitativas para todos, compensando y permitiendo que aquellos con menos recursos se involucren en la resolución de sus problemas personales. En resumen, inclusión implica tener un trabajo formal y digno; el derecho a un mínimo de alimentación, educación y salud; el reconocimiento de una identidad cultural apropiada; y servicios públicos de calidad, entre otros derechos. Francisco de Olarte, 2014, página 18).

2.2.1.9 Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad

Uno de los obstáculos más significativos para que las personas con discapacidades se incorporen a la vida laboral es su desigualdad educativa en comparación con las personas sin discapacidades. Para 2007, la proporción de individuos con discapacidad con un nivel de educación inferior a secundaria superaba casi el doble de la proporción de individuos sin discapacidad con dicho nivel educativo. Esto resulta especialmente alarmante en un contexto

donde las modificaciones tecnológicas orientadas a las habilidades han afectado de manera adversa las oportunidades de empleo de los empleados menos capacitados. Estos avances son aún más significativos para los individuos con discapacidad, ya que suelen tener niveles de educación inferiores en comparación con el resto de la población. (FEDESARROLLO, 2018, entre líneas 4-5).

El Estado, a través de normativas y acciones económicas, tiene la obligación de fomentar la inclusión de las personas con discapacidad. Previamente, deben ser preparadas y capacitadas para su propio desempeño laboral. No obstante, al efectuar evaluaciones en la tasa de empleos a nivel nacional, se nota que incluso para los puestos más elementales y básicos es esencial una educación mínima "Secundaria Completa", situación que provoca gran controversia y conflicto en las personas con este déficit, ya que la presencia de colegios especiales es prácticamente inexistente y, aún más grave, el intento de acceder a estos escasos centros educativos resulta ser excesivamente costosa, con procesos extensos y complicados.

Aunque es verdad que hay fundamentos legales para implementar la inclusión laboral de personas con discapacidad, lo cierto es que la Responsabilidad Social Empresarial es una de las primeras en administrar e intentar materializar estas intenciones en su totalidad.

Además, en varios países se desarrollan programas, métodos y estrategias para fomentar, impulsar y, sobre todo, llevar a cabo una Inclusión Laboral Eficaz en Personas con Discapacidad. No obstante, es importante considerar que para su implementación efectiva se requieren ciertos pasos y procedimientos.

2.3. Definición de Términos Básicos

Temporal incapacidad:

Se considerarán incapacitados temporales ante circunstancias causadas por una enfermedad común o profesional y un accidente, ya sea laboral o no, por un periodo de 12 meses extendible por otros seis.

Permanente incapacidad:

Es el caso del empleado que, tras haber recibido el tratamiento prescrito y haber sido dado de alta médicamente, muestra graves disminuciones anatómicas o funcionales, que podrían ser evaluadas objetivamente y previsiblemente definitivas, que obstaculicen o invaliden su habilidad para trabajar. Se categoriza según el porcentaje de disminución de la capacidad laboral del involucrado, según los siguientes niveles:

- a) **Incapacidad permanente parcial:** cuando se produce una reducción no inferior al 33% en el desempeño habitual del empleado en su labor, sin obstaculizarle la ejecución de las tareas fundamentales de la misma.
- b) **Incapacidad permanente total:** la que deshabilita totalmente al empleado para llevar a cabo las tareas de su oficio, a pesar de que pueda dedicarse a otra labor diferente.
- c) **Incapacidad absoluta permanente:** que priva totalmente al empleado de cualquier profesión u oficio.
- d) **Gran invalidez:** se refiere a la condición del empleado que provoca una incapacidad permanente que, debido a pérdidas anatómicas o funcionales, requiere la ayuda de otro individuo para llevar a cabo las actividades más fundamentales de la vida, como vestirse, alimentarse o moverse.

Discapacidad:

Es un escenario que surge de la interacción entre individuos con deficiencias que parecen ser permanentes y cualquier tipo de obstáculos que restrinjan u obstaculicen su participación completa y eficaz en la sociedad, en equilibrio con los demás.

La dependencia:

Se refiere a "la condición permanente en la que se hallan las personas que, debido a su edad, enfermedad o discapacidad y vinculadas a la ausencia o pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, requieren de la asistencia de otros individuos o ayudas para llevar a cabo actividades fundamentales de la vida cotidiana, o en el caso de individuos con discapacidad intelectual o enfermedad mental, requieren de otros respaldos para subsistir.

3. Capítulo III. Planteamiento del Problema

3.1. Descripción del Problema

El fomento de oportunidades es un principio universal que afecta a cada individuo dentro de sus colectivos sociales y el entorno en el que se desenvuelve. Concretamente, para las personas con discapacidades, es imprescindible tener en cuenta aspectos importantes como la interpretación de su condición y su acceso a oportunidades en ámbitos civil, político, educativo, salud, económico, laboral, social y cultural. Esto tiene una base jurídica proporcionada en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2008), en la que resalta la promoción y salvaguarda de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, dado que sus contribuciones son relevantes para combatir la desigualdad social, ofreciendo un incremento en su implicación e igualdad de oportunidades. Todo esto supone un desafío complicado, destacando como principales barreras, el manejo de la discriminación y/o el trato distinto a su situación y sus hábitos diarios. Por lo tanto, es crucial tener el conocimiento actual acerca de las actitudes hacia las personas con discapacidad en sus diferentes facetas vivenciales.

Estamos convencidos de que los datos recabados serán beneficiosos para los superiores, colegas y individuos con discapacidad, impulsando una comunicación más franca sobre sus necesidades y habilidades, creando un plan compartido donde todos los involucrados se comprometan a acatarlo. También aspiramos a promover el progreso en los consensos acerca de las variables que inciden en la inclusión laboral de individuos con discapacidad, así como en los instrumentos para su evaluación. Por lo tanto, optamos por hacer la siguiente pregunta:

3.2. Formulación del Problema

3.2.1. Problema General

¿De qué manera la UGEL MAYNAS realiza políticas inclusivas para el proceso de contratación docente a personas con discapacidades en 2024?

3.2.2. Problemas Específicos

Problema Especifico 1

¿Cuál es el plan de inclusión laboral que tiene la UGEL MAYNAS para personas con discapacidad?

Problema Especifico 2

¿Cuáles son las acciones de política pública que la UGEL Maynas necesita realizar para vincular laboralmente a las personas con discapacidad?

3.3. Objetivos

3.3.1. Objetivo General

Determinar de qué manera la UGEL MAYNAS realiza políticas inclusivas para el proceso de contratación docente a personas con discapacidades en 2024.

3.3.2. Objetivos Específicos

Objetivo Especifico 1

Determinar si la UGEL MAYNAS posee un plan de inclusión para personas con discapacidad.

Objetivo Especifico 2

Determinar las acciones de política pública que se requieren para lograr que la UGEL MAYNAS vincule a sus actividades a las necesidades laborales personas con discapacidad.

3.4. Justificación de la Investigación

Según la Defensoría del Pueblo (2020), "los individuos con discapacidad pertenecen a los estratos más marginados y marginados de la sociedad.

Son frecuentes víctimas de diversas e intensificadas formas de discriminación que les obstaculizan el ejercicio completo de libertades y derechos fundamentales, tales como la igualdad jurídica, la libertad de circulación, el derecho al voto, a la educación, a la salud, entre otros.

De acuerdo con el Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011), la Organización Mundial de la Salud calcula que cerca de 1,000 millones de individuos viven con alguna discapacidad.

Este mismo reporte evidencia que los individuos con discapacidad necesitan servicios complejos, lo que implica la creación de gastos extra en su hogar para conseguir su integración en la comunidad.

En América Latina, existen cerca de 85 millones de individuos con algún tipo de discapacidad. Este panorama se aplica al caso de Perú, basándose en los datos del Censo de 2017: XII de Población y VII de Vivienda (CPV 2017, en adelante), donde el 10.4% de la población nacional (3 051 612 individuos) padece algún tipo de discapacidad.

Igualmente, en relación al nivel educativo, según el CPV 2017, la población con discapacidad de 15 años en adelante exhibe un bajo nivel educativo, constituyendo el 34.8% del

total de individuos que carecen de cualquier nivel de educación (376 891). Adicionalmente, en el mismo censo se indica que el 22.7% posee cobertura de un seguro médico.

Por eso consideramos que nuestra investigación se justifica, por esos motivos, lo presentamos para su aplicación.

3.5. Hipótesis

3.5.1. Hipótesis General

La UGEL MAYNAS no realiza políticas inclusivas para el proceso de contratación docente a personas con discapacidades en 2024.

3.5.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1

La UGEL MAYNAS no posee un plan de inclusión laboral para personas con discapacidad.

Hipótesis Especifica 2

La UGEL MAYNAS requiere de acciones de política pública para lograr que vincule a sus actividades a las necesidades laborales personas con discapacidad.

3.6. Variables

3.6.1. Identificación de las Variables

Variable Dependiente: Inclusión de personas con discapacidad

Variable Independiente: Contratación Docente

3.6.2. Definición Conceptual y Operacional de las Variables

Definición Conceptual

Inclusión de personas con discapacidad: Se denomina inclusión de personas con discapacidad a la incorporación de individuos con discapacidades en las actividades diarias y motivarlos a desempeñar roles parecidos a los de sus pares que no poseen una discapacidad.

Contratación Docente: Es el proceso administrativo que se lleva a cabo a un profesor para que brinde servicios a un periodo de tiempo específico en los niveles y condiciones establecidos en el correspondiente documento.

Definición Operacional de las Variables

Inclusión de personas con discapacidad: Esta será determinada a través de nuestros indicadores.

Contratación Docente: Se determinará mediante nuestros indicadores, considerando las dimensiones que posee nuestra investigación.

4. Capítulo IV. Metodología

4.1. Tipo y Diseño de la Investigación

4.1.1. Tipo de investigación:

De acuerdo al nivel de conocimiento obtenido, la investigación se clasifica como descriptiva, con dos variables: Inclusión de personas con discapacidad y contratación docente.

La investigación se enfoca en el método cuantitativo de investigación, dado que las cuestiones de investigación se centraron en asuntos concretos, se revisaron investigaciones previas y se corroboró la hipótesis utilizando diseños de investigación apropiados. Además, se utilizó la recopilación de información para confirmar la hipótesis mediante la mediación numérica y el análisis estadístico.

4.1.2. Diseño de investigación:

El estudio fue descriptivo, ya que se examinó el contexto en el que se ubican las variables: Incorporación de individuos con discapacidad y empleo de profesores. El enfoque general de la investigación fue de naturaleza no experimental y de correlación descriptiva. Fue de tipo No experimental ya que no se realizaron maniobras con las variables en análisis. Fue Descriptivo Transversal ya que la información fue recogida en un lugar y momento concretos.

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



|

Oy V2

Donde:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable 1: Inclusión de personas con discapacidad

Oy = Variable 2: Contratación docente

r = Relación entre variables

4.2. Población y Muestra

4.2.1. Población

En este estudio, se empleó un grupo de 20 profesores con discapacidad, conforme a los datos proporcionados por el informe de la UGEL MAYNAS.

En el presente trabajo de investigación, la población se encuentra constituida por docentes que participaron en la contratación docente 2024.

4.2.2. Muestra

La muestra empleada en este estudio se obtuvo a través del método censal, tomando en cuenta la totalidad de la población de 20 individuos. Para establecer el tamaño ideal, se ha empleado la fórmula de muestreo categórico finito, ya que conocemos la población y su confiabilidad es óptima.

En el resultado la muestra nos indica un resultado de 16 personas que participaron en el proceso de contratación 2024.

Muñoz (2015) Indica: "La muestra es la porción de la población que se percibe como representativa de un universo y se escoge para recopilar datos sobre las variables que se están estudiando" (p. 168).

4.3. Técnicas, Instrumentos y procedimientos de recolección de datos

4.3.1. Técnicas de Recolección de datos.

4.3.1.1. El cuestionario

Baena (2017) establece que:

Frecuentemente, el cuestionario se entrega a la persona encuestada; ella misma lo examina y lo completa. Por lo tanto, es crucial que las interrogantes sean claras y exactas, es decir, planteadas de tal forma que todos los individuos consultados las comprendan de la misma forma. (página 79).

4.3.1.2. Acopio de información:

Esta metodología de investigación nos facilitó obtener la perspectiva de expertos en el asunto que será el foco de estudio de esta tesis.

4.3.1.3. Entrevista:

Pudimos obtener comentarios de expertos sobre el tema que será examinado en la presente tesis utilizando esta estrategia de investigación.

4.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Observación: Se observó la población y se prestó atención a las acciones de la población y los participantes; luego se tomaron apuntes de los actos observados y se realizó un análisis.

Cuestionario: Permite la recopilación de datos numéricos de la población observada.

- El cuestionario: no contiene datos personales de los encuestados porque no son relevantes para la investigación.

El instrumento: La presente tesis utilizó una encuesta utilizando el método de escala de Likert para recopilar datos.

4.3.3. Procedimientos de recolección de datos

Se recolectarán los datos de acuerdo al procedimiento siguiente:

- 1.- Diseño del aparato para la recopilación de datos.
- 2.-. Procesamiento y recolección de datos
- 3.- Organización de datos en tablas y representaciones gráficas.
- 4.- Analizar y comprender los datos.

4.4. Procesamiento y análisis de datos

Para analizar e interpretar los datos, se emplearán la estadística descriptiva, la frecuencia, el modo y el porcentaje. Para analizar e interpretar la información recopilada, se empleará el paquete estadístico de ciencias sociales SPSS Versión 24. Analizar e interpretar los datos: ¡Qhip cuadrado!

5. Capítulo V. Resultados

5.1. En este apartado, analizaremos de manera descriptiva los resultados numéricos de una encuesta realizada a 16 docentes con discapacidad física que postularon a un trabajo en la UGEL Maynas.

5.1. DIMENSION: AMBIENTE FÍSICO

Los resultados de las preguntas de nuestra encuesta se presentarán en forma tabular y gráfica en torno a la dimensión "Ambiente Físico", con una breve explicación en cada caso.

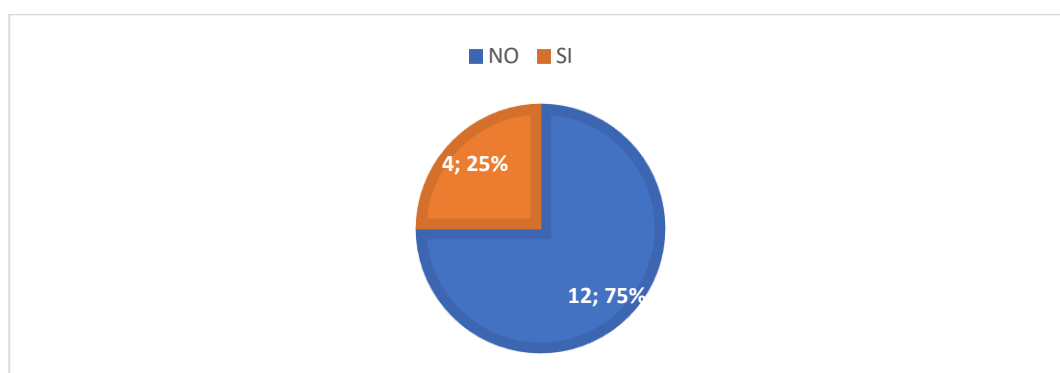
Tabla N° 01

¿Cuentas con un lugar de trabajo específico?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	12	75	75	25
SI	04	25	25	100.0
Total	16	100.0	100.0	

Ilustración N° 01

¿Cuentas con un lugar de trabajo específico?



En la Tabla e Ilustración N° 01, se puede observar que de un total de 16 (100%) de trabajadores, 12 (75 %) manifiestan que SI, mientras que 04 (25 %) manifiestan, que NO, respecto a que si cuentan con un trabajo específico.

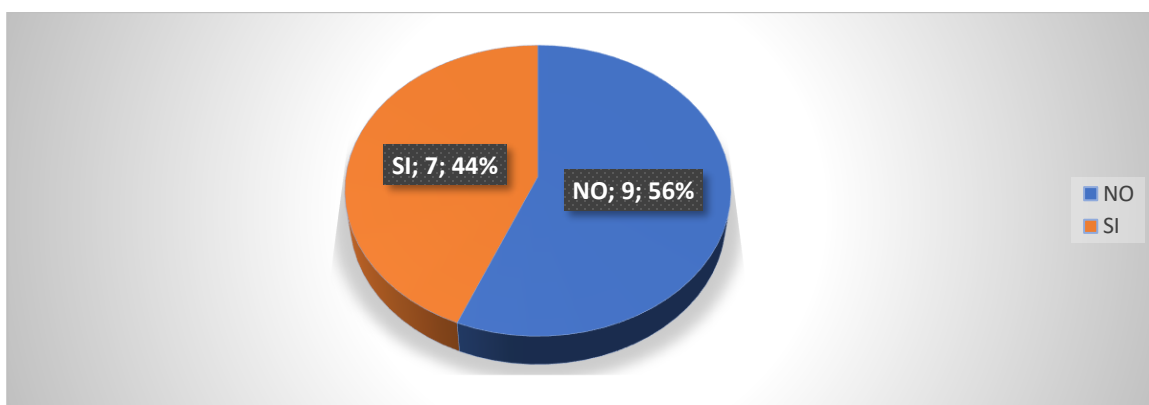
Tabla N° 02

¿Tiene buenas condiciones de higiene y limpieza en su lugar de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	9	56	56	44
SI	7	44	44	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Ilustración N° 02

¿Tiene buenas condiciones de higiene y limpieza en su lugar de trabajo?



En la tabla e ilustración N° 02, se observa que un 7 (44%) de trabajadores manifiestan que SI, mientras que el 9 (56 %), manifiesta que NO, respecto a las condiciones de higiene y limpieza en su lugar de trabajo.

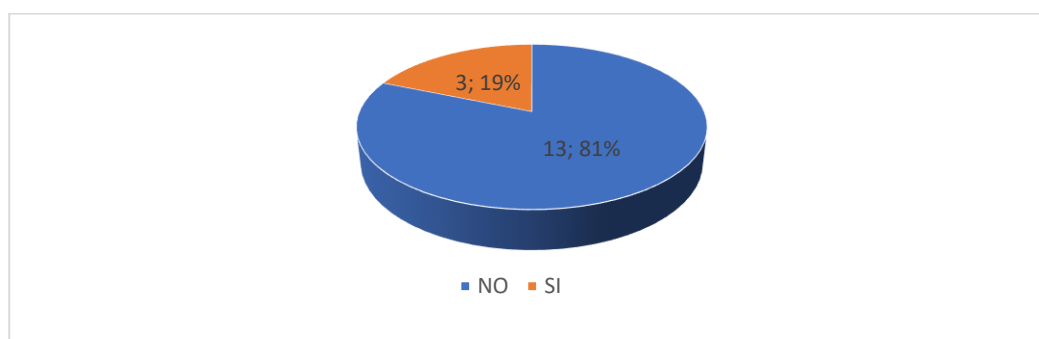
Tabla N° 03

¿El espacio que dispone su centro de trabajo es el adecuado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	13	81	81	19
SI	3	19	19	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Ilustración N° 03

¿El espacio que dispone su centro de trabajo es el adecuado?



En la tabla e ilustración N° 03, se observa que un 03 (19%) de trabajadores dicen que SI, mientras que 13 (81 %), manifestaron que NO.

5.2. DIMENSION: DERECHO AL TRABAJO

Los resultados de las preguntas de nuestra encuesta, sobre la dimensión "Derecho al trabajo", se presentarán en forma tabular y gráfica, con una explicación en cada caso.

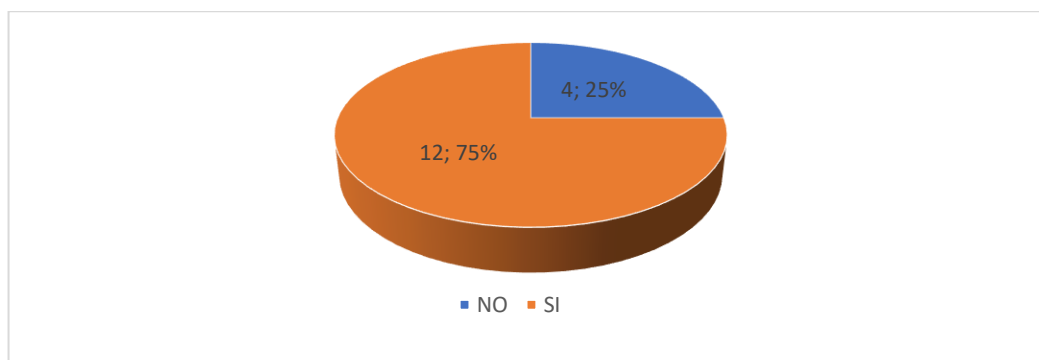
Tabla N° 04

¿Cree Ud. que se viene afectando el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	4	25	25	25
SI	12	75	75	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Ilustración N° 04

¿Cree Ud. que se viene afectando el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad?



En la tabla e ilustración N° 04, se observa que un 12 (75 %) de trabajadores dicen que SI, mientras que un 04 (25 %), manifiestan que NO, respecto a que se vine afectando el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

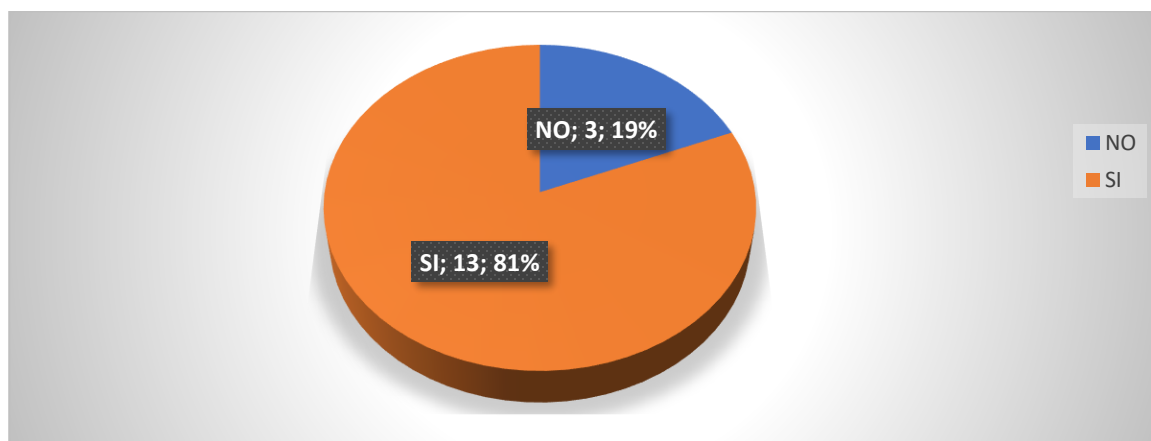
Tabla N° 05

¿Consideras que las personas de tu entorno y allegados te aceptan en el mercado laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	6	38	38	38
SI	10	62	62	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Ilustración N° 05

¿Consideras que las personas de tu entorno y allegados te aceptan en el mercado laboral?



En la tabla e ilustración N° 05, se observa que un 10 (63 %) de trabajadores, dicen que SI, mientras que el 6 (37 %), manifiesta que NO.

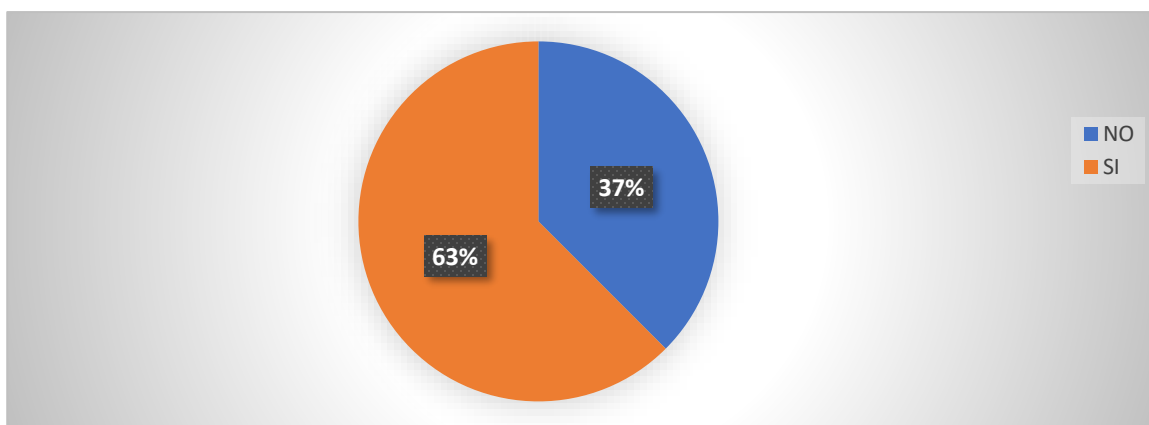
Tabla N° 06

¿Consideras que existe discriminación en el trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	6	37.5	37.5	37.5
SI	10	63	62	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Ilustración N° 06

¿Consideras que existe discriminación en el trabajo?



En la tabla e ilustración N° 06, se observa que 10 (63 %) de encuestados, dicen que SI, mientras que el 06 (37 %), manifiestan que NO.

5.3. DIMENSION: DIGNIDAD DE LA PERSONA

Los resultados de las preguntas de nuestro cuestionario de encuesta se presentarán en forma tabular y gráfica en torno a la dimensión "Dignidad de la persona", con una breve explicación en cada caso.

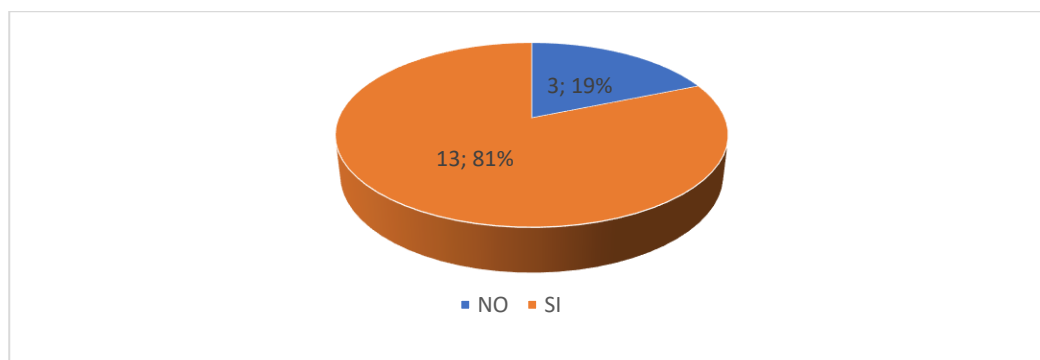
Tabla N° 07

¿Considera que actualmente se viene afectando la dignidad de la persona con discapacidad, al no poder encontrar un centro de trabajo como docente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	03	18.75	18.75	18.75
SI	13	81.25	81.25	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Ilustración N° 07

¿Considera que actualmente se viene afectando la dignidad de la persona con discapacidad, al no poder encontrar un centro de trabajo como docente?



En la tabla e ilustración N° 07, se observa que 13 (81 %) de encuestados, dicen que SI, mientras que un 03 (19 %), de encuestados manifiestan que NO, respecto a que si considera que se viene afectando la dignidad de la persona con discapacidad, al no poder encontrar trabajo como docente.

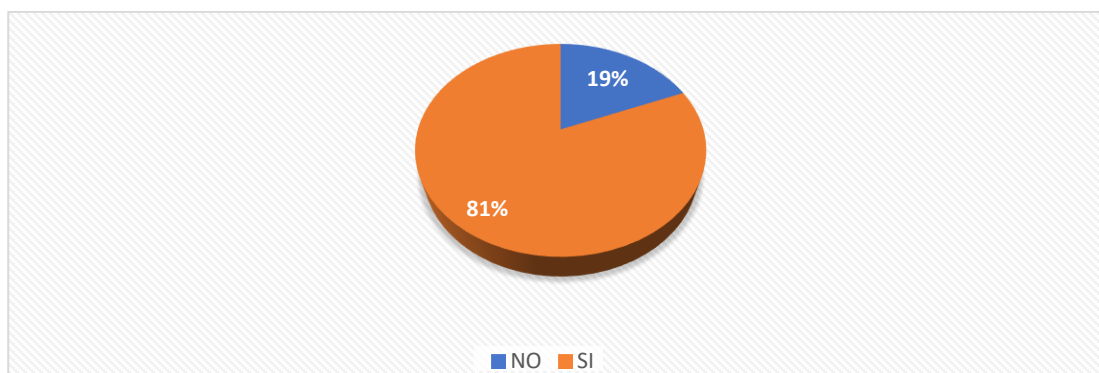
Tabla N° 08

¿Cree Ud. que el Estado no está cumpliendo debidamente con su deber de protección, frente a las personas con discapacidad (en relación a su derecho fundamental al trabajo y a una vida digna)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	3	18,75	18.75	18.75
SI	13	81.25	81.25	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Ilustración N° 08

¿Vio usted, alguna supervisión o fiscalización de autoridad competente en su centro laboral?



En la tabla e ilustración N° 08, se observa que 13 (81 %) de encuestados, dicen que SI, mientras que un 03 (19 %), de encuestados manifiestan que NO.

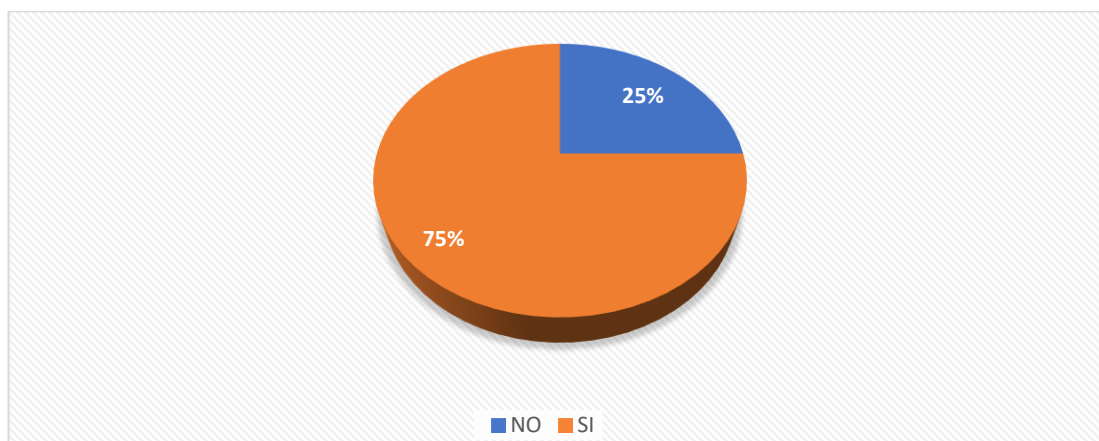
Tabla N° 09

¿La sola activación de la cuota de empleo para las personas con discapacidad, darían prevalencia y respecto a la dignidad de la persona con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	04	25	25	25
SI	12	85	85	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Ilustración N° 09

¿La sola activación de la cuota de empleo para las personas con discapacidad, darían prevalencia y respecto a la dignidad de la persona con discapacidad?



En la tabla e ilustración N° 09, se observa que 12 (75 %) de encuestados manifiestan que SI, mientras que el 04 (25 %) manifiestan que NO, respecto a la activación de la cuota de empleo para tener mejores beneficios laborales.

5.4. DIMENSION: MARCO NORMATIVO

Los resultados de las preguntas de nuestro cuestionario de encuesta se presentarán en forma tabular y gráfica en torno a la dimensión "Marco Normativo", con una breve explicación en cada caso.

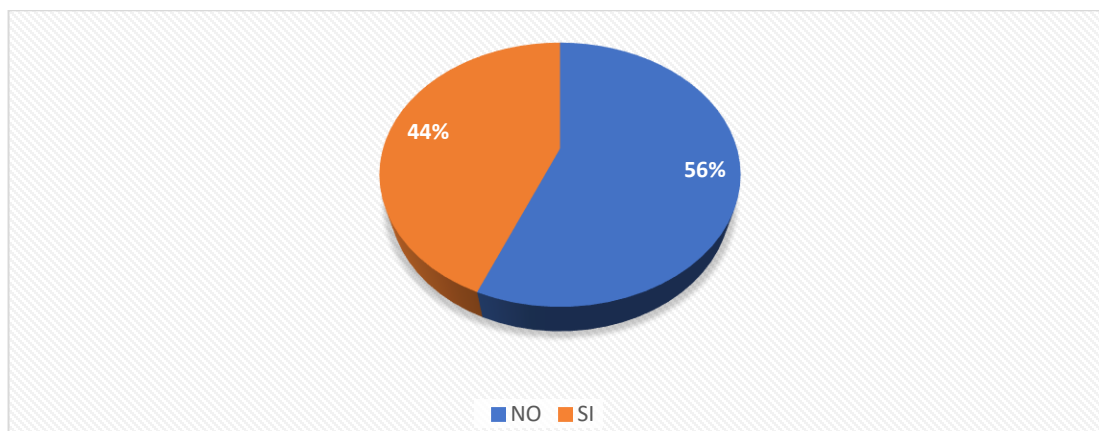
Tabla N° 10

¿Cree Ud. que el Perú tiene una normativa laboral nacional acorde a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	9	56	56	44
SI	7	44	44	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Ilustración N° 10

¿Cree Ud. que el Perú tiene una normativa laboral nacional acorde a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad?



En la tabla e ilustración N° 10, se observa que 07 (44 %) de encuestados manifiestan que SI, mientras que el 09 (56 %), dicen que NO.

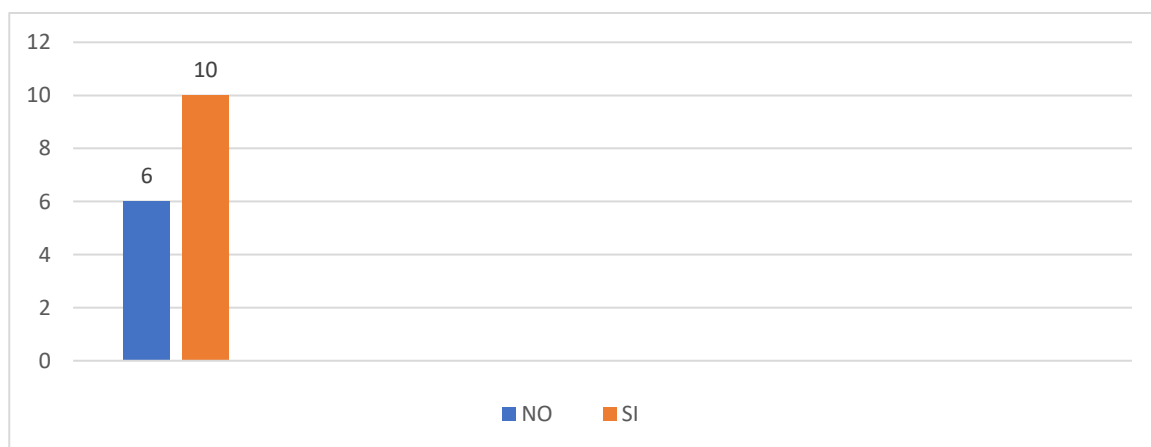
Tabla N° 11

De existir una normativa acorde a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ¿cree Ud., que esta es suficiente para la defensa de los derechos laborales de estas personas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	6	38	38	38
SI	10	62	62	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Ilustración N° 11

De existir una normativa acorde a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ¿cree Ud., que esta es suficiente para la defensa de los derechos laborales de estas personas?



En la tabla e ilustración N° 11, se observa que 10 (62 %) de encuestados, dicen que SI, mientras que el 06 (38 %), dicen que NO.

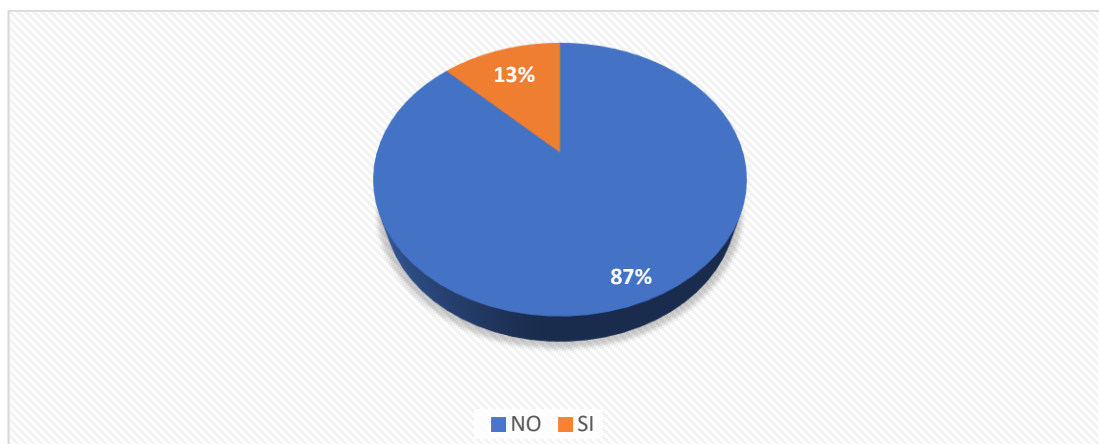
Tabla N° 12

¿Considera que la cuota de empleo establecida en la Ley N° 29973, viene siendo respetada tanto por el sector público como el privado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	14	88	88	12
SI	02	12	12	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Ilustración N° 12

¿Considera que la cuota de empleo establecida en la Ley N° 29973, viene siendo respetada tanto por el sector público como el privado?



En la tabla e ilustración N° 12, se observa que 02 (12 %) de encuestados, dicen que SI, mientras que el 14 (88 %), dicen que NO.

6. Capítulo VI. Discusión

En el presente capítulo, analizamos y presentamos la discusión al cual hemos llegado, teniendo en consideración nuestra población y muestra, que son docentes con incapacidad física que accedieron a un contrato de docente en la UGEL Maynas.

Respecto a la tabla y figura N° 01, se puede observar que de un total de 16 (100%) de trabajadores, 12 (75 %) manifiestan que SI, mientras que 04 (25 %) manifiestan, que NO, respecto a que si cuentan con un trabajo específico.

En la tabla y figura N° 2, se observa que un 7 (44%) de trabajadores manifiestan que SI, mientras que el 9 (56 %), manifiesta que NO, respecto a las condiciones de higiene y limpieza en su lugar de trabajo.

Sobre la tabla y figura N° 3, se observa que un 03 (19%) de trabajadores dicen que SI, mientras que 13 (81 %), manifestaron que NO.

En cuanto a la tabla y figura N° 4, se observa que un 12 (75 %) de trabajadores dicen que SI, mientras que un 04 (25 %), manifiestan que NO, respecto a que se vine afectando el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Respecto a la tabla y figura N° 5, se observa que un 10 (63 %) de trabajadores, dicen que SI, mientras que el 6 (37 %), manifiesta que NO.

Sobre la tabla y figura N° 6, se observa que 10 (63 %) de encuestados, dicen que SI, mientras que el 06 (37 %), manifiestan que NO.

En tanto en la tabla y figura N° 7, se observa que 13 (81 %) de encuestados, dicen que SI, mientras que un 03 (19 %), de encuestados manifiestan que NO, respecto a que, si considera que

se viene afectando la dignidad de la persona con discapacidad, al no poder encontrar trabajo como docente.

Así tenemos, en la tabla y figura N° 8, se observa que 13 (81 %) de encuestados, dicen que SI, mientras que un 03 (19 %), de encuestados manifiestan que NO.

Sobre la tabla y figura N° 9, se observa que 12 (75 %) de encuestados manifiestan que SI, mientras que el 04 (25 %) manifiestan que NO, respecto a la activación de la cuota de empleo para tener mejores beneficios laborales.

Así también en la tabla y figura N° 10, se observa que 07 (44 %) de encuestados manifiestan que SI, mientras que el 09 (56 %), dicen que NO.

Sobre la tabla y figura N° 11, se observa que 10 (62 %) de encuestados, dicen que SI, mientras que el 06 (38 %), dicen que NO.

En tanto en la tabla y figura N° 12, se observa que 02 (12 %) de encuestados, dicen que SI, mientras que el 14 (88 %), dicen que NO.

CONCLUSIONES

A). CONCLUSIONES PARCIALES

PRIMERA:

En relación al Objetivo específico 1, Determinar si la UGEL MAYNAS posee un plan de inclusión para personas con discapacidad. Este objetivo se relaciona con nuestros 12 indicadores, respecto a que la mayoría de encuestados considera que la dicha institución no posee con un plan de inclusión para personas con discapacidad, se relaciona con nuestra hipótesis, en el extremo que no existe dicho plan.

SEGUNDA:

Con referencia al Objetivo específico 2, Determinar las acciones de política pública que se requieren para lograr que la UGEL MAYNAS vincule a sus actividades a las necesidades laborales personas con discapacidad. Tal como lo observamos con nuestra primera conclusión, la UGEL MAYNAS, no pose acciones de políticas publica que vincule sus actividades a las necesidades laborales de personas con discapacidad, este también se relaciona con nuestra hipótesis N° 2, por lo tanto, la UGEL MAYNAS, requiere imperiosamente de acciones de política pública para las personas con discapacidad.

B). CONCLUSION GENERAL

En tanto, con relación al Objetivo General; Determinar de qué manera la UGEL MAYNAS realiza políticas inclusivas para el proceso de contratación docente a personas con discapacidades en 2024. Tal como se demuestra en nuestros cuadros estadísticos y en relación con nuestra hipótesis general, la UGEL MAYNAS no posee un plan de inclusión laboral para personas con

discapacidad. Esto mella el derecho fundamental que tienen las personas con discapacidad para poder acceder a un contrato laboral de trabajo como docente y de acceder a un contrato, estos contratos no garantizan estabilidad, comodidad, acceso público, etc. Es más, la norma que establece garantías para tal acceso de las personas con discapacidad, no son tomadas en cuenta por las autoridades de la UGEL MAYNAS.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.

Se recomienda a las autoridades pertinentes como SUNAFIL y DRT, a realizar con mayor diligencia sus labores de fiscalización y supervisión de las políticas laborales, así como promoverlas y formularlas por parte de esta última, ya que ellos como encargados por ley, son las que deben hacer notar estas falencias para que las personas que pretendan acceder a un contrato docente y las que ya lo obtienen, no vean mellados sus derechos fundamentales.

SEGUNDA.

Se recomienda que las investigaciones futuras se enfoquen en evaluar la efectividad de esta norma en el control de que las instituciones consideren a las personas con discapacidad de acuerdo a lo que establece la norma y así la inclusión de personas con discapacidad al ámbito laboral no sea limitado.

TERCERA.

Se recomienda a las personas que tienen discapacidades físicas, a denunciar cualquier acto discriminatorio respecto de su condición física.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, M. R. (2002). Los beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Antúnez, M.E. (2000). Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de la ONU, 237-250. En Cubillo, L.M.A., Guevara M. J y Pedroza M. A. Discapacidad humana, presente y futuro. El reto de la rehabilitación en México. Tlaxcala: Universidad del Valle de Tlaxcala.
- Arnáiz, P y Lozano, J. (1996). Proyecto curricular para la diversidad. Madrid: CCS.
- Banco Mundial (2001). Informe Sobre el Desarrollo Mundial. 2000/2001. Lucha contra la pobreza. México: Ediciones Mundi-Prensa.
- García, C. Et al.(1992). La investigación sobre la integración: tópicos, aproximaciones y procedimientos. Salamanca: Amarú..
- Goleman, D. (1999). La inteligencia emocional en la empresa. España: Ediciones B Argentina, S.A.
- Habermas, J. (1999). La inclusión del otro. Estudio de teoría Política. Barcelona: Paidós Básica.
- Hari, M. (1993). Desarrollo centrado en la gente. Pobreza: un tema impostergable, nuevas respuestas a nivel mundial. México: Fondo de Cultura Económica. E.U.A.: McGraw-Hill.
- Jurado, P. (1993). Integración sociolaboral y educación especial. Barcelona: PPU.
- Katzenbach, J.R. y Smith, D.K. (1993). The discipline of teams. Harvard business review, 111-20.

Lerner, N. (1991). Minorías y grupos en el derecho internacional. Derechos y discriminación. México DF: Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Malinowski, B. (1979).: Una teoría científica de la cultura y otros ensayos. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

Margerison, C. y McCann, D. (1990). Team Management: Practical New Approaches. Londres: Mercury Books.

Martí, P. (1992). Creación de empleo para personas discapacitadas. Guía para organizaciones de trabajadores.

Palacios, J. (1985). El papel de las actitudes en el proceso de integración. Documentación MEC, Universidad de Sevilla., 1-8.

Plan de Acción Mundial de las Naciones Unidas para los Impedidos, 1983-1992.

Vels, A. (1982). La selección de personal y el problema humano en las empresas. Barcelona: Herder.

Verdugo, A. y Borja, J. (eds.) (2001). Apoyos, autodeterminación y calidad de vida. Actas de las IV Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Salamanca: Amarú.

Anexos

Instrumento de Recolección de Datos

GUIA DE ENTREVISTA

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: “INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA LA CONTRATACION DOCENTE 2024-UGEL MAYNAS”

Marcar con una equis (x) la alternativa que usted crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. SI (X), NO (X)

PREGUNTAS:

AMBIENTE FÍSICO

1. ¿Cuentas con un lugar de trabajo específico? SI NO
2. ¿Tiene buenas condiciones de higiene y limpieza en su lugar de trabajo? SI NO
3. ¿El espacio que dispone su centro de trabajo es el adecuado? SI NO

DERECHO AL TRABAJO

4. ¿Cree Ud. que se viene afectando el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad? SI NO
5. ¿Consideras que las personas de tu entorno y allegados te aceptan en el mercado laboral? SI NO
6. ¿Consideras que existe discriminación en el trabajo? SI NO

DIGNIDAD DE LA PERSONA

7. ¿Considera que actualmente se viene afectando la dignidad de la persona con discapacidad, al no poder encontrar un centro de trabajo como docente? SI NO

8. ¿Cree Ud. que el Estado no está cumpliendo debidamente con su deber de protección, frente a las personas con discapacidad (en relación a su derecho fundamental al trabajo y a una vida digna)? SI NO

9. ¿La sola activación de la cuota de empleo para las personas con discapacidad, darían prevalencia y respecto a la dignidad de la persona con discapacidad? SI NO

MARCO NORMATIVO

10. ¿Cree Ud. que el Perú tiene una normativa laboral nacional acorde a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad? SI NO

11. De existir una normativa acorde a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ¿cree Ud., que esta es suficiente para la defensa de los derechos laborales de estas personas? SI NO

12. ¿Considera que la cuota de empleo establecida en la Ley N° 29973, viene siendo respetada tanto por el sector público como el privado? SI NO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA LA CONTRATACION DOCENTE 2024-UGEL MAYNAS”

RESPONSABLES:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<u>Problema General</u> ¿De qué manera la UGEL MAYNAS realiza políticas inclusivas para el proceso de contratación docente a personas con discapacidades en 2024? <u>Problemas Específicos</u> Problema Especifico 1 ¿Cuál es el plan de inclusión laboral que tiene la UGEL MAYNAS para personas con discapacidad? Problema Especifico 2 ¿Cuáles son las acciones de política pública que la UGEL Maynas necesita	<u>Objetivo General</u> Determinar de qué manera la UGEL MAYNAS realiza políticas inclusivas para el proceso de contratación docente a personas con discapacidades en 2024. <u>Objetivos Específicos</u> Objetivo Especifico 1 Determinar si la UGEL MAYNAS posee un plan de inclusión para personas con discapacidad. Objetivo Especifico 2 Determinar las acciones de política pública que se requieren para lograr que la UGEL MAYNAS vincule a sus actividades a las necesidades laborales personas con discapacidad	<u>Hipótesis General</u> La UGEL MAYNAS no realiza políticas inclusivas para el proceso de contratación docente a personas con discapacidades en 2024. <u>Hipótesis Específicas</u> Hipótesis Especifica 1 La UGEL MAYNAS no posee un plan de inclusión laboral para personas con discapacidad. Hipótesis Especifica 2 La UGEL MAYNAS requiere de acciones de política pública para lograr que vincule a sus actividades a las necesidades laborales personas con discapacidad.	Ambiente Físico Derecho al Trabajo Dignidad de la Persona Marco Normativo	Tipo y Nivel de Investigación: Descriptiva Método: Interpretativo y argumentativo Diseño de la Investigación: El diseño general de la investigación será no experimental de tipo descriptivo correlacional. Recolección de información: Análisis documental Ficha de recojo de información utilizada en la técnica de información. El fichaje, que será utilizado principalmente para el

realizar para vincular laboralmente a las personas con discapacidad?	.			desarrollo de la información obtenida de obras y artículos.
--	---	--	--	---

ANEXO II

PROPUESTA NORMATIVA

Ley que modifica el artículo 49° de La Ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo N° 2.2 de la Constitución Política establece que ninguna persona debe ser objeto de discriminación por razones de origen, raza, género, lengua, religión, punto de vista, situación económica o cualquier otro aspecto. Aunque no se toma en cuenta directamente a las personas con discapacidad, esto no obstaculiza su inclusión innominada, ya que las premisas establecidas poseen un carácter orientador. Es importante considerar que se establece la premisa "de cualquier tipo", incluyendo a aquellos con algún tipo de discapacidad; Estas últimas se consideran aquel grupo de la población que necesita una protección especial del Estado.

El Tribunal Constitucional ha establecido que:

El artículo 2, en su inciso 15 de nuestra Constitución Política, establece que el trabajo es un Derecho esencial, que no discrimina ninguna condición. En este contexto, nos encontramos ante un Estado

que teóricamente debería garantizar un respeto irrestricto y el cumplimiento de derechos a las personas con condiciones especiales, o sea, a las personas con discapacidad.

El artículo N° 7 de la Constitución Política, precisa que:

Todos poseen el derecho a la salvaguarda de su salud, la del entorno familiar y la de la comunidad, además de la obligación de aportar a su promoción y protección. El individuo que no puede protegerse por sí mismo debido a una discapacidad física o mental tiene derecho a un régimen legal de protección, cuidado, readaptación y seguridad

El Perú firmó la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPCD), lo que implicó que el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, junto con el (CONADIS), y los gobiernos regionales, asuman la responsabilidad de asegurar los derechos laborales de las PCD, así como el avance de sus habilidades y conocimientos. El Estado establece reglas de inclusión para incorporar a estos individuos a un trabajo. La Ley General de la Persona con Discapacidad (artículo 49), menciona que en el sector público se debería aplicar un porcentaje no inferior al 5% de PCD; mientras que, en el sector privado, las empresas con más de 50 trabajadores deberían tener un porcentaje de su personal no inferior al 3% de PCD.

En el Artículo 4º numeral 2 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, se estableció que:

En relación a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados partes se comprometen a tomar acciones hasta el máximo de sus recursos a su alcance y, en caso de ser necesario, en el contexto de la cooperación internacional, con el fin de alcanzar progresivamente el pleno ejercicio de estos derechos, sin embargo, de las obligaciones establecidas en esta Convención que sean de aplicación inmediata conforme al derecho internacional. (Acuerdo sobre los derechos de los individuos con discapacidad, 2006). El 30 de marzo de 2007, Perú ratificó la Convención y su Protocolo, ambos documentos entraron en vigor el 3 de mayo de 2008

De acuerdo a nuestra propuesta normativa, planteamos la modificatoria del artículo 49º de La Ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad, con la finalidad de garantizar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad estableciendo sanciones drásticas a los responsables de las Entidades que no cumplan con la cuota de empleo de personas con discapacidad establecidas en la normativa.

2. ANALISIS COSTO BENEFICIO

El presente proyecto no ocasiona ningún gasto público, por lo contrario. Lleva una gran aceptabilidad social.

El proyecto permitiría la materialización de los derechos de las personas con discapacidad de acceder a un empleo público con el fin de garantizar su bienestar social y el medio de realización personal.

Por consiguiente, el presente análisis de esta propuesta legislativa beneficia a toda la nación.

3. EFECTOS DE VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto no desvirtúa ninguna norma legal vigente, solo establece sanciones a las autoridades que no cumplan con la cuota de empleo de las personas con discapacidad en la administración pública.

4. FÓRMULA NORMATIVA

El congreso presenta la modificatoria de:

Ley que modifica el artículo 49° de La Ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad

Norma actual

Artículo 49. Cuota de empleo

49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.

49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público.

49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso..

Norma modificada

Artículo 49. Cuota de empleo

49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

En caso las entidades públicas no cumplan con la cuota de empleo establecida en el párrafo precedente, el titular de la Entidad incurrirá en responsabilidad funcional por omisión de funciones y será pasible de un procedimiento administrativo disciplinario por falta grave, en los casos que el cargo del titular de la Entidad provenga de elección popular podrá ser suspendido hasta por un plazo de 6 meses con acuerdo de consejo.

49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.

49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público.

49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.