



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**La estabilidad laboral para el personal con habilidades
diferentes, en el sector público y privado - Chiclayo**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor

Bach. Gonzalez Llontop Andy Gabriel

<https://orcid.org/0000-0002-7789-3930>

Asesora

Mg. Inoñan Mujica Yannina Jannett

<https://orcid.org/0000-0003-0918-0274>

Línea de Investigación

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para
enfrentar los Desafíos Globales**

Sublínea de Investigación

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2024



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, ANDY GABRIEL GONZALEZ LLONTOP, soy egresado (s)del Programa de Estudios de derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

LA ESTABILIDAD LABORAL PARA EL PERSONAL CON HABILIDADES DIFERENTES, EN EL SECTOR PUBLICO Y PRIVADO - CHICLAYO

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Gonzalez Llontop Andy Gabriel	DNI: 75693806	
-------------------------------	---------------	---

Pimentel, 20 de Junio de 2024.

REPORTE DE SIMILITUD TURINITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

La estabilidad laboral para el personal con habilidades diferentes, en el sector público y privado -

AUTOR

Andy Gabriel Gonzalez Llontop

RECuento DE PALABRAS

11458 Words

RECuento DE CARACTERES

63963 Characters

RECuento DE PÁGINAS

46 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

391.0KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 16, 2024 11:59 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 16, 2024 12:00 PM GMT-5

● 25% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 23% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**LA ESTABILIDAD LABORAL PARA EL PERSONAL CON HABILIDADES
DIFERENTES, EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO - CHICLAYO**

Aprobación del jurado

MG. HANANEL CASSARO CECILIA ELIZABETH PRESIDENTE

Presidente del Jurado de Tesis

MG. CABRERA LEONARDINI DANIEL GUILLERMO

Secretario del Jurado de Tesis

MG. INOÑAN MUJICA YANNINA JANNETT

Vocal del Jurado de Tesis

LA ESTABILIDAD LABORAL PARA EL PERSONAL CON HABILIDADES DIFERENTES, EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO - CHICLAYO

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general, determinar en qué medida las entidades públicas y privadas de Chiclayo cumplen con garantizar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad. Para lo cual se empleó una metodología, de enfoque cuantitativo de tipo básico descriptivo. Se eligió instrumento el cuestionario, el cual fue aplicado sobre 50 abogados especialistas en materia laboral, tanto de entidades publicas y privadas. De sus resultados de concluyo, que la investigación revela una percepción diversa sobre el cumplimiento de las entidades públicas y privadas en Chiclayo en cuanto a la estabilidad laboral de personas con discapacidad. Se destaca la necesidad urgente de acciones concretas para garantizar su inclusión efectiva en el mercado laboral, más allá de las normativas existentes. Esto implica considerar la responsabilidad de los empleadores, proporcionar apoyo en el ejercicio de la capacidad jurídica y priorizar el cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La promoción de un ambiente laboral inclusivo y el desarrollo de políticas de apoyo específicas son cruciales para construir una sociedad más equitativa y justa para todos.

Palabras Clave: Estabilidad, sector público y privado, discapacidad.

Abstract

The general objective of the investigation was to determine to what extent the public and private entities of Chiclayo comply with guaranteeing job stability for people with disabilities. For which a methodology was used, with a quantitative approach of a basic descriptive type. The questionnaire was chosen as an instrument, which was applied to 50 lawyers specializing in labor matters, from both public and private entities. From its conclusion results, the research reveals a diverse perception about the compliance of public and private entities in Chiclayo regarding the job stability of people with disabilities. The urgent need for concrete actions is highlighted to guarantee their effective inclusion in the labor market, beyond existing regulations. This involves considering the responsibility of participants, providing support in the exercise of legal capacity and prioritizing compliance with the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Promoting an inclusive work environment and developing targeted support policies are crucial to building a more equitable and fair society for all.

Keywords: Stability, public and private sector, disability.

I. INTRODUCCION

Las personas con discapacidad forman un grupo numeroso y vulnerable que, debido a la estructura y funcionamiento de la sociedad, ha sido históricamente excluido y marginado. Esta situación ha restringido sus derechos y libertades fundamentales, dificultando su desarrollo personal y su acceso a los recursos y servicios disponibles para todos. Además, se les ha negado la oportunidad de aportar sus habilidades al progreso de la sociedad (García, 2020).

De acuerdo con la OMS (2020), se estima que 1300 millones de personas, es decir, 1 de cada 6 en el mundo, tienen discapacidades significativas. Algunas personas con discapacidad pueden tener una esperanza de vida hasta 20 años menor que las personas sin discapacidad y enfrentan el doble de riesgo de desarrollar diversas afecciones. Las disparidades en salud se deben a la injusta estigmatización, discriminación, pobreza, exclusión educativa y laboral, además de las barreras sistémicas.

Las personas con discapacidad, las mujeres en particular, se enfrentan a significativas barreras que dificultan entrar en el mercado laboral y el acceso a la formación. De acuerdo con las estadísticas más recientes de la nueva base de datos de la OIT sobre la situación laboral de este grupo, la tasa de actividad es notablemente baja. A nivel mundial, siete de cada diez personas con discapacidad no están activas, lo que significa que ni trabajan ni buscan empleo, en contraste con cuatro de cada diez personas sin discapacidad (ONU, 2022).

Las personas con discapacidades enfrentan barreras económicas y sociales debido a su condición. Ante ello en 2006, se firmó la CRPD, a través de la cual los países signatarios se comprometen a asegurar y fomentar el pleno goce de todos los derechos y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacida (Rodríguez, 2022).

De esta manera surge la figura del empleo con apoyo, que se caracteriza por la intervención de un intermediario, como un preparador laboral o tutor, que brinda el soporte

necesario a los trabajadores discapacitados para facilitar su adaptación al entorno laboral. Este tipo de inserción laboral no solo maximiza el uso de los recursos comunitarios, sino que también pretende apoyar a las personas con discapacidad en su entorno natural mediante un enfoque adaptable (Igirio, et al., 2021).

De este modo, se considera que el empleo con apoyo es equivalente al trabajo integrado en la comunidad, tanto en organizaciones estándar como para aquellos que no han podido acceder al mercado laboral. Esto conlleva brindar el apoyo necesario tanto dentro como fuera del lugar de trabajo a lo largo de la vida laboral de las personas con discapacidades. El objetivo es alcanzar una situación laboral que sea lo más parecida posible, en términos de funciones y remuneración, a la de otros empleados sin discapacidades que ocupan puestos similares en la misma empresa (Laborda & González, 2017).

Por lo tanto, el empleo con apoyo es una estrategia que busca incrementar la participación laboral de estas personas y mejorar sus oportunidades de empleo. Para facilitar su integración laboral y social, así como la de aquellos en riesgo de exclusión social, y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, varios países de Iberoamérica han implementado cláusulas sociales en la contratación pública. Estas cláusulas priorizan a las empresas que contratan a personas en estas condiciones al adquirir bienes o servicios para el gobierno.

Estos mecanismos serían cruciales en Perú, donde el censo de 2017 indica que alrededor de 351,162 personas tienen alguna discapacidad. Además, se ha revelado que el 39.6% de la población con discapacidad mayor de 14 años participa en actividades económicas, ya sea empleada o buscando trabajo. En cuanto a la distribución por sexo, los hombres tienen una tasa de actividad más alta (49.7%) que las mujeres (32.1%) (INEI, 2019).

Sin embargo, se destaca que el 22,99% de la población que tiene alguna discapacidad trabaja en ocupaciones no calificadas de servicios. Es decir, del total de trabajadores con discapacidad, el 23,9% (248,571) se desempeñan como trabajadores no calificados de servicios, peones, ambulantes y afines, el 23,5% (244,374) realizan trabajos en servicios y

ventas en comercios y mercados, mientras que el 19,8% (205,325) laboran como agricultores y trabajadores calificados en actividades agropecuarias, forestales y pesqueras, entre los principales (INEI, 2019).

Asimismo, a pesar de que el marco legal obliga a las empresas privadas con 50 o más empleados a mantener un porcentaje de empleo para personas con discapacidad del 3% desde 2014, y a pesar de la existencia de servicios públicos de empleo, incentivos tributarios y procesos de fiscalización para fomentar su contratación, esto no garantiza la incorporación de estas personas al empleo formal. Muchas empresas obligadas (con 50 o más trabajadores) no cumplen con esta normativa (Nieto, 2024).

A nivel local, se pudo observar que las personas con habilidades diferentes en Lambayeque, enfrentan significativas dificultades socioeconómicas. Solo el 35.5% de los mayores de 14 años está empleado, y el 17.8% vive en pobreza monetaria, mientras que el 0.3% está en pobreza extrema. En 2022, el 39.4% de esta población solo alcanzó el nivel educativo primario, ligeramente por debajo del promedio nacional. Además, el 16.4% no tuvo acceso a atención en centros de salud debido a la exclusión y la falta de oportunidades, evidenciando las barreras que enfrentan diariamente (Gobierno Regional de Lambayeque, 2023).

Por tanto, es fundamental evaluar y fortalecer la seguridad laboral de las personas discapacitadas. Esto requiere garantizar el cumplimiento riguroso de las leyes vigentes e implementar nuevas políticas que aborden las barreras específicas en el mercado laboral. Es esencial promover un entorno de trabajo inclusivo, proporcionar adaptaciones razonables y asegurar que los empleadores reciban formación y apoyo para integrar efectivamente a las personas con discapacidad.

Por tanto, se formula la siguiente **problemática**, ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las entidades privadas y públicas en la ciudad de Chiclayo en cuanto a garantizar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad? Asimismo, se plantean como problemas específicos ¿Cuáles son los principales elementos que generan la transgresión de

los derechos de las personas con discapacidad en relación a su inclusión laboral en Chiclayo?.¿Cómo influyen la discriminación, la falta igualdad e la inclusión social en las decisiones de contratar a personas con discapacidad en el sector público y privado en Chiclayo? y ¿Es necesario proponer un proyecto normativo para proteger la es estabilidad laboral de las personas con discapacidad?

En sentido a **nivel teórico**, la investigación se fundamenta en teorías sobre políticas públicas, derechos humanos, justicia social, psicología organizacional y gestión de la diversidad. Estos marcos teóricos ofrecen las herramientas necesarias para analizar y comprender las implicaciones de la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en Chiclayo.

A **nivel practico** la investigación se resulta fundamental. Dado que, permitirá mejorar políticas y prácticas laborales, identificar barreras y oportunidades, promover la igualdad y la inclusión social, así como generar datos empíricos y fortalecer la responsabilidad social. Se espera que este estudio tenga un impacto práctico significativo al contribuir a mejorar la inclusión laboral en la región.

En La perspectiva **metodológico**, utilizar un enfoque cuantitativo permitirá obtener resultados exactos y seguros sobre el grado de cumplimiento del porcentaje laboral para personas con discapacidad tanto en el sector privado como publico de Chiclayo. Estos descubrimientos no solo ampliarán nuestro conocimiento sobre este asunto, sino que también establecerán un fundamento robusto para investigaciones futuras relacionadas con el mismo tema.

A **nivel social** la investigación busca evaluar el cumplimiento de la cuota laboral establecida por la Ley General de la Persona con Discapacidad en entidades públicas y privadas de Chiclayo. Su objetivo es identificar formas de mejorar las políticas de inclusión laboral para asegurar estabilidad y equidad de oportunidades para personas con habilidades diferentes en la ciudad.

En ese sentido se plantea como **objetivo general** determinar en qué medida las entidades privadas y públicas de la ciudad de Chiclayo cumplen con garantizar la estabilidad laboral de la persona con discapacidad. Así como identificar los principales factores que generan la violación de los derechos de las personas con discapacidad con relación a su inclusión laboral en Chiclayo, evaluar como influyen la discriminación, la falta igualdad e inclusión social en las decisiones de contratar a personas con discapacidad en el sector público y privado en Chiclayo, y realizar un proyecto de ley que permita proteger el derecho a la estabilidad laboral de personas discapacitadas.

La presente investigación. A **nivel internacional**, se destacan trabajos como el de Rivadeneira (2021), que tuvo como **objetivo** examinar los desafíos para asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos y actuar con autonomía. El estudio adoptó un enfoque cualitativo. Como **instrumento** se empleó la guía de entrevista la cual fue aplicada sobre profesionales en la materia. Sus **resultados** revelaron que, a pesar de la ratificación por parte del Estado ecuatoriano de la CADH, las decisiones de las autoridades judiciales a menudo se basan exclusivamente en un enfoque positivista del Derecho. Esta omisión de las dimensiones iuspositivistas y postpositivistas establecidas en la Constitución prioriza los derechos individuales según los artículos 1 y 426 de la Constitución de la República del Ecuador, lo cual resulta en el incumplimiento de las disposiciones de la CADH. Como **conclusión** se obtuvo que se vulneran derechos fundamentales como son a la legítima defensa, la igualdad, y al principio de jerarquía normativa, lo que obstaculiza el acceso a la justicia y la protección jurídica adecuada para las personas con discapacidad.

Imacaña (2022), el estudio tuvo como **objetivo** realizar un análisis crítico del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el marco legal ecuatoriano, utilizando un enfoque cualitativo. Como **instrumento** se utilizó la guía de entrevista sobre especialistas en la materia. Los **resultados** subrayan la necesidad de desarrollar entornos y procedimientos que fomenten la participación efectiva, completa y equitativa de las personas discapacitadas, asegurando el pleno respeto de sus derechos humanos. Como **conclusión**

se obtuvo que pesar de los progresos en la inclusión laboral de este grupo, aún persiste la falta de una integración total en el mercado laboral, lo cual limita la mejora de su calidad de vida.

Paz y Silva (2020), estudio tuvo como **objetivo** realizar una revisión bibliográfica enfocada en la inserción laboral de personas con discapacidad en América Latina, utilizando un enfoque cualitativo. Como **instrumento** se utilizó la guía de entrevista sobre especialistas en la materia. Según los **resultados**, a pesar de la implementación de diversas leyes en la región para asegurar el derecho al empleo de este grupo, aún persisten importantes desafíos. El desempleo, la vulnerabilidad y las limitadas opciones continúan siendo barreras significativas para la integración laboral. Se **concluyó** que la normativa vigente no es suficiente por sí solas para promover la igualdad de oportunidades; es crucial también considerar la responsabilidad de procesos de selección de personal.

Carrasco (2022), como **objetivo** de la investigación se llevó a cabo un estudio para examinar cómo la integración, las leyes y las fundaciones contribuyen a asegurar una vida digna para las personas con discapacidad, utilizando un enfoque metodológico cualitativo. Como **instrumento** se utilizó la guía de entrevista sobre especialistas en la materia. Los **resultados** indicaron que la incorporación de personas con discapacidad en la actividad económica, con la posibilidad de recibir un salario, incrementa considerablemente su independencia. Además, al desempeñar estas actividades de manera autónoma, sin la presencia de familiares, experimentan avances personales significativos. La integración también promueve el desarrollo social en contextos tanto profesionales como públicos. Se **concluyó** La interacción frecuente con colegas de trabajo y, en ocasiones, con el público en general, mejora sus habilidades de comunicación. Asimismo, adquieren una comprensión más precisa de sus propias necesidades y capacidades, lo que les facilita enfrentar los desafíos que surgen tanto en el ámbito laboral como en la vida cotidiana.

Sánchez (2024), como **objetivo** realizó una investigación para examinar la situación de las personas con discapacidad, quienes constituyen uno de los grupos más vulnerables

en cuanto a la violación de sus derechos laborales. El estudio empleó una metodología cualitativa con el objetivo de identificar la necesidad de fortalecer las políticas públicas dirigidas a este grupo y de implementar medidas más efectivas conforme a disposiciones constitucionales como el artículo 123, la Ley Federal del Trabajo, y Tratados Internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Como **instrumento** se utilizó la guía de entrevista sobre especialistas en la materia. De sus **resultados** manera general la inclusión laboral se ve afectada por la estigmatización por parte de las personas respecto a los estereotipos que tradicionalmente fueron creados en la sociedad, por lo que esto genera una falta de interés no solamente de la sociedad. Se **concluyó** que estas acciones podrían asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a oportunidades en el sector empresarial y evitar que se vean obligadas a trabajar en la economía informal, donde sus derechos laborales y de seguridad social suelen ser ignorados.

A **nivel nacional** se contó con investigaciones como la de Caicay (2020), la cual tuvo como **objetivo** analizar cómo se trata la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en el sistema legal peruano tras la implementación del Decreto Legislativo 1384. Como **instrumento** se utilizó la guía de entrevista sobre especialistas en la materia. Los **resultados** indicaron que las disposiciones sobre los Apoyos y Salvaguardias deben aplicarse no solo a personas con deficiencias permanentes, según la LGPD, sino también a aquellas con deficiencias temporales o de largo plazo. Se **concluyó**, que, en ambos casos, estas personas requieren ayuda para ejercer sus derechos legales.

Limaykuna et al. (2019), como **objetivo** examinó la situación laboral y la calidad de vida de personas con discapacidad física de entre 18 y 65 años en OMAPED-Huancayo. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo de tipo básico y nivel descriptivo. Como **instrumento** se utilizó la guía de entrevista sobre personas con discapacidad. Los **resultados** indicaron que gran parte de personas con discapacidad física en OMAPED-Huancayo trabajan en empleos informales, atribuido en parte a su nivel educativo bajo, que varía desde secundaria

incompleta hasta completa, lo que limita sus oportunidades laborales. Se **concluyó** que la calidad de vida de este grupo era evaluada como regular.

Goyo (2022), como **objetivo** se investigó la vulneración de derechos fundamentales de personas con discapacidad debido al incumplimiento de las cuotas de empleo en la provincia de Huánuco durante 2018-2019. El estudio utilizó una metodología descriptiva, aplicada y de diseño no experimental. Como **instrumento** se utilizó la guía de entrevista sobre especialistas en la materia. Los **resultados** indicaron que persiste el incumplimiento de estas cuotas, afectando derechos esenciales como la igualdad de oportunidades laborales y el acceso a un empleo inclusivo con una remuneración adecuada. Se **concluyó** que es crucial garantizar el cumplimiento de los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual protege todos los derechos humanos de personas discapacitadas y promueve su dignidad en condiciones de igualdad con los demás.

Delgado (2021), como **objetivo** llevó a cabo un estudio para investigar si las personas con discapacidad física en el distrito de Baños del Inca durante 2020 tienen igualdad de oportunidades en sus derechos laborales. Utilizó una metodología básica con un diseño fundamentado en teoría. Como **instrumento** se utilizó la guía de entrevista sobre especialistas en la materia. Los **resultados** indicaron una falta de igualdad y oportunidades laborales para este grupo. Debido a su discapacidad, son vistas como dependientes y constantemente necesitadas de asistencia. Se **concluyó** que Baños del Inca, enfrentan discriminación y escasez de oportunidades laborales, resultando en altos niveles de desempleo y desventajas sociales. Esto se atribuye a diversas barreras sociales, culturales y físicas que limitan su acceso a lugares públicos, educación e inclusión en el mercado laboral formal.

Mendiola (2020), como **objetivo** se llevó a cabo una investigación para examinar los factores que afectan la integración laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo durante 2019. Utilizó un enfoque cualitativo descriptivo. Como **instrumento** se utilizó la guía de entrevista sobre especialistas en la materia. Los **resultados** indicaron que

las personas discapacitadas experimentan inseguridad al mostrar sus habilidades, lo que resulta en limitaciones dentro de su entorno social. Se **concluyó** que este problema se atribuye principalmente a la falta de conciencia por parte de los individuos en posiciones de oficina o cargos de importancia, quienes, al tratar de manera distinta a las personas con discapacidad, provocan sentimientos de incompetencia y afectan negativamente su autoestima.

En cuanto a las **Teorías relacionadas al tema**. Existen varias teorías sobre la protección social, y el modelo social propone un cambio de paradigma al pasar de un enfoque médico que limita la discapacidad a condiciones físicas, mentales e intelectuales, hacia un modelo que respeta los derechos de las personas con discapacidades y promueve su desarrollo normal. Esta teoría aboga por la inclusión, destacando la responsabilidad social para adoptar medidas inclusivas hacia la población.

Según el modelo social, la discapacidad se entiende como un fenómeno que tiene origen en factores sociales, y no solo es causado, sino también agravado por el entorno económico y social. En relación con esto, Vásquez (2015) sostiene que, a pesar de las garantías establecidas en la Constitución Política del Perú, es crucial mejorar la protección de los derechos de las personas con discapacidad. Esto debe fundamentarse en los principios de dignidad, igualdad y no discriminación, así como en el pleno reconocimiento de los derechos humanos.

La Constitución se interpreta en concordancia con la DUDH y los tratados ratificados por el Estado peruano. En contraste, el modelo de discapacidad de la medicina de rehabilitación, centrado en las deficiencias, implica un enfoque alternativo de lo "normal" en la sociedad y en la toma de decisiones, a menudo vinculado a la necesidad de rehabilitación médica.

En el contexto peruano, los teletones siguen este modelo filantrópico y médico, centrando las demandas de rehabilitación de personas con discapacidad. Palacios (2008)

crítica el modelo médico por buscar curar o modificar conductas para ocultar la diferencia, señalando que la institucionalización a menudo conduce a la marginación y el abuso.

Por otro lado, el Modelo de Derechos propone tratar a las personas con discapacidad de manera equitativa y respetuosa con su dignidad, reconociendo sus derechos humanos como esenciales. Este enfoque implica adoptar medidas específicas cuando sea necesario para asegurar que puedan disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones. Este modelo representa un cambio en el enfoque tradicional de tomar decisiones, promoviendo el apoyo a la toma de decisiones y el reconocimiento de la capacidad jurídica mediante sistemas de apoyo adecuados.

La Teoría Social de la Discapacidad. Los estudios sobre la discapacidad y los fundamentos inherentes a este tema han llevado a cuestionar la concepción de que la discapacidad sea percibida únicamente como un problema médico personal, enfocándose en limitaciones o deficiencias funcionales. Varios enfoques teóricos han surgido para desafiar esta visión.

En este contexto, la International Labour Organization (2018) señala que en los años 60 se inició un llamado al reconocimiento de la integración laboral de personas con discapacidad. Este movimiento marcó el comienzo de un nuevo modelo que respaldaría la defensa de los derechos vulnerados y la igualdad en el empleo. La lucha radica en lograr que la sociedad acepte la existencia de millones de personas con discapacidad en todo el mundo, quienes buscan la inclusión social y la incorporación en políticas estatales y nacionales, así como en las dinámicas organizativas. La organización ha evidenciado que las personas con discapacidad pueden alcanzar su potencial, trascendiendo no solo su rutina diaria, sino también participando en proyectos que impactan en su identidad.

La discapacidad es una condición permanente y, además, algunos expertos la ven principalmente como un problema social. Burton y otros respaldan esta visión social. Desde una perspectiva teórica, el derecho de las personas discapacitadas en la actualidad se centra

en el acceso igualitario al ejercicio completo de sus derechos y oportunidades, promoviendo una sociedad donde puedan vivir en libertad.

La Teoría Médica de la Discapacidad. A mediados del siglo XX, surgió una teoría orientada a la rehabilitación de personas con diversas discapacidades, con un enfoque específico en integrarlas al ámbito laboral. Este modelo representó un avance significativo tras la conclusión de la Segunda Guerra Mundial, cuando muchos médicos destacados fueron empleados para tratar a soldados y facilitar su reintegración al mercado laboral.

Esta teoría conceptualizaba los trastornos como enfermedades que requerían atención médica inmediata. Hoy en día, la percepción predominante sigue considerando a las personas discapacitadas como enfermas que necesitan superar sus limitaciones para integrarse mejor a la sociedad. Para lograr esto, se les brinda acceso a cuidados médicos adecuados o, en algunos casos, a programas económicos de apoyo que se perciben comúnmente como asistencia caritativa.

Las personas discapacitadas son socialmente desfavorecidas debido a la configuración de un entorno que solo reconoce ciertas características específicas como válidas. Es esencial garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluso para las personas con discapacidad, para que la sociedad pueda adaptarse a la diversidad de individuos. Las etiquetas sociales impuestas a las personas discapacitadas tienen un impacto significativo en diversos aspectos de sus vidas. Algunos autores adoptan una perspectiva más amplia y política sobre las personas con discapacidad, destacando que la exclusión de este grupo se fundamenta en criterios de apariencia, y muchos de ellos enfrentan situaciones económicas precarias (Colectivo loé, 2012).

Teoría General de la Discapacidad. Este enfoque innovador representa una perspectiva integral que se centra en los sistemas y estructuras sociales en lugar de en las patologías, deficiencias y discapacidades individuales. La política social actual se orienta hacia la ejecución de medidas que promuevan la creación de sociedades más inclusivas, participativas y respetuosas de los derechos humanos. Según Boada (2015), las personas

con discapacidad enfrentan la falta de apoyo social, lo cual limita sus oportunidades y les impide reconocer sus habilidades y roles positivos. Este nuevo marco conceptual dará lugar a políticas sociales inclusivas que permitirán a las personas con discapacidad vivir de manera satisfactoria, productiva y económicamente independiente, en cumplimiento con los estándares nacionales e internacionales relacionados con el bienestar, los derechos humanos, la democracia y la ciudadanía.

Es necesario ajustar el Código Civil (C.C.) para alinearlo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La legislación civil peruana se centra en las diferencias entre personas con discapacidad y las consideradas "normales", lo que resulta en modelos alternativos de toma de decisiones que enfatizan exclusivamente la discapacidad. Este enfoque, basado en suposiciones, obstaculiza la autonomía decisional, a pesar del objetivo de rehabilitación, que se vincula de manera inadecuada con la "normalización" de las personas con discapacidad.

El C.C. abarca temas de inaplicabilidad, prohibición y tutela. Actualmente, todas las instituciones están explorando alternativas para la toma de decisiones. La Ley N° 29973, Ley para Personas con Discapacidad, modificada por la Ley N° 30121, establece una comisión especial para revisar la legislación civil sobre la capacidad jurídica de las personas con discapacidad. El Proyecto de Ley N° 872/2016-CR, presentado en enero de 2017, se deriva del anterior, pero excluye disposiciones sobre incapacidad absoluta, incapacidad relativa y representación legal de los incapacitados. A pesar de ello, sigue reconociendo que la presunción de incompetencia y las limitaciones motoras en las minorías contravienen la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Congreso de la República, 2019). Es importante destacar que limitar la capacidad de ejercicio no está conforme con la Convención, que establece que toda persona tiene plena capacidad jurídica, incluidas las personas discapacitadas.

Obstáculos para la Integración Laboral de Personas con Discapacidad. En el marco conceptual relacionado con la variable de personas con discapacidad, estas han

enfrentado a lo largo del tiempo importantes obstáculos para integrarse en el mercado de trabajo. Estos obstáculos se deben a limitaciones en el entorno público y privado, especialmente en el ámbito educativo, que han impedido el desarrollo completo de sus capacidades y habilidades. Además, los prejuicios y temores respecto a su rendimiento laboral han representado una barrera significativa. Lamentablemente, estos prejuicios y temores continúan siendo ampliamente difundidos, como se discutirá en la siguiente sección (Quiñones & Rodríguez, 2011).

Esta situación obedece principalmente a dos factores: a la baja dotación de activos (calificación académica y recursos económicos) y a los mecanismos de segregación y marginación ocupacional que operan en función de la baja valorización social que se le otorga a este grupo de personas (Quiñones & Rodríguez, 2011).

Beneficios de la Integración Laboral. Es crucial reconocer que la integración laboral de las personas con discapacidad conlleva numerosos beneficios. Participar en la actividad económica y recibir un salario promueve su independencia. Al realizar sus labores de manera autónoma, sin depender constantemente de familiares, estas personas experimentan un progreso significativo a nivel personal (Carrasco, 2022).

Además, la inclusión laboral contribuye al desarrollo social dentro del ámbito profesional y público. La interacción con colegas y, en ocasiones, con clientes, mejora sustancialmente sus habilidades de comunicación. A través de estas experiencias, los empleados con discapacidad desarrollan una comprensión más realista de sus propias necesidades y capacidades, lo que fortalece su capacidad para resolver problemas tanto en el trabajo como en la vida diaria (Carrasco, 2022).

Análisis Normativo y Legislación. Bajo un análisis normativo, la legislación peruana establece la necesidad de adaptar los equipos, maquinaria y ambiente laboral, así como de introducir ajustes en la organización y horarios de trabajo, para garantizar la inclusión de personas con habilidades diferentes o discapacidades.

Las normas internacionales, como los convenios y recomendaciones de la OIT, se integran en la legislación nacional una vez ratificadas por el Congreso. Estas normativas se aplican para mejorar las oportunidades laborales de las personas con discapacidad.

La Recomendación Número 99 de la OIT aboga por medidas que faciliten la adecuación y readaptación profesional de los trabajadores discapacitados. Insta a los empleadores a asignar puestos apropiados dentro de la empresa a aquellos cuya capacidad laboral se ha visto afectada, asegurando así sus derechos en el ámbito laboral.

Según la Recomendación 168 de la OIT, la rehabilitación vocacional y el empleo de personas discapacitadas tienen como objetivo principal garantizar su participación plena en la vida social y el desarrollo, así como asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y progreso en el trabajo.

El Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad enfatiza la necesidad de políticas nacionales para la rehabilitación vocacional y el empleo, con el objetivo de asegurar medidas equitativas que fomenten la oportunidad laboral y la integración social de las personas discapacitadas.

En la Constitución vigente de 1993, el artículo 27 garantiza la protección adecuada contra el despido arbitrario a los empleados, siendo la estabilidad laboral una preocupación central para los redactores.

Según la Ley N° 29973, las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en condiciones iguales a las de los demás, en ocupaciones de su elección o reconocidas, con igualdad de oportunidades y remuneración equitativa. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en colaboración con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y las autoridades locales, tiene la responsabilidad de promover y asegurar condiciones laborales justas, seguras y saludables.

Con relación a la variable **estabilidad laboral** es crucial para proteger a grupos prioritarios como las personas con discapacidad, asegurando que no sean despedidos de

manera injusta y evitando así la discriminación por su condición. Esto garantiza su derecho a la igualdad y les proporciona acceso continuo a recursos económicos necesarios para recibir atención médica adecuada debido a su discapacidad (Macias & Vargas, 2023).

Mantener un empleo estable no solo salvaguarda los derechos laborales esenciales de las personas con discapacidad, sino que también fomenta la creación de un entorno laboral inclusivo y respetuoso. En consecuencia, la estabilidad laboral se convierte en un mecanismo fundamental para promover la igualdad en el ámbito laboral (Macias & Vargas, 2023).

El **análisis de la jurisprudencia** en relación con personas con discapacidad revela casos significativos en la defensa de sus derechos laborales. Uno de ellos es el **expediente T-1524420 en Colombia**, que trató sobre la reintegración de un empleado con estabilidad laboral reforzada. El 24 de abril de 2008, la Sexta Sala de Revisión de la Corte Constitucional emitió una decisión sobre la compensación de salarios y prestaciones laborales no recibidas, en respuesta a la acción de tutela interpuesta por Eduar Salamanca Hoyos contra la Compañía Papeles del Cauca S.A., representada por el Dr. Juan Manuel Valencia.

El proceso comenzó cuando el Juzgado Quince Civil Municipal de Cali admitió la tutela y notificó al representante legal de la empresa para que presentara sus argumentos. La empresa sostuvo que el contrato de trabajo era de duración determinada y que se había rescindido debido a dificultades de interacción del demandante con sus superiores y compañeros. Además, ofrecieron un salario superior al establecido por ley y una indemnización acorde a la normativa vigente. Presentaron pruebas judiciales sobre el estado de salud del demandante, negando discriminación por razones médicas y refiriéndose a la Ley 361 de 1997, además de invocar la presunción de buena fe, dejando al demandante la carga de refutarla.

En primera instancia, el Juzgado Quince Civil Municipal de Cali emitió una providencia en 2006, denegando la protección de derechos solicitada. Se basaron en que el caso giraba en torno a la reintegración de un empleado con discapacidad despedido sin la debida autorización administrativa, excediendo así la competencia del Tribunal Constitucional. Según

la legislación colombiana, el litigio laboral convencional ofrecía el marco adecuado para las pretensiones planteadas.

En segunda instancia, el Juzgado Doce Civil del Circuito de Cali confirmó el fallo el 22 de noviembre de 2006, argumentando que el litigio constitucional no podía restablecer derechos fundamentales a menos que no hubiera otro recurso judicial disponible, conforme al principio de subsidiariedad. Consideraron que el proceso laboral ordinario era el medio adecuado para proteger los derechos de los demandantes.

La Sexta Sala de Revisión de la Corte Constitucional, al revisar el caso, decidió levantar la suspensión de términos, revocar la sentencia del Juzgado Doce Civil de Cali y confirmar la del Juzgado Quince Civil de Cali. Aseguró la protección de los derechos laborales fundamentales de Eduardo Salamanca Hoyos, ordenando a Papeles del Cauca S.A. reintegrarlo en un puesto acorde con su salud, con el pago retroactivo de prestaciones sociales, sujeto a evaluación del especialista en salud ocupacional de la empresa. El monto de la indemnización debía compensar los salarios y beneficios no recibidos. La Sala enfatizó la obligación de las empresas de cumplir con las normativas de protección laboral y subrayó la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores con discapacidad, estableciendo un precedente importante para la defensa de la estabilidad laboral de este grupo.

Otro caso relevante es el relacionado con la impugnación del oficio N° 06000-2009-MTPE/ST emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en Perú, que buscaba incorporar al demandante en el Registro Nacional de Trabajadores Despedidos Injustificadamente (RNTCI). El demandante había solicitado su inclusión en el RNTCI y presentó varias solicitudes de reconsideración ante el Comité Ejecutivo, argumentando su clasificación incorrecta. Sin embargo, su solicitud fue denegada basándose en que no cumplía con los requisitos legales y no había demostrado oposición administrativa a las decisiones ministeriales pertinentes.

El Tribunal Constitucional resolvió parcialmente a favor del demandante, determinando que se violaron los derechos fundamentales de igualdad en la aplicación de la

ley, al debido proceso y no discriminación por discapacidad física. Ordenaron la inscripción inmediata del demandante en el registro nacional de trabajadores cesados irregularmente. Concluyeron que hubo discriminación indirecta basada en la discapacidad física del demandante, al no aplicarse el principio de analogía en su inclusión en la lista de extrabajadores, vulnerando así su derecho a la igualdad en la aplicación de la ley.

Estos fallos refuerzan la responsabilidad de las instituciones y empresas de cumplir con las normativas de inclusión laboral, asegurando que las personas con discapacidad no sean objeto de discriminación y que se les garantice estabilidad en el empleo. Subrayan el papel crucial de los tribunales en proteger los derechos de este grupo, enfatizando la necesidad de un enfoque justo e inclusivo en la aplicación de la ley.

En el expediente N°. 0217-2004-AA/TC, se establece que Juan Luis Juliachs Berríos desempeñó funciones como asistente de construcción desde el 1 de febrero de 1999 hasta el 30 de diciembre de 2002, con un horario de trabajo de 6:30 a.m. a 4:00 p.m. de lunes a viernes, y medio día los sábados. Sin embargo, fue prohibido el acceso al lugar de trabajo sin previa carta de despido o renuncia (Tribunal Constitucional, 2004).

El Procurador General constató que no se le envió ninguna carta de despido al recurrente ni se le informó sobre su renuncia. Además, en las fojas 13 a 15 se documenta una evaluación global que indica que, a pesar de su condición deteriorada, el desempeño de Juliachs fue satisfactorio.

En ejercicio de sus facultades, la Corte Constitucional decidió autorizar a los trabajadores con discapacidad física para laborar en Tacna, otorgando a Juan Luis Juliachs Berríos dicha autorización desde el 1 de febrero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2002, basándose en el certificado de discapacidad N° 14900043. Aplicando el artículo 1 de la Ley N° 24041, que establece que tras un servicio continuo superior a un año y un día, se reconoce estabilidad laboral, la Corte declaró fundada la demanda y ordenó la restitución del demandante en su cargo, reconociendo la vulneración de sus derechos constitucionales debido a su impedimento físico, el cual no debía interpretarse como discriminación.

El expediente puso de manifiesto la violación de los derechos constitucionales de Juan Luis Juliachs Berríos, trabajador con discapacidad física. La falta de notificación de despido o renuncia, junto con una evaluación positiva de su desempeño, subrayó la injusticia de su exclusión laboral. La decisión de la Corte Constitucional, que permitió a trabajadores con discapacidad laborar en Tacna y ordenó la reincorporación de Juliachs a su puesto, enfatizó la importancia de garantizar la inclusión y el respeto a los derechos fundamentales. Este caso resaltó el papel crucial de las decisiones judiciales para corregir situaciones discriminatorias y promover entornos laborales justos.

El fallo recalca la urgente necesidad de prevenir la discriminación contra personas con discapacidad y asegurarles la estabilidad laboral que merecen. La intervención de la Corte Constitucional fue crucial para rectificar una situación discriminatoria y fomentar un entorno laboral equitativo, subrayando la responsabilidad de las instituciones en proteger y promover los derechos laborales de todos los trabajadores, sin importar sus condiciones físicas.

II. MATERIALES Y METODOS

Tipo de investigación

Es crucial adoptar un enfoque cuantitativo para proteger los derechos de las personas discapacitadas. Este método es adecuado para la investigación porque permite la medición, comparación y análisis de datos numéricos sobre la estabilidad laboral de individuos con habilidades diferentes en Chiclayo. Esto proporciona una base sólida para mejorar la comprensión de esta problemática y tomar decisiones fundamentadas. A través de este análisis, se busca alcanzar conclusiones que puedan contribuir al avance en la protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad a nivel estatal (Gallardo, 2017).

El principal objetivo de la presente investigación es llevar a cabo un estudio exhaustivo sobre el impacto de aspectos fundamentales relacionados con la protección, el respeto y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad por parte del Estado. Según Arias et al. (2020), este estudio proporciona una base teórica robusta para investigaciones futuras, contribuyendo así a la generación de nuevo conocimiento para fortalecer la protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad. Por lo tanto, este estudio se clasifica como básico o puro en el ámbito descriptivo.

Arias et al. (2020) se enfocan en explorar detalladamente varios aspectos relacionados con la discapacidad en su investigación. Adoptan un enfoque descriptivo que busca una comprensión completa de los fenómenos involucrados, destacando la observación detallada y la obtención de una visión clara y precisa del tema en estudio. Este método evita la manipulación de categorías y la establecimiento de relaciones causales, lo cual es crucial para profundizar en las necesidades y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en la sociedad peruana.

En términos de diseño de investigación, Arias (2020) utiliza un enfoque no experimental que se centra en la observación y análisis de eventos tal como ocurren en la realidad, sin intervención activa del investigador. Este enfoque busca comprender los fenómenos estudiados, los cuales son parte intrínseca de la vida diaria, y se apoya en

fundamentos teóricos para guiar la investigación. Así, el objetivo no es manipular las categorías, sino describirlas y analizarlas conforme se presentan en su contexto natural.

Según Arias (2020), la variable abarca individuos, otros organismos vivos, objetos, procesos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren valores en función de la magnitud que se está midiendo. En un contexto diferente, el autor define la variable como una característica o idea que tiene la capacidad de cambiar y cuya modificación puede ser cuantificada.

Tabla 1

Operalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnicas e instrumentos
Sector Público y Privado	Aspectos laborales	Definiciones, beneficios, regulación	Escala de likert	Encuesta - cuestionario
	Derecho expansivo	Empleo formal, empleo no registrado		
La estabilidad laboral para el personal con Habilidades diferentes	Derecho social	Interés general	Escala de likert	Encuesta - cuestionario
	Determinación de la discapacidad	Teorías relacionadas a la discapacidad (teoría social y teoría medico)		
	Convenios	Discapacidad, derecho de las personas con discapacidad		

Nota. Elaboración propia

En cuanto al **escenario de estudio**, es esencial establecer una definición clara del concepto de población. En este sentido, según las indicaciones del autor Hernández (2018), una población se refiere al conjunto de todos los casos que cumplen con un conjunto específico de especificaciones. Es necesario identificar las poblaciones de manera específica considerando su contenido, características espaciales, temporales y accesibilidad. En el contexto de este estudio, la población de interés se limita a abogados especializados en derecho laboral en la ciudad de Chiclayo.

En el caso de la muestra está basada en consideraciones relacionadas con las características de la encuesta o el propósito del investigador. Este proceso no es mecánico,

sino que depende de las decisiones tomadas por el investigador o un grupo de investigadores. Además, las muestras seleccionadas deben seguir otros estándares de investigación.

Es por ello que en la presente investigación es mixta, teniendo un total de 50 personas de la presente población, materia de estudio. Por ello la muestra se constituye y se detalla así.

Tabla 2

Participantes en la investigación

Participante	Número
Abogados especialistas en materia laboral	20
Abogados de entidades publicas	15
Abogados de entidades privadas	15
Total	50

Nota. Elaboración propia

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el marco de la metodología en el presente estudio, se han incorporado diversas técnicas con el propósito de obtener una comprensión profunda del comportamiento de exploración y la realidad laboral que afecta a esta parte de la población. La observación, como primera técnica, se emplea para ahondar en el conocimiento del comportamiento y se utiliza con observaciones o guías de campo como instrumentos. De esta manera, se realiza una inmersión en la realidad laboral de interés.

La encuesta, como segunda técnica, se centra en la recopilación de datos a través de un cuestionario preestablecido destinado a una muestra de 50 participantes. Esta técnica proporciona información valiosa para comprender las percepciones y experiencias de los individuos en el ámbito laboral.

La técnica de gabinete, considerada como la fase de estudio, se enfoca en la tabulación de datos, permitiendo así el análisis y la interpretación. Destaca la posibilidad de

analizar los datos obtenidos de la encuesta mediante el análisis de teorías relacionadas con el tema y las propuestas por expertos académicos.

Las técnicas de análisis de documentos, como cuarta técnica, se utilizan para recopilar datos de fuentes secundarias como libros, boletines, revistas, folletos y periódicos, enriqueciendo la investigación con información adicional sobre las variables de interés.

Finalmente, la técnica de firma, como quinta técnica, se reconoce por su capacidad para recopilar y registrar información de manera única. Cada archivo, independientemente de su extensión, contiene información valiosa que contribuye a dar unidad y valor al estudio, permitiendo a los investigadores retener la información más relevante sobre el tema en discusión. La combinación de estas diversas técnicas proporciona una aproximación integral y completa para abordar los objetivos de la investigación.

Con el propósito de lograr el nivel teleológico planteado para este proyecto, se implementaron cuidadosamente herramientas y recursos específicos con el fin de profundizar de manera efectiva en el núcleo del objeto de estudio. En esta perspectiva, se decidió emplear un cuestionario extenso de 250 páginas, conforme a la recomendación de Hernández (2018), el cual aborda preguntas que están intrínsecamente relacionadas con una o más variables a medir. Este instrumento, estructurado en una escala Likert que consta de 5 niveles de calificación y 15 preguntas cerradas, se ajusta rigurosamente a las directrices proporcionadas por el autor mencionado. Es importante resaltar que las preguntas cerradas son aquellas que presentan categorías u opciones de respuesta predefinidas, lo que facilita una presentación clara de las opciones a los participantes.

Adicionalmente, junto con la aplicación del cuestionario, se ha contemplado el uso de fichas como un recurso valioso en la investigación. Estas fichas permiten el registro meticuloso de datos provenientes de diversas fuentes, aportando así a la consolidación y administración eficiente del contenido del trabajo. En conjunto, estas herramientas y recursos se integran de manera coherente y sinérgica, respaldando de manera sólida el enfoque teleológico del proyecto y garantizando una recopilación de datos exhaustiva y relevante.

Procedimientos para la recolección de datos

Para recopilar datos sobre la estabilidad laboral de personas con habilidades diferentes en Chiclayo, se implementaron encuestas estratégicamente diseñadas, abordando aspectos como inclusión laboral, desarrollo profesional y desafíos enfrentados. La muestra se seleccionó de manera estratificada, considerando variables demográficas y laborales, y se garantizó la confidencialidad y ética en la recopilación. La colaboración con instituciones relevantes facilitó el acceso a participantes en los sectores público y privado. Tras la aplicación, se llevó a cabo un análisis estadístico para identificar patrones, tendencias y áreas de preocupación, proporcionando una visión integral de la estabilidad laboral de este grupo en Chiclayo. Este enfoque permitió obtener conclusiones basadas en evidencia para comprender mejor la situación laboral de las personas con habilidades diferentes en la región.

Procedimiento de análisis de datos

Arias (2020) afirma que el estudio de información sigue un enfoque estandarizado y cuantitativo, centrado en la estadística descriptiva, incluyendo la codificación y la evaluación por temas.

La investigación combina tanto métodos cuantitativos como cualitativos, ya que los resultados estadísticos deben ser considerados. Esto implica que las encuestas se aplicarán a la muestra previamente definida. El procesamiento estadístico se llevará a cabo utilizando el programa SPS y los gráficos correspondientes.

Criterios Éticos

Esta investigación tiene como finalidad establecer un marco de conducta para llevar a cabo el proceso de investigación científica, abordando tres principios fundamentales. En primer lugar, la autonomía se define como la capacidad de las personas para reflexionar sobre sus objetivos personales y tomar decisiones, actuando conforme a pautas. Se entiende que todos los participantes deben ser considerados como seres autónomos, y aquellos cuya autonomía se ve limitada tienen derecho a las protecciones que salvaguardan la libertad de investigación de los investigadores.

En segundo lugar, se destaca el principio de beneficencia, que implica la obligación moral de realizar acciones que beneficien a los demás, curando daños y promoviendo el bienestar y la felicidad. Se especifica que este principio es de índole privada y no está sancionado por la ley en el ámbito de la Ley de las Personas con Discapacidad N° 29973, particularmente en lo relacionado con la integración laboral de las personas con discapacidad.

Por último, el principio de justicia aborda la distribución equitativa de cargas y beneficios en la investigación. Se enfatiza que la investigación tiene como objetivo respetar de manera universal y justa los derechos de las personas con discapacidad. El estándar para evaluar la ética de una acción desde la perspectiva de la justicia es su equidad y accesibilidad para todos aquellos que lo requieran.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Tabla 3

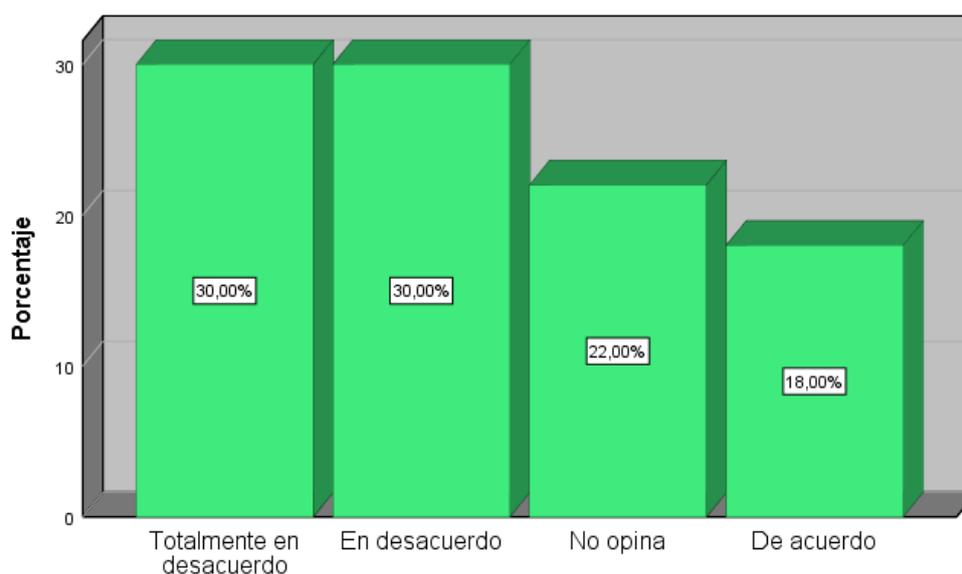
Usted. considera que las entidades públicas y privadas están cumpliendo con la cuota laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad en su artículo 50.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	15	30,0	30,0
En desacuerdo	15	30,0	60,0
No opina	11	22,0	82,0
De acuerdo	9	18,0	100,0
Total	50	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 1

Usted. considera que las entidades públicas y privadas están cumpliendo con la cuota laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad en su artículo 50.



Nota. En la Tabla 3 y Figura 1 se observa que el 30% de los encuestados nos indica que están en desacuerdo, seguido por el 30% que afirma que están totalmente en desacuerdo, el

22% no opina y finalmente el 18% están de acuerdo que las entidades privadas y publicas están cumpliendo con la cuota laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad en su artículo 50.

Tabla 4

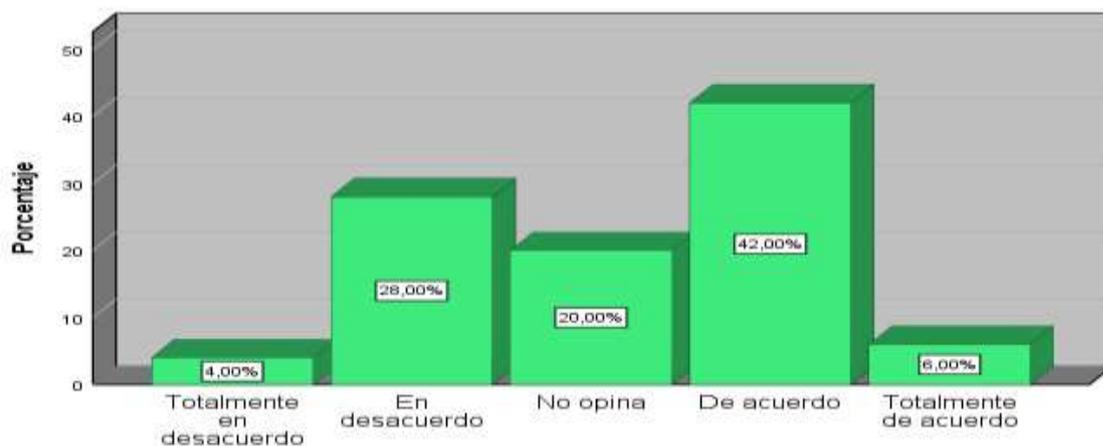
¿usted cree que existen factores que genera la vulneración de los derechos de la persona con discapacidad en relación a su inclusión laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0
En desacuerdo	14	28,0	32,0
No opina	10	20,0	52,0
De acuerdo	21	42,0	94,0
Totalmente de acuerdo	3	6,0	100,0
Total	50	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 2

¿usted cree que existen factores que genera la vulneración de los derechos de la persona con discapacidad en relación a su inclusión laboral?



Nota. Elaboración propia

Según los resultados presentados en la Tabla 5 y la Figura 3, el 42% de los encuestados expresaron estar de acuerdo, seguido por el 28% que indicó estar en desacuerdo. Un 10% prefirió no opinar, mientras que el 12% mostró estar totalmente de acuerdo y el 8% restante indicó estar totalmente en desacuerdo respecto a los factores que causan la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad en relación a su inclusión laboral.

Tabla 5

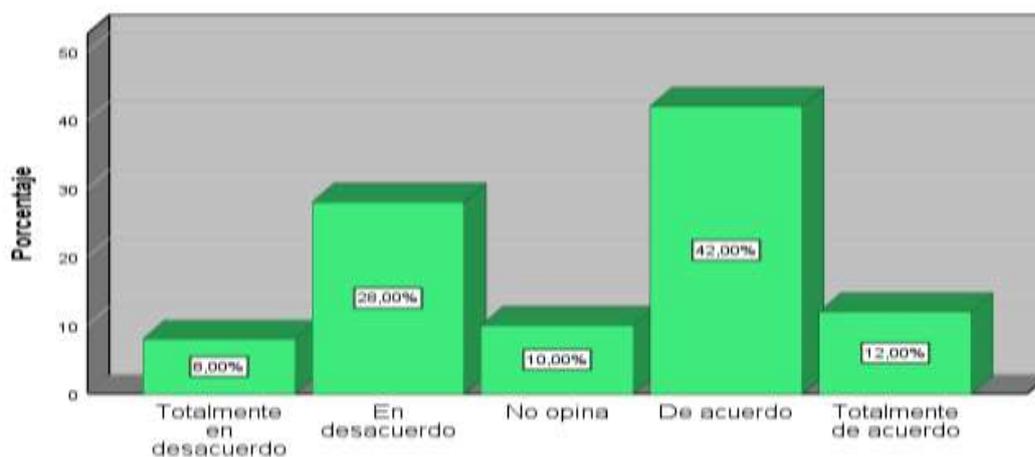
¿Usted considera que la vulneración de la Ley General de Personas con Discapacidad viola el principio de igualdad de oportunidades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	8,0	8,0
En desacuerdo	14	28,0	36,0
No opina	5	10,0	46,0
De acuerdo	21	42,0	88,0
Totalmente de acuerdo	6	12,0	100,0
Total	50	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 3

¿Usted considera que la vulneración de la Ley General de Personas con Discapacidad viola el principio de igualdad de oportunidades?



Nota. Elaboración propia

En la Tabla 5 y Figura 3 se muestra que el 42% de los encuestados están de acuerdo, seguido por el 28% que están en desacuerdo. Además, un 10% no expresó opinión, mientras que el 12% indicó estar totalmente de acuerdo y el 8% manifestó estar totalmente en desacuerdo respecto a los factores que provocan la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad en relación a su inclusión laboral.

Tabla 6

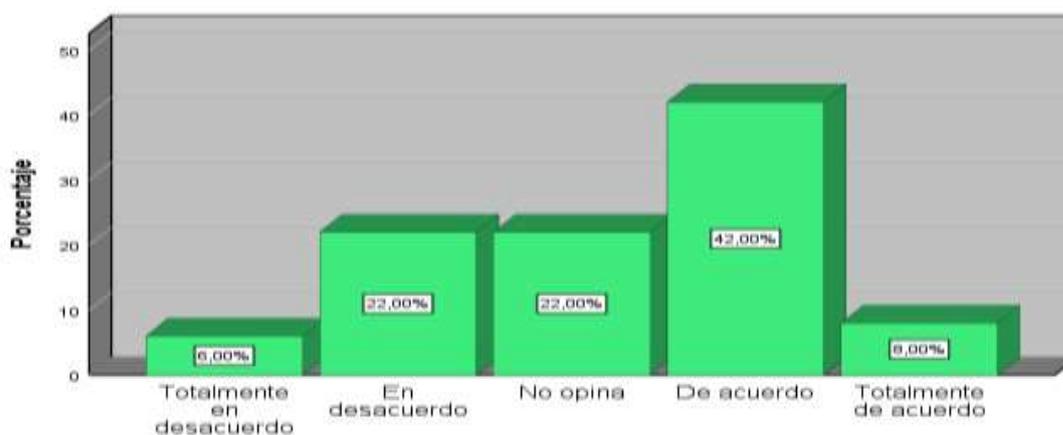
¿El Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para Personas con Discapacidad aplicable a los empleadores del Sector Privado responde a la coyuntura política y social actual?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	6,0	6,0
En desacuerdo	11	22,0	28,0
No opina	11	22,0	50,0
De acuerdo	21	42,0	92,0
Totalmente de acuerdo	4	8,0	100,0
Total	50	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 4

¿El Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para Personas con Discapacidad aplicable a los empleadores del Sector Privado responde a la coyuntura política y social actual?



Nota. Elaboración propia

En la Tabla 6 y Figura 4 se muestra que el 42% de los encuestados están de acuerdo con la afirmación, seguido por el 22% que está en desacuerdo. Además, el 22% de los encuestados no expresó opinión, mientras que el 8% manifestó estar totalmente de acuerdo y el 6% indicó estar totalmente en desacuerdo con la idea del Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para Personas Discapacitadas aplicable a los empleadores del Sector Privado se ajusta a la coyuntura política y social actual.

Tabla 7

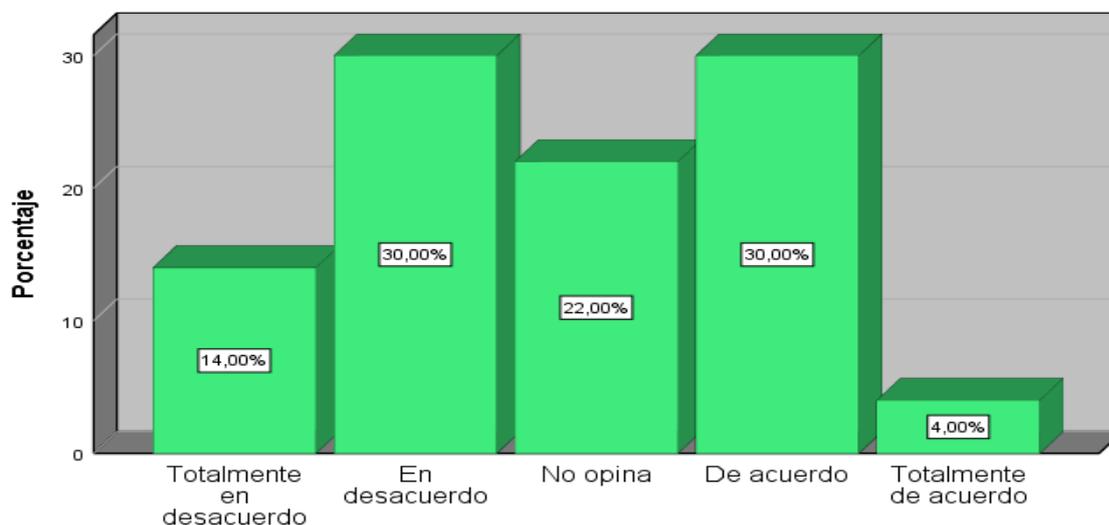
¿usted cree, que en el presente centro laboral cuenta con una adecuada infraestructura para el desplazamiento de las personas con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	14,0	14,0
En desacuerdo	15	30,0	44,0
No opina	11	22,0	66,0
De acuerdo	15	30,0	96,0
Totalmente de acuerdo	2	4,0	100,0
Total	50	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 5

¿usted cree., que en el presente centro laboral cuenta con una adecuada infraestructura para el desplazamiento de las personas con discapacidad?



Nota. Elaboración propia

En la Tabla 7 y Figura 5 se puede observar que el 30% de los encuestados están de acuerdo, seguido por otro 30% que está en desacuerdo. Además, un 22% de los encuestados no expresó opinión, mientras que el 4% manifestó estar totalmente de acuerdo y un 14% indicó estar totalmente en desacuerdo respecto a la disponibilidad de una infraestructura adecuada para el desplazamiento de personas con discapacidad en su lugar de trabajo.

Tabla 8

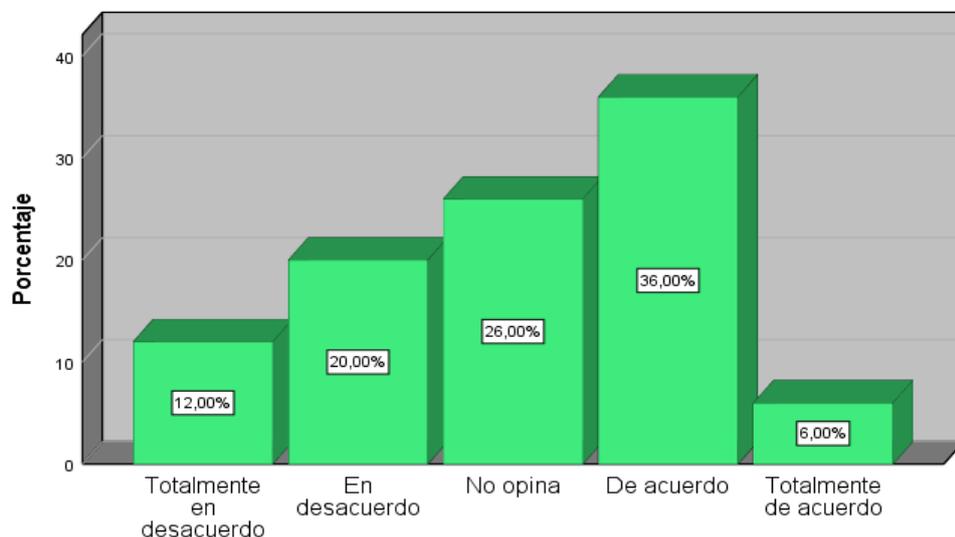
¿Cree usted que se han adoptado medidas para el cumplimiento de la ley general de personas con discapacidad como política de fomento para el empleo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	12,0	12,0
En desacuerdo	10	20,0	32,0
No opina	13	26,0	58,0
De acuerdo	18	36,0	94,0
Totalmente de acuerdo	3	6,0	100,0
Total	50	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 6

¿usted cree que se han adoptado medidas para el cumplimiento de la ley general de personas con discapacidad como política de fomento para el empleo?



En la Tabla 8 y Figura 6, se puede ver que el 36% de los encuestados están de acuerdo, seguido por el 20% que están en desacuerdo. Un 26% no expresó opinión. Además, un 6% indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que un 12% afirmó estar totalmente en desacuerdo con la adopción de medidas para cumplir con la ley de personas con discapacidad como política para promover el empleo.

Tabla 9

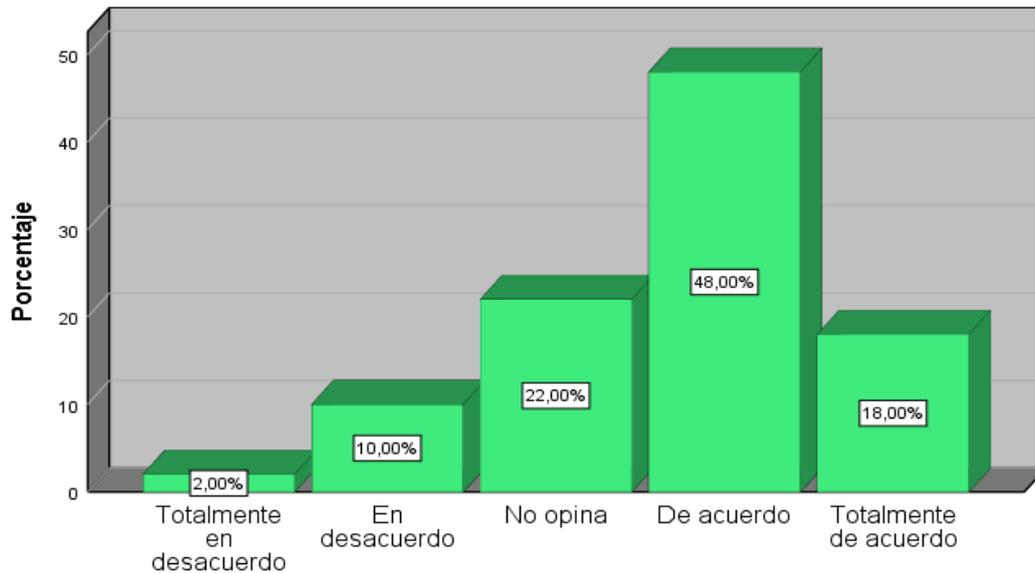
¿ usted considera que la discriminación, la igualdad y la inclusión social son términos que deberían aplicarse en el momento de contratar a una persona con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0
En desacuerdo	5	10,0	12,0
No opina	11	22,0	34,0
De acuerdo	24	48,0	82,0
Totalmente de acuerdo	9	18,0	100,0
Total	50	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 7

¿usted considera que la discriminación, la igualdad y la inclusión social son términos que deberían aplicarse en el momento de contratar a una persona con discapacidad?



Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 9 y la Figura 7 se muestra que el 48% de los encuestados están de acuerdo en que la discriminación, la igualdad y la inclusión social son términos relevantes al contratar a una persona con discapacidad. Además, el 18% indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 10% expresó estar en desacuerdo y el 2% indicó estar totalmente en desacuerdo. Un 22% de los encuestados no emitió opinión sobre este tema.

Tabla 10

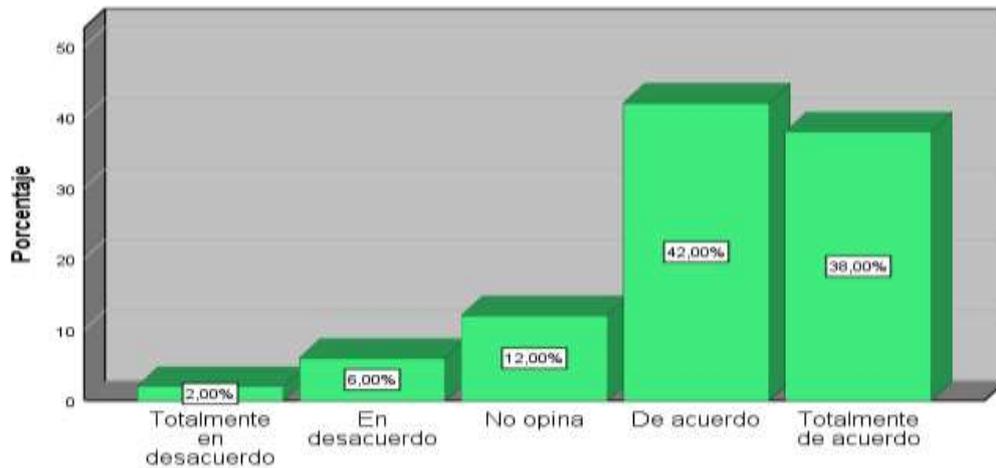
La adecuada fiscalización para el sector privado en relación a su protocolo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0
En desacuerdo	3	6,0	8,0
No opina	6	12,0	20,0
De acuerdo	21	42,0	62,0
Totalmente de acuerdo	19	38,0	100,0
Total	50	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 8

La adecuada fiscalización para el sector privado en relación a su protocolo



Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 10 y la Figura 8 se muestra que el 42% de los encuestados están de acuerdo, seguido por el 6% que están en desacuerdo. Además, el 12% no expresó opinión, mientras que el 38% indicó estar totalmente de acuerdo y el 2% manifestó estar totalmente en desacuerdo con la fiscalización adecuada del sector privado en relación con sus protocolos.

Tabla 11

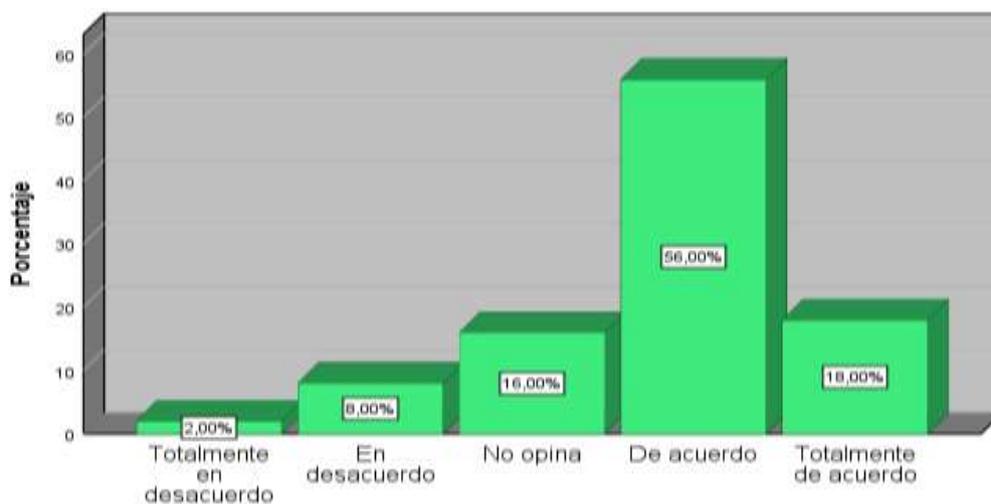
¿considera usted. que las leyes que regulan los derechos de las personas con discapacidad no son cumplidas y respetadas en su totalidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0
En desacuerdo	4	8,0	10,0
No opina	8	16,0	26,0
De acuerdo	28	56,0	82,0
Totalmente de acuerdo	9	18,0	100,0
Total	50	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 9

¿usted cree. que las leyes que regulan los derechos de las personas con discapacidad no son cumplidas y respetadas en su totalidad?



Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 11 y la Figura 9 se muestra que el 56% de los encuestados están de acuerdo, seguido por el 8% que expresan desacuerdo. Además, un 16% no ofreció opinión. Se observa también que el 18% están completamente de acuerdo y un 2% están totalmente en

desacuerdo con la afirmación de que las leyes que regulan los derechos de las personas con discapacidad no son cumplidas y respetadas en su totalidad.

Tabla 12

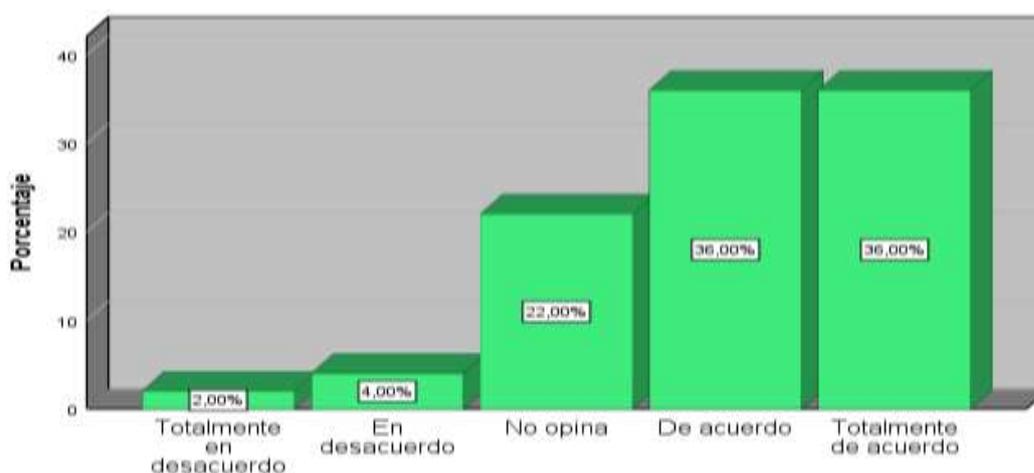
¿Ud. cree que con un conocimiento adecuado y análisis de la legislación comparada mejore la normativa nacional del discapacitado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0
En desacuerdo	2	4,0	6,0
No opina	11	22,0	28,0
De acuerdo	18	36,0	64,0
Totalmente de acuerdo	18	36,0	100,0
Total	50	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 10

¿cree usted que con un conocimiento adecuado y análisis de la legislación comparada mejore la normativa nacional del discapacitado?



Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 12 y Figura 10 se muestra que el 36% de los encuestados expresan estar de acuerdo, mientras que el 4% indica estar en desacuerdo. Además, el 22% no ofrece opinión. Se destaca que el 36% está completamente de acuerdo, y finalmente, el 2% muestra estar

totalmente en desacuerdo con la idea de que un conocimiento adecuado y el análisis de la legislación comparada puedan mejorar la normativa nacional sobre discapacidad.

3.2. Discusión

En relación al primer objetivo específico de identificar los principales elementos que afectan la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Chiclayo, se pueden inferir los siguientes puntos:

En primer lugar, la idoneidad de la infraestructura para el desplazamiento es un tema que genera debate. Según los datos presentados en la Tabla 7 y la Figura 5, el 30% de los encuestados están a favor de que los lugares de trabajo cuenten con una infraestructura adecuada para personas con discapacidad, mientras que otro 30% se muestra en desacuerdo. Esta división indica que la infraestructura en los centros laborales puede ser un factor que contribuye a la violación de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chiclayo, lo que afecta negativamente su inclusión.

En segundo lugar, se examinan las medidas tomadas para cumplir con la legislación sobre personas con discapacidad. Según la Tabla 8 y la Figura 6, el 36% de los encuestados están de acuerdo en que se han implementado medidas para cumplir con la ley de personas con discapacidad, como políticas para promover el empleo, mientras que el 20% está en desacuerdo. Esto sugiere que el incumplimiento de la ley y la falta de políticas específicas para fomentar el empleo de personas con discapacidad podrían ser factores adicionales que contribuyen a la vulneración de sus derechos laborales en Chiclayo.

Finalmente, se examina la percepción sobre la discriminación, la igualdad y la inclusión social en el proceso de contratación. Según los datos, el 48% de los encuestados considera que estos términos deben aplicarse al contratar a personas con discapacidad, mientras que el 10% está en desacuerdo. Esta discrepancia indica que la discriminación y la falta de igualdad durante la contratación son problemas críticos que afectan la inserción laboral de las personas con discapacidad en Chiclayo.

Los principales factores que violan los derechos de este grupo son la falta de infraestructura adecuada y el incumplimiento en el proceso de contratación. Estos hallazgos resaltan la urgencia de abordar estos problemas para mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad.

Más allá de las leyes y regulaciones, es fundamental concientizar a la población, especialmente a los responsables de los procesos de selección, sobre la necesidad y los beneficios de incorporar a personas en situación de desventaja al mercado laboral. Esto implica un compromiso ético y social, y también reconocer la diversidad como un valor agregado en el entorno laboral.

Además, es prioritario revisar las políticas públicas para asegurar que las personas con discapacidad puedan acceder a sectores empresariales, evitando su inserción en la economía informal. Mejorar el nivel educativo de estas personas, fomentando que completen la secundaria y accedan a la educación superior, también es crucial para ampliar sus oportunidades laborales y facilitar su integración en el sector formal, garantizando así el respeto a sus derechos laborales y mejorando su calidad de vida.

A pesar de que la legislación peruana establece la obligación de adaptar los entornos laborales para incluir a personas con diversas habilidades o discapacidades, muchas empresas e instituciones no han cumplido con estos requisitos. Esta falta de cumplimiento ha resultado en la violación de los derechos de las personas con discapacidad.

Es esencial no solo promover el cumplimiento de la normativa vigente, sino también implementar políticas integrales que aborden esta problemática. Estas políticas deben incluir iniciativas para mejorar la educación y formación de estas personas, facilitando su acceso a mejores oportunidades laborales. Además, es crucial sensibilizar a los empleadores y a su personal sobre la importancia social y ética de proporcionar igualdad de acceso al empleo, independientemente de las capacidades físicas de las personas. Solo a través de un enfoque integral y comprometido se podrá garantizar una verdadera inclusión laboral.

En cuanto a la percepción sobre la fiscalización del sector privado en relación con sus protocolos para contratar personas con discapacidad, los resultados de la encuesta muestran que un 42% de los encuestados está de acuerdo con la adecuada fiscalización, lo que indica que una parte significativa considera crucial este aspecto para asegurar la inclusión laboral. En contraste, un 6% expresa desacuerdo, posiblemente reflejando escepticismo o falta de confianza en la efectividad de estas medidas de fiscalización.

Los datos revelan que el 56% de los encuestados percibe que la ley que protege los derechos de las personas con discapacidad no se cumple ni se respeta completamente, evidenciando una brecha significativa entre la normativa legal y su implementación práctica.

En cuanto a la mejora de la legislación nacional sobre discapacidad mediante el conocimiento y análisis de legislaciones comparadas, el 36% de los encuestados está de acuerdo con esta medida. Esto subraya la importancia de actualizar y fortalecer las leyes existentes para promover una mayor igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Sin embargo, un 22% de los encuestados no expresó una opinión al respecto, indicando la necesidad de generar más conciencia y fomentar el debate público sobre este tema.

Estos resultados destacan la urgencia de promover la igualdad y mejorar la inserción social en las decisiones de contratación de personas con discapacidad en Chiclayo, tanto en el sector público como en el privado. Esta información puede guiar el desarrollo de políticas y prácticas destinadas a mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la región.

Según el análisis de Delgado (2021), las personas con discapacidad a menudo experimentan discriminación y carecen de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Esta situación se traduce en altos niveles de desempleo y desventajas sociales, derivadas de diversas barreras que obstaculizan su acceso a lugares públicos, educación y empleo formal.

Mendiola (2020) señaló que las personas con discapacidad aún no se sienten cómodas mostrando sus capacidades, lo que las sitúa en una posición de limitaciones y

obstáculos dentro de su entorno social. Esto se debe principalmente a la falta de conciencia por parte de quienes ocupan puestos de oficina o cargos importantes, quienes pueden hacer que estas personas se sientan incompetentes y disminuir su autoestima.

Por otro lado, Carrasco (2022) destaca que la contratación de personas con discapacidad no solo les ayuda a alcanzar mayor independencia, sino que también les permite lograr avances personales significativos al trabajar sin necesidad de asistencia familiar. La integración laboral facilita el desarrollo social en ámbitos profesional y público, mejorando las habilidades de comunicación y ayudando a estas personas a entender mejor sus habilidades y requerimientos.

En consecuencia, persisten problemas de discriminación, falta de igualdad y exclusión social, los cuales exigen reformas urgentes en la normativa laboral y una aplicación efectiva de la misma. Es fundamental una adecuada fiscalización para garantizar que las empresas cumplan con las disposiciones que facilitan el acceso y la permanencia en el empleo de las personas con discapacidad. Esto permitiría promover una sociedad más inclusiva y equitativa, tanto a nivel local en Chiclayo como a nivel general.

El objetivo general es estimar cómo las entidades públicas y privadas de Chiclayo aseguran la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, según lo establecido en el artículo 50 de la Ley de Personas con Discapacidad.

Los resultados muestran una percepción variada sobre el cumplimiento de estas entidades. El 30% de los encuestados no están de acuerdo y otro 30% están totalmente en desacuerdo con que estas entidades estén cumpliendo con la cuota laboral exigida por la ley. Esto indica una percepción generalizada de incumplimiento en este aspecto. Además, hay un porcentaje significativo de personas que no tienen una opinión al respecto, lo que sugiere una falta de claridad o conocimiento sobre el tema.

Los análisis de expedientes enmarcados en la teoría enfatizan que la inclusión de las personas con discapacidad sigue siendo un desafío pendiente que requiere la atención de

los diversos órganos judiciales, tanto a nivel nacional como internacional. Es fundamental revisar y corregir las vulneraciones que enfrentan estas personas para garantizarles el pleno ejercicio de sus derechos.

Por otro lado, se observa una división de opiniones en cuanto a la existencia de factores que vulneran a las personas con discapacidad en relación a su inserción laboral. Mientras que el 42% de los encuestados están de acuerdo, un 28% están en desacuerdo. Esto indica la presencia de debates y perspectivas divergentes sobre las barreras que enfrentan las personas discapacitadas en el mercado laboral.

Con relación al Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector privado, los resultados muestran un nivel considerable de acuerdo (42%), aunque también una proporción importante de personas que no opinan al respecto (22%). Esto sugiere cierta ambigüedad o falta de información sobre la adecuación de este protocolo a la realidad política y social actual.

En resumen, los datos recabados muestran diversas percepciones sobre el cumplimiento de entidades públicas y privadas en Chiclayo respecto a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad. Esto subraya la urgencia de que las autoridades y empleadores actúen con mayor transparencia, conciencia y compromiso para asegurar la efectiva inclusión laboral de este grupo.

Diversos autores señalan que el desempleo, la vulnerabilidad y las limitadas opciones representan obstáculos significativos para la integración laboral de las personas con discapacidad. Además, enfatizan que las normativas vigentes no deben ser los únicos medios para promover la igualdad de oportunidades, sino que también es crucial considerar la responsabilidad de quienes manejan los procesos de selección de personal.

Por otro lado, se resalta que ofrecer oportunidades de empleo a personas con discapacidad no solo les permite realizar tareas de manera independiente, sino que también les ayuda a lograr progresos personales significativos. La integración laboral promueve el

desarrollo profesional, facilita la interacción social, mejora las habilidades de comunicación y fortalece la capacidad para enfrentar desafíos tanto laborales como cotidianos.

En este contexto, es imperativo implementar medidas concretas para impulsar la inclusión efectiva de las personas discapacitadas en el mercado laboral, como programas de capacitación y sensibilización dirigidos a empleadores y trabajadores, así como políticas y programas de apoyo específicos que faciliten su acceso al empleo. Además, desarrollar estrategias integrales que aborden las barreras estructurales y culturales que limitan su participación.

3.2.2. Aporte De Investigación

PROYECTO LEY QUE BUSCA PROPONER LA MODIFICATORIA DEL ART 74 DEL DECRETO SUPREMO 003-97-TR DE LA LEY N°728 O N°276 DE LOS TRABAJADORES QUE TRABAJAN EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO O PRIVADO PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON HABILIDADES DIFERENTES EN LOS SECTORES PÚBLICOS Y PRIVADOS.

Andy Gabriel González Llontop, bachiller, ejerce su derecho de impulso legislativo conforme al artículo N°107 de la constitución política del Perú y a lo dispuesto en el reglamento del congreso de la república del Perú, precisamente en los artículos 75 y 76, al presentar la siguiente propuesta legislativa.

Fórmula legal

Propone la modificación del artículo 74 del Decreto supremo 003-97-TR y de la ley N°728 o N°276 para garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores con habilidades diferentes en los sectores público y privado.

Artículo 1. Objeto de la ley

Esta ley tiene como objetivo reformar el artículo 74 del decreto supremo 003-97-TR de las leyes N°728 y N°276, con el fin de garantizar la estabilidad laboral para los trabajadores con habilidades diferentes en los sectores público y privado.

Artículo 2. Alcances de la ley

La ley se aplica a todos los servidores del sector público y privado, pertenecientes a los regímenes ley 728 y ley 276, que hayan trabajado en la misma entidad durante dos años consecutivos o tres años no consecutivos al entrar en vigencia la ley.

Artículo 3. Incorporación

Incorporarse gradualmente al régimen laboral establecido por el decreto legislativo N° 728 o al texto único ordenado del decreto legislativo N° 276, según corresponda, para los trabajadores actualmente empleados bajo el decreto legislativo N° 1057.

Artículo 4. Actualización del cuadro de asignación de puestos

Para integrar gradualmente al personal contratado en los regímenes establecidos por los decretos legislativos 728 y 276, se requerirá actualizar el cuadro de asignación de puestos después de evaluar los requisitos de cada área de la entidad.

- a) Se debe cuantificar el personal de cada régimen y identificar la entidad.
- b) Se busca reducir el tiempo necesario para obtener estabilidad laboral a un máximo de dos (2) años de manera continua o tres (3) años de manera discontinua para el personal con habilidades diferentes.

Con la implementación de los puntos a y b, se podrá establecer una estabilidad laboral para el personal con habilidades diferentes de los distintos regímenes, y solicitar la aprobación y el presupuesto correspondiente al MEF.

Artículo 5. Méritos de la estabilidad laboral

El mérito de la estabilidad laboral se convoca para que las personas con habilidades diferentes de los diferentes regímenes como son el 728 y el 276 puedan acceder a la estabilidad laboral en un periodo reducido de tiempo laboral.

Artículo 6. Reglamento

La ley entra en vigencia cuando el poder ejecutivo publica el reglamento en los 60 días hábiles posteriores.

Artículo 7. Ejecución

Una vez se apruebe el reglamento de esta ley, las entidades, tanto públicas como privadas, tendrán un plazo de noventa días hábiles para comenzar las acciones requeridas para la incorporación del personal, según lo establecido en la misma.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA. - reducción del tiempo para la adquisición de la estabilidad laboral.

A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, todas las entidades del sector público y privado, y los diferentes regímenes de contratación 728 y 276 el personal con habilidades diferentes podrá adquirir su estabilidad laboral en la misma entidad que se encuentre laborando en un periodo de dos (2) años de modo continuo o de tres (3) años de modo discontinuo

Segunda: prohibición de despido.

El personal actualmente empleado bajo los regímenes 728 y 276 no podrá ser despedido al finalizar su contrato, a menos que exista una justificada causa. Esto aplica si, en la fecha de entrada en vigor de la presente ley, han mantenido un vínculo laboral con la entidad durante al menos dos (2) años de forma continua.

TERCERA: resolución y renovación del contrato.

Todo el personal que trabaje bajo los regímenes 728 o 276 al entrar en vigencia de esta norma debe ser evaluado positivamente en su desempeño laboral. La entidad tiene la opción de renovar los contratos de aquellos empleados hasta que alcancen el tiempo de antigüedad requerido conforme a la segunda disposición complementaria. No obstante, aquellos cuya evaluación resulte desfavorable cumplirán el plazo de vigencia estipulado en su contrato, y el vínculo contractual se dará por terminado al finalizar dicho periodo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIA

UNICA. - Norma derogatoria

Dejar sin efecto las normas, o disposiciones que se opongan a la presente ley.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. La investigación muestra diversas percepciones sobre el cumplimiento de las entidades públicas y privadas en Chiclayo respecto a la estabilidad laboral de personas discapacitadas. Se enfatiza la necesidad urgente de tomar acciones concretas más allá de lo establecido en las normativas vigentes, para asegurar su inclusión efectiva en el mercado laboral. Esto implica reconocer la responsabilidad de los empleadores, proporcionar apoyo en el ejercicio de la capacidad jurídica y priorizar el cumplimiento de la CRPD. Es crucial promover un ambiente laboral inclusivo y desarrollar políticas de apoyo específicas para construir una sociedad más equitativa y justa para todos.
2. Se han identificado tres factores principales que contribuyen a la vulneración de los derechos de las personas discapacitadas en su integración laboral en Chiclayo: la adecuada infraestructura en el trabajo, el incumplimiento de la legislación sobre personas con discapacidad y la discriminación en los procesos de contratación. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar estos problemas para mejorar las condiciones laborales de este grupo vulnerable. Además, es fundamental sensibilizar a la población sobre la oportuna y el pleno respeto de los derechos de estas personas en el entorno laboral.
3. Los datos recopilados muestran diversas percepciones sobre el cumplimiento de entidades públicas y privadas en Chiclayo respecto a la estabilidad laboral de personas con discapacidad. Se reconoce la importancia de la fiscalización del sector privado en la contratación de personas con discapacidad, aunque existe cierto escepticismo sobre su efectividad. Además, se observa una discrepancia entre la normativa legal y su implementación práctica, lo que subraya la necesidad de adoptar medidas concretas para promover una mayor igualdad de oportunidades en el mercado laboral. En este contexto, es crucial combatir la discriminación, fomentar la

igualdad y promover la inclusión social para avanzar hacia una sociedad más inclusiva y equitativa en Chiclayo y más ampliamente.

4.2. Recomendaciones

1. Se sugiere proponer programas de capacitación dirigidos a empleadores y trabajadores en Chiclayo. El objetivo es eliminar prejuicios y estereotipos hacia las personas con discapacidad, fomentando un entorno laboral inclusivo y respetuoso.
2. Establecer políticas y programas de apoyo específicos para permitir el acceso al empleo de las personas con discapacidad en Chiclayo es fundamental. Esto incluye la creación de incentivos fiscales para las empresas que contraten a este grupo y la introducción de programas de adaptación de puestos de trabajo y tecnologías de asistencia.
3. Reforzar los mecanismos de fiscalización en el cumplimiento de la ley en materia de personas con discapacidad en Chiclayo, especialmente en el sector privado, es esencial. Se busca asegurar que las empresas cumplan con las disposiciones destinadas a simplificar el acceso y la permanencia laboral de las personas con discapacidad.
4. Finalmente, se recomienda promulgar una ley en concordancia con el proyecto formulado en este trabajo. Esta ley deberá reconocer y proteger los derechos de las personas con discapacidad a la estabilidad laboral en Chiclayo, incluyendo medidas específicas para garantizar su inclusión efectiva en el mercado laboral y asegurar el pleno ejercicio de sus derechos laborales.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. Depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
- Boada, N. (2015). *De la estabilidad laboral reforzada: Un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho*. Bogotá, Colombia : universidad catolica de colombia .
- Brennan, C. (2020). Disability Rights During the Pandemic: A Global Report on Findings of the COVID-19. *Disability Rights Monitor*, 1(1), 1-59. Obtenido de <https://acortar.link/aDxF44>
- Busso, L. y. (2014). *La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal*. Argentina .
- Caicay, M. (2020). *Apoyos y Salvaguardias como formas de asistencia y medidas de control garantistas del respeto de los derechos y voluntades de las personas con discapacidad*. 2020: Universidad de Piura. Obtenido de <https://acortar.link/XfdKYf>
- Calapuja, B. (2014). *Vulneracion de los Derechos de las personas con discapacidad y discriminacion social en la provincia de San Roman Juliaca*". Lima: TESIS .
- Carrasco, G. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina*, 6(6), 779-792. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569
- Chero, L. (2000). *Derecho Individual del Trabajo* . Lima: cultural cuzco .
- Colectivo Ioé . (2012). *Discapacidades e inclusión social*. Barcelona: Editorial 62 S.A. Obtenido de <https://acortar.link/UYJS4E>
- Congreso de la Republica. (2 de julio de 2019). Proyecto de Ley N° 872/2016-CR,. Obtenido de <https://acortar.link/F83KEO>
- Corte Constitucional de La Republica de Colombia. (24 de abril de 2008). expediente T-1524420. Obtenido de <https://acortar.link/0Nu2m6>
- Delgado, K. (2021). *Oportunidad e igualdad de derechos laborales de las personas con discapacidad fisica y la responsabilidad del estado peruano en el distrito de Baños del Inca Cajamarca Durante el año 2020*. Lima: Universidad Alas Peruanas. Obtenido de <https://acortar.link/sQwMW2>
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico. *Revista Propósitos Y Representaciones*, 7(1), 201-229. Obtenido de <https://bit.ly/41E6bN7>

- Gallardo, E. (2017). *Metología de la Investigación*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de <https://bit.ly/3oLyDLU>
- García, M. (2020). Riesgos de vulneración de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en relación con las crisis sanitarias. *Bioética y Derecho*, 1(50), 369-383. Obtenido de <https://acortar.link/k7kdxE>
- Gobierno Regional de Lambayeque. (20 de octubre de 2023). *Exponen problemática y avances en la atención a 123 mil personas con discapacidad en Lambayeque*. Obtenido de gob.pe: <https://acortar.link/UiCVaY>
- Goyo, T. (2022). *Incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad y la vulneración de sus derechos fundamentales en Huanuco, 2018-2019*. Huanuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Obtenido de <https://acortar.link/msjbWy>
- Igirio, J., Marcucci, M., Aristizábal, & Kelly. (2021). Evolución del Empleo con Apoyo como Estrategia de Inclusión Laboral para las Personas con Discapacidad Cognitiva. *Verba Iuris*, 1(46), 69-83. Obtenido de <https://acortar.link/BxBKS4>
- Imacaña, S. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista científica Sociedad & Tecnología*, 5(51), 170-183. doi:<https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- INEI. (25 de julio de 2019). N° 136 - 25 julio 2019. *EN EL PAÍS EXISTEN 3 MILLONES 209 MIL 261 PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Obtenido de <https://acortar.link/XnakFX>
- International Labour Organization. (2018). *Labour market inclusion of people with disabilities*. Buenos Aires: OECD. Obtenido de <https://www.ilo.org/media/411796/download>
- Laborda, C., & González, H. (2017). Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido. La orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida. *Revista Española de Orientación y psicopedagogía*, 3(3), 82-98. Obtenido de <https://acortar.link/BxBKS4>
- Laiza, J. (2018). *Fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales*. CAJAMARCA, PERU : UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO .
- limaykuna, L., Katingaro, N., & Ayoyeter, Ñ. (2019). Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 52-62. Obtenido de <https://acortar.link/Rggyqn>

- Macias, D., & Vargas, J. (2023). Estabilidad laboral reforzada como una garantía del derecho de igualdad del sustituto de persona con discapacidad física. *Polo del Conocimiento*, 8(3), 2519-2532. Obtenido de <https://acortar.link/B9yDYy>
- Martin, M. (2015). *influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizaado en el hospital nacional de Chimaltenango, Guatemala*. Guatemala : universidad Rafael Landivar .
- Martinez, A. (2014). *La Discapacidad y Su Estado Actual*. COLOMBIA : FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD .
- Mendiola, F. (2020). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://acortar.link/F70olh>
- Nieto, D. (2024). La Cuota Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Privado Formal en el Perú: A una Década de su Implementación. *Ciencia Latina*, 8(1), 10310-10330. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.10340
- ONU. (13 de junio de 2022). *La difícil realidad laboral de las personas con discapacidad: más paro, menores salarios y “enormes barreras” para trabajar*. Obtenido de [new.un.org: https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192](https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192)
- Osorio, S. (2018). *El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Palacios, A. (2008). *Modelo social de discapacidad*. Madrid : Cinca .
- Paz, E., & Silva, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde Soc*, 29(4), 1-12. doi:10.1590/S0104-12902020190724
- Quiñones, S., & Rodriguez, C. (2011). La inclusión laboral en personas con discapacidad. 1(14), 32-42. Obtenido de <https://acortar.link/Dvnk0U>
- REYES, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. ECUADOR: UNIVERSIDAD DE QUITO .
- Rivadeneira, J. (2021). *El acceso a la justicia de las personas con discapacidad en la republica del Ecuador*. Salamanca: Universidad de Salamanca. Obtenido de <https://acortar.link/VAREdf>
- Rodríguez, M. (2022). La capacidad jurídica de las personas con discapacidad en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y los principales

desafíos para el legislador chileno. *Revista de Derecho Universidad de Concepción*, 90(252), 45-73. Obtenido de <https://acortar.link/GC2aIV>

Sánchez, J. (2024). La inclusión en el trabajo de personas con discapacidad. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 228-238. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v5i3.2026>

Tinoco, N. (2016). *Política de empleo para personas con discapacidad en el Perú*. Lima: Universidad de Castilla-La Mancha.

Tribunal Constitucional. (4 de marzo de 2004). expediente N°. 0217-2004-AA/TC. Lima. Obtenido de <https://acortar.link/AVQKi0>

Tribunal Constitucional. (03 de septiembre de 2010). EXP. N.º 2317-2010-AA/TC. Obtenido de <https://acortar.link/Lc4daX>

Vasquez, A. (2015). *La discapacidad como categoría sospechosa*. Lima: Pontificia universidad catolica del peru .

Vasquez, V. A. (2014). *Empirismos Aplicativos e Incumplimiento de la Ley N° 29973- ley general del discapacitado, por parte de las instituciones Publicas del Distrito de Chiclayo*. Chiclayo: tesis.

Velaochaga, C. (2017). *El despido arbitrario: desarrollo doctrinario y jurisprudencial*. Lima: gaceta juridica .

Verdugo, M. (2012). *Panorámicadel empleo con apoyo en España*. Madrid: Amarú Ediciones.

ANEXOS

Anexo 1. Resolución de aprobación de título



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N° 0612-2020/FDH-USS

Pimentel, 22 de octubre del 2020

VISTO:

El Informe N°0067-2020-FD-ED-USS de fecha 15 de octubre del 2020, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I el Dr. Jorge Luis Idrogo Pérez, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de **PROYECTO DE TESIS** a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2020-II**, Y:

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...) Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220, indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N°0199-2019/PD-USS, señala:

- Artículo 36°: "El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de Investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional".

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).
- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"
- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C".

Que, visto el Informe N°0067-2020-FD-ED-USS de fecha 15 de octubre del 2020, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I el Dr. Jorge Luis Idrogo Pérez, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de **PROYECTO DE TESIS** a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2020-II**, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación; así mismo, se designe asesor para cada tema de investigación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR los temas de **PROYECTO DE TESIS** de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2020-II**, a cargo del docente de la asignatura de Investigación I el Dr. Jorge Luis Idrogo Pérez.

ARTÍCULO SEGUNDO: ADJUNTAR a la presente resolución los anexos, que contienen los temas de investigación realizados por los estudiantes del curso de Investigación I (**49 temas**) en el semestre académico **2020-II**.

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes del Círculo, Jefes de Área, Archivo.

ARTÍCULO SEGUNDO: DESIGNAR ASESOR para los temas de investigación realizados por los estudiantes del curso de Investigación I (49 temas) en el semestre académico 2020-II.

ARTÍCULO CUARTO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo
Decano Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Samillán Carrasco José Luis
Secretario Académico Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

NR	NOMBRE Y APELLIDOS	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	ASesor
1	AGUIRRE CUEVA LUCIA GUADALUPE	ESTERILIZACIÓN DE ANIMALES DE COMPAÑIA COMO POLÍTICA DE SALUD PÚBLICA EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE	MG.CECILIA HANANEL CASSARÓ
2	AVENDAÑO BURGA GREYS ELIZABETH	RESPONSABILIDAD CIVIL POR NEGLIGENCIA MÉDICA EN EL SISTEMA DE SALUD PERUANO	MG. JOSÉ LÁZARO LIZA SÁNCHEZ
3	AZAÑERO INOPE CESAR ANTONIO	LA DIFERENCIA INJUSTIFICADA POR RAZÓN DE SEXO EN EL ACCESO A LA PENSION DE VIJUEZ DE LOS HOMBRES FRENTE A LAS MUJERES- DECRETO LEY N° 19990	MG. JOSÉ LÁZARO LIZA SÁNCHEZ
4	BARRANTES SACACHIPANA HELARIO GUMERSINDO	CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA INSTANCIA SOBRE ACCIÓN DE AMPARO, EXPEDIENTE N° 06615-2019-0-1803-JR-DC-04, DEL DISTRITO JUDICIAL DE UIMA	DR. BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ ROBINSON
5	BERAUN RODRIGUEZ GLADYS ANA	SAS MEDIDAS DE PROTECCION EN LOS CASOS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA CONTRA LA MUJER - TRIBUNO	MG.DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH
6	CABRERA SANDOVAL WILDEF	LA PRUEBA DE OFICIO UN RIESGO EN EL PROCESO CIVIL ANTE EL DERECHO DEL CONTRADICTORIO EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE	DR. BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ ROBINSON
7	CACERES CORDOVA NATALY GERALDINE	LA VIRTUALIDAD EN EL PROCESO DE PENSION DE ALIMENTOS, PARA LA PROTECCION DEL NIÑO Y ADOLESCENTE EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CHICLAYO	DR. JORGE LUIS IDROGO PÉREZ
8	CALDERON TORRES MERY LIZ	RESTRICCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS EN LA CIUDAD DE UIMA	DRA. BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA
9	CARRASCO CARRASCO EFRAIN	MODIFICATORIA DEL D.S. 054-07EF EN SU ART. 40, PARA LA REGULACIÓN DE LA OBLIGACIÓN A LA ASISTENCIA FAMILIAR EN BENEFICIO DEL MENOR ALIMENTISTA	MG.CECILIA HANANEL CASSARÓ
10	CELI BARRANZUELA GERARDO ANIBAL	EVALUACION JURDICA DEL DECRETO SUPREMO Nº 083-2020-PCM, QUE MODIFICA LOS CRITERIOS DE GRUPO DE RIESGO, DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL, ORIGINADO POR LA PANDEMIA COVID-19	DRA. BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA
11	CHUCAS DIAZ EMILIA	LA PERICIA TECNICA CRIMINOLOGIA COMO MEDIO PROBATORIO EN MODALIDAD FALSIFICACIÓN EN LOS JUZGADOS PENALES DE LA PROVINCIA DE MOYOBAMBA REGIÓN SAN MARTÍN	MG.DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH
12	CHUCO AGUILAR VICTORIA JUDITH	IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA COMPLIANCE PARA PREVENIR DELITOS DE CORRUPCIÓN EN UNA ORGANIZACIÓN LOCAL - UIMA	DRA. BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA
13	CIEZA HUAMAN JOSE EDUARDO	IMPLEMENTACION DEL BENEFICIO POR HUMANIDAD PARA LOS INTERNOS DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE CHICLAYO EN EL DELITO DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS	MG.DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH
14	CIEZA QUEROZ GI MARY ANDREA	VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL TRABAJO REMOTO DEL SECTOR PRIVADO	DRA. BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA
15	CRUZ HUAMAN RONALDO	LA INDIFFERENCIA DEL SISTEMA PENITENCIARIO PERUANO CON EL PRINCIPIO DE HUMANIDAD COMO IMPEDIMENTO PARA LA RESOCIALIZACIÓN DEL CONDENADO - PIURA	MG. CABRERA LEONARDO NI DANIEL GUILLERMO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

 Km. 5, carretera a Pimentel
 Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área. Archivo.

NR.	NOMBRES Y APELLIDOS	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	ASESOR
16	CUMPA CAMPOS JUNIOR ALEXANDER	EL ESTANDAR PROBATORIO REQUERIDO EN AUDIENCIA DE PRISIÓN PREVENTIVA EN EL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE	MG. DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH
17	DELGADO BENITES FRANCISCO JAVIER	EL TRATAMIENTO PENAL DE LOS DELITOS INFORMÁTICOS CONTRA EL PATRIMONIO DE LAS PERSONAS NATURALES Y JURÍDICAS EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA - CHIMBOTE	MG. DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH
18	EFFIO BUSTAMANTE YANIMA GERALDINE	EL CRIMEN ORGANIZADO Y LAS MODIFICACIONES LEGISLATIVAS EN LOS DELITOS CONTRA LA TRANQUILIDAD PÚBLICA, REGIÓN LAMBAYEQUE	MG. ELENA CECILIA AREVALO INFANTE
19	ESPINOSA MINGUELLO DIANA LUCILA	APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN EN EL NUEVO SISTEMA VIRTUAL DEL PROCESO LABORAL - LEY N° 29487	DRA. BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA
20	GONZALEZ LLONTOP ANDY GABRIEL	LA ESTABILIDAD LABORAL PARA EL PERSONAL CON HABILIDADES DIFERENTES, EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO - CHICLAYO	DRA. BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA
21	HERRERA BUSTAMANTE WILLIAM ADAN	ESTABLECER CRITERIOS PARA DETERMINAR LA VIOLENCIA ECONÓMICA O PATRIMONIAL EN LOS PROCESOS DE VIOLENCIA FAMILIAR EN LA LEY 30364 - CHICLAYO	DR. JORGE LUIS IDROGO PÉREZ
22	HUAMÁN PURIZACA ALEJANDRO	LEGALIDAD DE LAS TIERRAS Y SU ORGANIZACIÓN EN LA COMUNIDAD CAMPESINA SANTA LUCIA DE FERREÑAFE	MG. JOSÉ LÁZARO LIZA SÁNCHEZ
23	JUAZÉ DIAZABAL LUISA	MODIFICACIÓN DE LOS ARTICULOS 296 Y 298 DEL CÓDIGO PENAL PARA REDUCIR LA PENA, CUANDO LA ORDEN INCAUTADA SEA EN POCAS CANTIDADES	MG. DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH
24	LORA GONZÁLES EDGARDO RENÉ	APLICACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE SEGURIDAD CIUDADANA EN EL DISTRITO DE CHANCAY	MG. CABRERA LEONARDINE DANIEL GUILLERMO
25	LÓZADA CRUZADO MILAGROS DE LOS ANGELES	FUNDAMENTOS TEÓRICO-DOGMÁTICOS DEL PROCESO PENAL QUE SUSTENTAN LA FLEXIBILIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE INOCENCIA EN LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE OPORTUNIDAD	MG. ELENA CECILIA AREVALO INFANTE
26	MATTOS JULCA NOLA	EL SISTEMA REGISTRAL NOTARIAL DE LAS ESCRITURAS DE TRANSFERENCIA DE PROPIEDAD INMUEBLE EN LA REGIÓN JUNÍN	MG. JOSÉ LÁZARO LIZA SÁNCHEZ
27	MELÉNDEZ SANCHEZ DEUDA ELIZABETH	LA REALIDAD PENITENCIARIA Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS MENORES ALBERGADOS CON SUS MADRES EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MUJERES DE TRUJILLO	MG. ELENA CECILIA AREVALO INFANTE
28	MELÉNDEZ RAMOS TITO ROQUE	LA INTERPRETACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD AMBIENTAL EN EL PRINCIPIO DE INTERNALIZACIÓN DE COSTOS EN LA LEGISLACIÓN PERUANA	DR. BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ ROBINSON
29	MORA OCHOA CASANDRA YULIANA	LA CAMARA GESELL EN LA INVESTIGACIÓN DE LOS DELITOS SEXUALES COMETIDOS CONTRA LOS NIÑOS NIÑAS Y ADOLESCENTES EN EL DISTRITO DE LAMBAYEQUE	MG. DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH
30	MURILLO LOPEZ MARISOL MILAGROS	EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD COMO GARANTÍA DE DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR	MG. JOSÉ LÁZARO LIZA SÁNCHEZ
31	NAVARRO JESUS ULI MARISOL	INCORPORACIÓN DE UNA LEY QUE REGULE PRECIOS DE MEDICAMENTOS EN EL PERÚ EN UN ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL	DRA. BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA
32	ORDÓÑIGA LUNA EFRAIN	REGULACIÓN DE CONTRATACIONES FUERA DE LA APLICACIÓN DE LA LEY 30225 EN CONSULTORIAS DE OBRAS, MENORES A 8 LIT	DRA. BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, Carretera Pimentel

Chiclayo, Perú

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	ASESOR
33	PARRAGUEZ AYALA WILINTHON JOSE	REGULACIÓN EN EL CÓDIGO PENAL DE LA POSESIÓN O USO DE ARMAMENTO DE GUERRA PARA DISMINUIR SIGNIFICATIVAMENTE LA COMISIÓN DELICTIVA EN EL PERÚ.	MG. ELENA CECILIA AREVALO INFANTE
34	PEÑA BERROSPÍ ANTONIO	"PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE FORTALECIMIENTO A LAS FAMILIAS DESDE UN ENFOQUE CONSTITUCIONAL"	MG. CABRERA LEONARDINI DANIEL GUILLERMO
35	RAMOS ALEGRIA WILLIAM ENRIQUE	MODIFICACIÓN Y TRAMITACIÓN INMEDIATA DEL DIVORCIO POR CAUSAL DE SEPARACIÓN DE HECHO EN LA LEGISLACIÓN PERUANA.	MG. JOSÉ LUIS SAMILLÁN CARRASCO
36	REQUEJO ROJAS EDGAR DENNIS	LA IMPRUDENCIA DE LA PROPIA VÍCTIMA COMO SUPUESTO DE LIBERACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR FRENTE A ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA PROVINCIA DE BAGUA	DRA. BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA
37	REYES NOLE NEKANDER ADRIAN	LIMITES A LA ACCESIBILIDAD DE LOS BENEFICIOS PENITENCIARIOS DE LIBERTAD CONDICIONAL Y SEMI LIBERTAD EN EL SISTEMA PENITENCIARIO PERUANO.	MG. ELENA CECILIA AREVALO INFANTE
38	SALDAÑA CONDEMARIN YONATHAN ROGERIO FRANCISCO	MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 29 DEL DECRETO SUPREMO Nº 003-97-TR. DE LA LUPCL ESPECIFICANDO LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR DE ACUERDO A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ	MG. CABRERA LEONARDINI DANIEL GUILLERMO
39	SANCHEZ MOSCOSO LUIS EMANUEL	VALDRACIÓN DE LA DECLARACIÓN TESTIMONIAL VÍA MEDIO TECNOLÓGICO EN LA ETAPA DE JUICIO ORAL , EN EL DISTRITO JUDICIAL DE AREQUIPA	MG. DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH
40	SANCHEZ VEGA KAREN LISSET	MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 154-B DEL CÓDIGO PENAL Y SU INCIDENCIA EN LA CORRECTA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LA VÍCTIMA - LAMBAYEQUE	MG. JOSÉ LUIS SAMILLÁN CARRASCO
41	SANTA CRUZ GARCIA YTALA NORBEI	LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY POR FALTA DE RECONOCIMIENTO DEL PERIODO VACACIONAL EN LOS TRABAJADORES PART TIME - CHICLAYO	DRA. BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA
42	TINEO YZQUIERDO EVELYN KATHERINE	"HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LAMBAYEQUE".	DRA. BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA
43	VASQUEZ GUERRERO EDILFREDO	TRATAMIENTO JURIDICO DEL DELITO DE TRATA DE PERSONAS PARA PROTEGER A LAS VICTIMAS Y TESTIGOS EN LA REGION TUMBES.	MG. CABRERA LEONARDINI DANIEL GUILLERMO
44	VASQUEZ SANCHEZ DIANA FLOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LA LEY Nº 30407 Y ACEPTACIÓN DE LAS DENUNCIAS INTERPUESTAS EN LAS COMISARIAS DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE	MG. CABRERA LEONARDINI DANIEL ADmisión e Informes 074 481610 - 074 481637

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	ASESOR
45	VERASTEGUI VEGA BLANCA ESTHER	MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 568 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL DE LA LIQUIDACIÓN DE PENSIONES DEVENGADAS EN LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADO DE FAMILIA - CHICLAYO	DR. BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ ROBINSON
46	VICTORIO PALOMINO JORGE LUIS	VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA PROHIBICIÓN DE MATRIMONIO ENTRE PERSONAL SUBALTERNO Y PERSONAL DE OFICIALES DE LAS FUERZAS ARMADAS	MG. CABRERA LEONARDINI DANIEL GUILLERMO
47	VILCHEZ UCANCIAL MAXIMILIANO FRANCISCO	CORRELACIÓN DEL DEUTO DE LAVADO DE ACTIVOS Y EL DEUTO DE CORRUPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO	MG. CABRERA LEONARDINI DANIEL GUILLERMO
48	VILLALOBOS RAMOS HÉCTOR RUBEN	FORMALIDAD LABORAL Y ESTABILIDAD CONTRACTUAL EN EL FÚTBOL AMATELIR COMO HERRAMIENTA PARA ENCAMINAR UNA MEJOR GESTIÓN DEPORTIVA Y ECONÓMICA PARA EL JUGADOR EN EL PERÚ	MG. JOSÉ LUIS SAMILLÁN CARRASCO
49	ZULUETA MONTENEGRO ROGER JAVIER	LA VALORACIÓN DE LA PERICIA PSICOLÓGICA EN LOS PROCESOS DE VIOLENCIA FAMILIAR Y SU ADECUADA APLICACIÓN PARA UN DEBIDO PROCESO.	MG. ELENA CECILIA AREVALO INFANTE

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

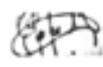
Anexo 2. Acta de aprobación de asesor



ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo **YANNINA JANNETT INOÑAN MUJICA**, quien suscribe como asesora designada mediante Resolución de Facultad N° 0397-2024/FADHU-USS, del proyecto de investigación titulado **LA ESTABILIDAD LABORAL PARA EL PERSONAL CON HABILIDADES DIFERENTES, EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO - CHICLAYO**, desarrollado por el(los) estudiante(s): **GONZALEZ LLONTOP, ANDY GABRIEL**, del programa de estudios de **DERECHO**, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinentes.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Mg. Yannina Inoñan Mujica Asesora	DNI: 41612114	Firma: 
--------------------------------------	---------------	--

Pimentel, 29 de mayo del 2024.

Anexo 3. Acta de Originalidad

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Martha Olga Marruffo Valdivieso**, coordinadora de investigación del Programa de Estudios de derecho, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Pregrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **LA ESTABILIDAD LABORAL PARA EL PERSONAL CON HABILIDADES DIFERENTES, EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO - CHICLAYO**

Elaborado por el Bachiller **GONZALEZ LLONTOP ANDY GABRIEL**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **25%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 16 de Julio de 2024



Mg. Martha Olga Marruffo Valdivieso
Coordinador de Investigación
Escuela Profesional de Derecho
DNI N° 43647439

**Anexo 4. Instrumento De Recolección De Datos
CUESTIONARIO.**



**CUESTIONARIO APLICADO A LOS ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN MATERIA
LABORAL – CHICLAYO**

**LA ESTABILIDAD LABORAL PARA EL PERSONAL CON HABILIDADES DIFERENTES
EN EL SECTOR PUBLICO Y PRIVADO CHICLAYO.**

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- Ud. considera que las entidades públicas y privadas están cumpliendo con la cuota laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad en su artículo 50					
2.- ¿Cree usted que existen factores que genera la vulneración de los derechos de la persona con discapacidad en relación a su inclusión laboral?					

3.- Ud. considera que la vulneración de la Ley General de Personas con Discapacidad viola el principio de igualdad de oportunidades?					
4.- ¿El Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para Personas con Discapacidad aplicable a los empleadores del Sector Privado responde a la coyuntura política y social actual?					
5.- ¿Cree Ud., que en el presente centro laboral cuenta con una adecuada infraestructura para el desplazamiento de las personas con discapacidad?					
6.- Cree usted que se han adoptado medidas para el cumplimiento de la ley general de personas con discapacidad como política de fomento para el empleo?					
7.- ¿Considera usted que la discriminación, la igualdad y la inclusión social son términos que deberían aplicarse en el momento de contratar a una persona con discapacidad?					
8.- Debería existir una adecuada fiscalización para el sector privado en relación a su protocolo?					
9.- ¿Cree Ud. que las leyes que regulan los derechos de las personas con discapacidad no son cumplidas y respetadas en su totalidad?					
10.- Ud. cree que con un conocimiento adecuado y análisis de la legislación comparada mejore la normativa nacional del discapacitado?					

Anexo 5. Validación de Instrumento



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL ABOGADO		César J. Caborel Mayo
2.	PROFESIÓN	Abogado.
	ESPECIALIDAD	Derecho y Ciencias Políticas.
	GRADO ACADÉMICO	Maestría en D. Contable y Auditoría
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	14 años.
	CARGO	Abogado en Sate Tera GRD
<p>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>LA ESTABILIDAD LABORAL PARA EL PERSONAL CON HABILIDADES DIFERENTES EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO CHICLAYO.</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	ANDY GABRIEL GONZALEZ LLONTOP
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO	<p>1. Entrevista ()</p> <p>2. Cuestionario (X)</p> <p>3. Lista de Cotejo ()</p> <p>4. Diario de campo ()</p>	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p><u>GENERAL:</u> Determinar los efectos jurídicos de la estabilidad laboral para el personal con habilidades diferentes en el sector público y privado</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p>	

	<p>conocer la doctrina sobre la estabilidad laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - explicar en qué medida se puede garantizar la estabilidad laboral - Proponer mecanismos para establecer la estabilidad laboral
--	---

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>Ud. considera que las entidades públicas y privadas están cumpliendo con la cuota laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad en su artículo 50</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>¿Cree usted que existen factores que genera la vulneración de los derechos de la persona con discapacidad en relación a su inclusión laboral?</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

	Totalmente de acuerdo	
03	<p>Ud. considera que la vulneración de la Ley General de Personas con Discapacidad viola el principio de igualdad de oportunidades?</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
04	<p>¿El Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para Personas con Discapacidad aplicable a los empleadores del Sector Privado responde a la coyuntura política y social actual?</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿Cree Ud., que en el presente centro laboral cuenta con una adecuada infraestructura para el desplazamiento de las personas con discapacidad?</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

06	<p>Cree usted que se han adoptado medidas para el cumplimiento de la ley general de personas con discapacidad como política de fomento para el empleo?</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿Considera usted que la discriminación, la igualdad y la inclusión social son términos que deberían aplicarse en el momento de contratar a una persona con discapacidad?</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>Debería existir una adecuada fiscalización para el sector privado en relación a su protocolo?</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Cree Ud. que las leyes que regulan los derechos de las personas con discapacidad no son cumplidas y respetadas en su totalidad?</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
10	Ud. cree que con un conocimiento adecuado y análisis de la legislación comparada mejora la normativa nacional del discapacitado? Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X) D ()
7. COMENTARIOS GENERALES	
8. OBSERVACIONES:	


 ICA. 9258
 Cesa. Juan Cabad Negro.

Anexo 6. Matriz de consistencia

TITULO: LA ESTABILIDAD LABORAL PARA EL PERSONAL CON HABILIDADES DIFERENTES EN EL SECTOR PUBLICO Y PRIVADO CHICLAYO.

Variable	Problema	Hipótesis	Objetivos
DEPENDIENTE ESTABILIDAD LABORAL	¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las entidades públicas y privadas de Chiclayo en cuanto a garantizar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad?	El nivel de cumplimiento de las entidades públicas y privadas de Chiclayo en cuanto a garantizar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad es bajo, debido a la falta de implementación efectiva de políticas inclusivas y de fiscalización adecuada de las normativas existentes.	General Determinar en qué medida las entidades públicas y privadas de Chiclayo cumplen con garantizar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad
INDEPENDIENTE. SECTOR PUBLICO Y PRIVADO	¿Cuáles son los principales factores que generan la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad en relación a su inclusión laboral en Chiclayo?. ¿Cómo influyen la discriminación, la falta igualdad e la inclusión social en las decisiones de contratación de personas con discapacidad en el sector público y privado en Chiclayo?	Los principales factores que generan la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad en relación a su inclusión laboral en Chiclayo son la infraestructura inadecuada, el incumplimiento de la ley de personas con discapacidad, y la discriminación en los procesos de contratación. La discriminación, la falta de igualdad y la ausencia de inclusión social influyen negativamente en las decisiones de contratación de personas con	Específico Identificar los principales factores que generan la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad con relación a su inclusión laboral en Chiclayo Evaluar como influyen la discriminación, la falta igualdad e inclusión social en las decisiones de contratación de personas con discapacidad en el sector público y privado en Chiclayo. Realizar un proyecto de ley que permita proteger el derecho a la estabilidad laboras de las personas con discapacidad.

	<p>¿Es necesario proponer un proyecto de ley para proteger la estabilidad laboral de las personas con discapacidad?</p>	<p>discapacidad en el sector público y privado en Chiclayo, limitando sus oportunidades de empleo y perpetuando su exclusión del mercado laboral formal.</p> <p>Es necesario proponer un proyecto de ley que proteja la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, ya que las normativas actuales son insuficientes para asegurar su inclusión efectiva y respeto a sus derechos laborales, lo que requiere una legislación más robusta y específica.</p>	
--	---	--	--