



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

INEFICACIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N°1468

COMO CONSECUENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN

EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS

DISCAPACITADAS EN LA MUNICIPALIDAD

PROVINCIAL MARISCAL NIETO, MOQUEGUA, 2021

TESIS

1964

Para optar el título profesional de Abogado

AUTOR

Sosa Iberos, Wilson Adolfo

ASESOR

Mg. Marcial Aspajo Guerra

Moquegua, 03 Junio del 2022

Tesis Derecho Sosa Iberos, Wilson Adolfo

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	polodelconocimiento.com Fuente de Internet	1%
6	portal.unas.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Ministerio de Defensa Trabajo del estudiante	



Le dedico a Dios,

que es el dueño de mi vida, que me dio la suficiente fuerza y fortaleza en momentos difíciles, por ser mi guía, mi mejor amigo, mi consejero y sendero. A mi familia por darme las palabras de aliento y de ánimo para siempre salir adelante ante los retos que nos da la vida.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme la vida y brindarme sus bendiciones que me han permitido seguir adelante en el día a día en este camino de superación. Y a mi familia por su apoyo incondicional.

A la Universidad Inca Garcilaso de la Vega por darnos la oportunidad de ser uno de sus estudiantes hasta terminar mis estudios. A mis tutores y asesores, quienes, con sus conocimientos, orientaciones, su paciencia y motivación nos guiaron para que pudiéramos terminar nuestros estudios con éxito y en particular aquellos que nos ayudaron a convertir mis debilidades en fortalezas. A todas las personas que de una u otra manera estuvieron pendientes de nosotros durante nuestros estudios, las cuales son muchas. A ellas, mi cariño y admiración. Miles de gracias.

EL AUTOR

INDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPITULO I. FUNDAMENTOS TEORICOS DE LA INVESTIGACION	14
1.1. EL PROBLEMA	15
1.1. MARCO TEÓRICO	15
1.2. INVESTIGACIONES	19
1.3. MARCO CONCEPTUAL.....	21
CAPITULO II. EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPOTESIS Y VARIABLES	26
2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	27
2.1.1. Descripción de la realidad problemática	27
2.1.2. Definición del problema	29
2.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	30
2.2.1. Finalidad	30
2.2.2. Objetivos de la investigación	30
2.2.3. Delimitación del estudio.....	31
2.2.4. Justificación e importancia del estudio	31
2.3. HIPOTESIS Y VARIABLES	31
2.3.1. Hipótesis principal y específicas	32
2.3.2. Variable e indicadores	32
2.7 Marco Jurídico	33
CAPITULO III. MÉTODO, TECNICA E INSTRUMENTOS	34
3.1. Población y muestra	35
3.1.1. Población.....	35
3.1.2. Muestra	35
3.2. Diseño de la investigación.	45
3.2. Diseño utilizado en el estudio	36

3.3. Técnica E Instrumentos De Recolección De Datos	36
3.4. Procesamiento de datos	36
CAPTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS	37
4.1. Presentación de resultados	38
4.2. Contratación de hipótesis	69
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
5.1. Conclusiones	74
5.2. Recomendaciones	75
BIBLIOGRAFÍA	76
ANEXO: Modelo de encuesta.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	38
Tabla 2	38
Tabla 3	39
Tabla 4	40
Tabla 5	41
Tabla 6	42
Tabla 7	43
Tabla 8	44
Tabla 9	45
Tabla 10	46
Tabla 11	47
Tabla 12	48
Tabla 13	49
Tabla 14	50
Tabla 15	51
Tabla 16	53
Tabla 17	54
Tabla 18	54
Tabla 19	55
Tabla 20	56
Tabla 21	57
Tabla 22	58
Tabla 23	59
Tabla 24	60
Tabla 25	61
Tabla 26	62
Tabla 27	63
Tabla 28	64
Tabla 29	65
Tabla 30	67

Tabla 31	68
Tabla 32	69
Tabla 33	70
Tabla 34	71
Tabla 35	72
Tabla 36	73



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	38
Figura 2	39
Figura 3	39
Figura 4	40
Figura 5	41
Figura 6	43
Figura 7	44
Figura 8	45
Figura 9	46
Figura 10	47
Figura 11	48
Figura 12	49
Figura 13	50
Figura 14	51
Figura 15	52
Figura 16	53
Figura 17	54
Figura 18	55
Figura 19	56
Figura 20	57
Figura 21	58
Figura 22	59
Figura 23	60
Figura 24	61
Figura 25	62
Figura 26	63
Figura 27	64
Figura 28	65
Figura 29	66
Figura 30	68

Figura 31 69
Figura 32 70
Figura 33 71
Figura 34 72
Figura 35 73
Figura 36 74



RESUMEN

El presente trabajo de investigación científica se titula: “Ineficacia del Decreto Legislativo N°1468 como consecuencia de la discriminación en la contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021”, nos planteamos como pregunta general ¿Cuáles son las consecuencias de la ineficacia del Decreto Legislativo N°1468 por discriminación en la contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021; nuestro objetivo general: Determinar las consecuencias de la ineficacia del Decreto Legislativo N°1468 por discriminación en la contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021, como Hipótesis: Existen consecuencias derivadas de la ineficacia del Decreto Legislativo N°1468 por discriminación en la contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021; del procesamiento de datos se obtuvo como resultados: Un nivel de ineficacia de la Ley N° 1468 es medio con un 86,4% conforme se describe en la tabla 35 y figura 35, y el nivel de discriminación es nivel medio con un 87,9% conforme se describe en la tabla 36 y figura 36; concluyéndose que: existen consecuencias derivadas de la ineficacia del Decreto Legislativo N°1468 por discriminación en la contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

Palabras clave: Ineficacia, discriminación, trabajo, capacidad, desempeño.

ABSTRACT

The present scientific research work is entitled: "Ineffectiveness of Legislative Decree No. 1468 as a consequence of discrimination in the hiring of disabled people in the provincial municipality Mariscal Nieto, Moquegua, 2021", we ask ourselves as a general question What are the consequences of the ineffectiveness of Legislative Decree No. 1468 due to discrimination in the hiring of disabled people in the provincial municipality of Mariscal Nieto, Moquegua, 2021; our general objective: Determine the consequences of the ineffectiveness of Legislative Decree No. 1468 due to discrimination in the hiring of disabled people in the provincial municipality of Mariscal Nieto, Moquegua, 2021, as a Hypothesis: There are consequences derived from the ineffectiveness of Legislative Decree No. 1468 due to discrimination in the hiring of disabled people in the provincial municipality of Mariscal Nieto, Moquegua, 2021; of data processing, the results were obtained: A level of inefficiency of Law No. 1468 is medium with 86.4% as described in table 35 and figure 35, and the level of discrimination is medium level with 87, 9% as described in table 36 and figure 36; concluding that: there are consequences derived from the ineffectiveness of Legislative Decree No. 1468 due to discrimination in the hiring of disabled people in the provincial municipality of Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

Keywords: Inefficiency, discrimination, work, capacity, performance.

INTRODUCCIÓN

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. Asimismo, la discriminación para la Comisión Nacional de Derechos Humanos de México (2018) es dar un trato diferente a una persona sobre la base de alguna condición de índole física, sexual, género, entre otros, situación que le genera alguna desventaja o restricción en sus facultades.

El Estado, a fin de garantizar el derecho a la igualdad, respecto a los discapacitados por su condición de tal, durante la emergencia sanitaria del COVID-19 se emitió El Decreto legislativo N° 1468, y tiene la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica. Así pues, la finalidad del derecho del trabajo es compensar la asimetría que existe entre el empleador y el trabajador a través de medidas que buscan garantizar los derechos fundamentales laborales y los inespecíficos que les corresponden como personas, entendidas no solo como piezas dentro del proceso productivo sino como ciudadanos.

La persona con discapacidad tiene los mismos derechos que el resto de la población, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales para que alcance la igualdad de hecho. El Estado garantiza un entorno propicio, accesible y equitativo para su pleno disfrute sin discriminación.

Los derechos de la persona con discapacidad son interpretados de conformidad con los principios y derechos contenidos en la Declaración universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con los demás instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú.

Por lo cual, el presente trabajo de investigación se desarrolla de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se trata sobre el planteamiento del problema, en donde se explica el problema, los objetivos y la justificación.

En el segundo capítulo, se trata sobre el marco teórico, en donde se toma en cuenta los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual.

En el tercer capítulo, se trata sobre la metodología que se aplica para la investigación

En el cuarto capítulo, se muestra los resultados.

Y luego, las conclusiones y recomendaciones y bibliografía.





CAPITULO I

Fundamentos Teóricos De La Investigación

1.1. Marco teórico

Sobre la discriminación, es importante mencionar que en la sociedad se dan dos tipos de desigualdad, la exclusión y la discriminación. La exclusión debe entender como la limitación al acceso de servicios, bienes u oportunidades. Zardel (2019) con relación a la discriminación, no dice que, se habla de exclusión a una persona o grupo de personas cuando presentan dificultades para acceder a oportunidades laborales, culturales, formativas o políticas en la sociedad (p.82)

En cambio, la discriminación es el trato desigual entre dos personas iguales ante la ley; en ese sentido, Gracia & Horbath (2019) nos dicen que, la discriminación es el trato diferente hacia una persona o un grupo de personas en base a su identidad social (p.2)

De acuerdo al GrupoAtico34 (2022), existen distintas formas de discriminación laboral, las cuales son: Directa, indirecta, múltiple, acoso discriminatorio, persecución, por asociación y por error.

Respecto, a la discriminación directa, Marroquin (2019) nos dice que se da cuando un trabajador obtiene de forma evidente, un trato preferencial frente al resto de trabajadores por el simple hecho del género, edad, ideología o etnia y no por productividad o cualquier otro fundamento verdadero (p. 254).

Con relación, a la discriminación indirecta, el mismo, Marroquin (2019) menciona que la discriminación indirecta se da cuando existen actos discriminatorios, pero dan la apariencia de estar frente a una situación laboral imparcial y objetiva. Por ejemplo, lanzar una convocatoria sin distinción de género, pero el empleador solo considerara a los trabajadores masculinos (p. 254).

En cuanto a la discriminación múltiple, no tiene una causa específica. Debido a que se produce en base a varias razones como por ejemplo que el trabajador sea una persona discapacitada y que sea afín a un determinado grupo político.

Sobre la discriminación por acoso, Astaiza (2022) nos dice que se da, cuando se intimida a la persona con el propósito de humillarla y por consiguiente abandone el puesto de trabajo (p. 20)

Sobre la discriminación por persecución, el mismo, Astaiza (2022) menciona que se da cuando se realizan actos en base a la venganza debido a un comportamiento del trabajador (p.21)

Respecto, a la discriminación por asociación, GrupoAtico34 (2022) dice que se da cuando un trabajador se relaciona con otro trabajador que está recibiendo un trato abusivo por parte del empleador.

Y por último la discriminación por error, GrupoAtico34 (2022) mencionan que se da cuando se tiene una confusión o apreciación falsa respecto a una persona.

Ahora bien, en cuanto a la discriminación en el ámbito laboral existen diferentes modelos o formas sobre la discriminación, así tenemos al Modelo Becker el cual implica que la discriminación tiene un costo para el empleador, el cual está dispuesto a asumir; es decir, que no le importa las consecuencias que conlleven sus actos, está dispuesto a mantener una selección basada en la discriminación, aunque esto presente pérdidas para la empresa. Gonzales & Montt (2019) nos dicen que este modelo supone la existencia de un grupo mayoritario y otro minoritario, el cual este último, recibe un inferior en comparación al otro grupo; conllevando esto a una pérdida de productividad y dinero en la empresa (p.28).

También se encuentra el Modelo de discriminación estadística en la cual supone que el individuo es juzgado por las características promedio del grupo al que pertenece a pesar de que difieran sus características individuales. Rodriguez y Garcia (2021) menciona que en este modelo de discriminación no se produce un prejuicio personal, sino que el empleador considera, de manera equivocada, diferencias significativas en la productividad realizando así contrataciones en base a la información sobre las características de la producción media de sus trabajadores (p. 222).

Y finalmente, el Modelo de segregación ocupacional en el cual García et al (2019) indica que la discriminación ocurre cuando un grupo de personas es restringido a un determinado sector ocupacional (p.116). Es así que al no tener las personas la posibilidad de moverse a otros sectores, la oferta laboral sobrepasa a la demanda y los sueldos caen, no viéndose afectados los grupos privilegiados.

Es por ello que frente a la discriminación, existe las teorías de inclusión las cuales van orientadas a integrar a la sociedad a las personas con discapacidad sin que se vean afectadas por la discriminación, es así que a partir de ahí se desprende la Teoría Social de la Discapacidad, respecto la cual Garay & Carhuancho (2019) nos mencionan que esta teoría nos plantea que la sociedad es el problema debido a que mantiene las barreras que impiden la accesibilidad a servicios adecuados a las personas con discapacidad, asimismo no tiene servicios acondicionados que puedan cubrir los requerimientos mínimos para un buen servicio; por lo que se enfoca en la realización de cambios para que la percepción de la sociedad cambie y; acepte, trate e incluya a las personas discapacitadas como lo que son, personas humanas (p. 685).

La Universidad de Oriente (2020) en estudio sobre la discriminación, considera que, los marcos de esta teoría deberán satisfacer las normas nacionales e internacionales del bienestar, los derechos humanos, la democracia y los principios de ciudadanía. La aparición de este nuevo modelo permitirá una visión holística encaminada hacia los sistemas y estructuras sociales, más que a resaltar las patologías, deficiencias y minusvalías de las personas.

Asimismo, también se desprende la teoría de la discapacidad la cual comprende que en la actualidad se está pasando de la percepción de las personas con discapacidad, como personas enfermas, que debían de superar carencias y deficiencias a fin de adaptarse lo mejor posible a la sociedad existente, para lo que se les ofrecía el adecuado tratamiento médico, o en su caso, prestaciones económicas o sociales, que eran entendidas casi como beneficencia. Lopez (2019) menciona que, esta teoría tiene un enfoque de rehabilitación; quiere decir que su objetivo era habilitar a personas con cualquier tipo de discapacidad. Este modelo marco un buen paso a su inclusión laboral, de modo que al finalizar la Segunda Guerra Mundial muchos optaron por sus más destacados doctores para la cura de los guerreros y así su “rehabilitación laboral” (p.4).

También tenemos la teoría de John Rawls, la cual Hocking (2020) tiene como objetivo solucionar las dificultades de la Justicia Distributiva, en otras palabras,

la esencia de una justa repartición de bienes en una sociedad, en el cual detalla estos principios vitales: equidad y libertad (p.33).

Guest (2021) describe que, la imposición que se dan a estos principios detalla la prioridad, en el caso que se pueda desarrollar un enfrentamiento en el ejercicio. De modo que estos principios son generalmente comprendidos como justicia, pero no marchan de manera individual, son constantemente empleados para beneficiar y asegurar al menos favorecido, que no se encuentre en estado de abandonado ni olvidado (p.2)

Asimismo, tenemos la Teoría de Rebecca Taylor, la cual Marchan (2019) señala cinco enfoques acerca de la inclusión social y estos son los destacados para su evaluación: La participación económica, la salud y acceso a los servicios básicos, autosuficiencia y la determinación de uno mismo, educación y la interacción con la sociedad y el llenado de roles sociales (p.23), en ese mismo sentido, nos dice que los cambios en las actitudes sociales se reflejan por los términos usados para describir a las personas discapacitadas y que lastimosamente se está lejos de un trato igualitario debido a que hace poco, y aun ahora, es común llamarlos lisiados, cojos o retardados (p.24).

En cuanto a la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad, como se ha mencionado al principio, el estado debe de fomentar la protección e inclusión de las personas con discapacidad. Lastimosamente en la realidad, se vulnera constantemente sus derechos más básicos como por ejemplo el trato igualitario; en ese sentido, Takehara (2020) nos dice que la discriminación es todo comportamiento o acción dirigido a una persona o grupo de personas, vulnerando sus derechos humanos debido a que todos debemos de recibir el mismo trato.

Desde hace años se ha dado la discriminación hacia las personas discapacitadas, intensificándose ahora por la condición de crisis sanitaria de la actualidad; dándose tratos como el denegar el tratamiento para personas con discapacidad, como traslados a hospitales y unidades de cuidados intensivos, comprometiendo su derecho a la salud y la vida. Al respecto, Vilariño (2020) menciona que en España las personas con discapacidad han sido las más afectadas por el COVID 19, habiendo así un gran número de infectados; a

pesar de ello han sido las últimas personas en recibir medidas de protección, siendo también ignoradas en el campo de la educación.

Es así que en el campo laboral tampoco es distinto, debido a que se ha venido detectando que las entidades no están respetando no solo la inclusión a personas discapacitadas en la entidad sino también la vulneración a la relación laboral que algunas personas ya tenían. Duthurburu (2020) nos menciona que a pesar de que las empresas con más de 50 trabajadores en el ámbito público deben contar con 5% de empleados con discapacidad y en el sector privado con el 3%, ello no siempre sea cumple, ya que solo el 15% de esta población tiene un empleo, con relación a ello, la Organización Nacional del Trabajo (2019) nos dice que en el Perú el 77% de las personas con discapacidad no participan del mercado laboral. La tasa de desempleo en esta población triplica la tasa de desempleo para la población en general y ello no guarda relación con sus capacidades. Hernández, Vives & Hernández (2019) argumenta que, en la existencia de convocatorias públicas, en el caso de personas discapacitadas, su condición genera un problema al momento de conseguir empleo debido a que la percepción discriminatoria que se tienen de ellos (p.51)

1.2. Investigaciones

1.2.1 Nacionales

Meza (2021) su investigación titulada: “Exclusión social y escasa inserción laboral de las personas con habilidades diferentes del área de OMAPED - Distrito de Pacasmayo” tuvo como objetivo explicar la influencia de la exclusión social en la deficiente inserción laboral de las personas con habilidades diferentes del

Área de OMAPED - Distrito de Pacasmayo. Como paradigma en su investigación, aplico el enfoque cualitativo con diseño explicativo, para la recolección de datos, usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, en una población de 200 personas. Dando como resultado que la exclusión influye significativamente en la inserción de personas con discapacidad, concluyendo que deben de implementarse programas de capacitación para las personas con habilidades diferentes, concientización e incentivos para los empresarios.

Altrez & Travezaño (2021) su tesis titulada: “Relación entre el principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad” tuvo como objetivo determinar si el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad se relaciona con el derecho al trabajo en el Distrito Judicial de la Selva Central, fue una investigación con enfoque cualitativo, con diseño no experimental, nivel descriptivo transversal, en la cual se aplicó la técnica del análisis documental y el instrumento de fichas en una población de 200 personas. Dando como resultado que ambas variables tienen una relación significativa, y concluyendo que se debe de considerar este fenómeno debido a que, si bien existe protección legal, lastimosamente, aún existen muchas trabas en las instituciones para que las personas discapacitadas accedan a un puesto laboral.

Bazan & Pimentel (2021) en su investigación científica, con título: “Las prácticas laborales y su relación con la diversidad, respecto de las personas con discapacidad de los Contact Center” su objetivo, fue determinar la relación que existe entre las prácticas laborales empleadas por el área de Recursos Humanos y la Diversidad; con enfoque de investigación cualitativa, en la cual se empleó la técnica y el instrumento de la encuesta y el cuestionario, respectivamente. En una población de 200 personas, dando como resultado que se encuentra una relación importante entre las prácticas empleadas y concluyendo que las empresas por medio de su área de recursos humanos deben de incentivar el empleo de prácticas dirigidas a los empleados con discapacidad.

Ossorio (2019) en su tesis, cuyo título es: “El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú”; su propósito u objetivo fue determinar, si a pesar de la promulgación de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral sigue existiendo discriminación en el ámbito laboral. Se planteó como paradigma o modelo de investigación el tipo cualitativo, usó la técnica de la encuesta y el instrumento de recolección de datos, el cuestionario, en una población de 200 personas, dando como resultado, que a pesar de existir normas orientadas a la protección de las personas con discapacidad, aún sigue habiendo discriminación hacia este

grupo de personas, concluyendo que el Estado debe de optar por mejores medidas para luchar contra la discriminación.

1.2.2. Internacionales

Sosa et al. (2020), su investigación denominada “Discriminación y estigma en el campo laboral de Campeche”; se planteo como objetivo, determinar la causa de los ambientes hostiles laborales hacia un grupo de persona; con paradigma o enfoque cualitativo, con nivel exploratorio transversal, para recolección de datos, aplico la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario en una población de 200 personas, del procesamiento de datos, dio como resultado, que la discriminación es el principal motivo de la creación de dichos ambientes hostiles, concluyendo que el Estado Mexicano debe realizar ser más eficaz en la concientización de la no discriminación.

Didier (2019) en su investigación científica, con titulo: “Discriminación laboral desde Recursos Humanos: Un debate técnico pendiente.”; se propuso como objetivo, determinar el uso de un criterio para identificar la práctica discriminatoria y una estructura aplicada de los procesos de toma de decisiones de recursos humanos; para cumplir con su proposito, opto por el paradigma de investigación, el enfoque o ruta cualitativa, con nivel descriptivo, para la recolección de datos, utilizo la técnica del análisis documental y el instrumento de fichas en una población de 180 personas; del procesamiento de datos, obtuvo como resultado, que el fenómeno estudiado es demasiado complejo; concluyendo que, si bien el emplear criterios es muy difícil, las empresas deben de realizar este trabajo para así poder evitar la discriminación laboral.

Sousa & Carvalho (2021) su investigación titulada: “Precarização do trabalho e juventude: uma análise sobre a realidade laboral face à pandemia da COVID-19” tuvo como objetivo, analizar la precariedad laboral ante la pandemia del COVID19, y cómo se insertan los jóvenes trabajadores en este contexto; para el desarrollo de sus objetivos, utilizo el modelo de enfoque cualitativa, con nivel descriptivo, para recolectar sus datos, empleó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario en una población de 180 personas. Dando como resultado que las empresas no se encuentran aptas debido a que su situación

laboral es deplorable, concluyendo el ambiente laboral durante la pandemia COVID – 19 es precario.

1.3. Marco conceptual

Emergencia sanitaria:

En el Decreto Legislativo N° 1468, se emitió disposiciones de protección de humanos que poseen alguna discapacidad, norma legal que señala en su Art. 01, como finalidad, garantizar los derechos de grupo de personas, bajo los diferentes ámbitos: educativo, de salud, trabajo, integridad, participación, no discriminación, entre otros.

Trabajo remoto:

Modalidad colaborativa y organizada que deja que las personas trabajen desde su casa o cualquier otra ubicación diferente a la oficina sin tener un horario fijo de trabajo; sino más bien, metas u objetivos a lograr. Por lo que, sus ventajas son: ser flexibles, puede trabajar desde donde desea, situación que genera mayor satisfacción para los empleados además de permitir el trabajo en equipo, por lo que se saca un máximo potencial a la tecnología, también permite que el trabajador use menor cantidad de tiempo y de dinero ya que no tiene que trasladarse a una oficina.

Ineficacia de la ley:

Corral (2019), menciona que, las disposiciones legales muchas veces son vistas como justas en apariencia, pero en el fondo no lo son, ya que al aplicarlas en la realidad se vuelven inútiles e inservibles. La razón de ello es la existencia de una asintonía entre lo escrito y lo real, ya que la normativa puede decir muchas cosas pero los aspectos de la misma que se cumplen en la realidad son los que se deben evaluar. Esta situación de ineficacia de ley, conlleva a que la población pierda el respeto de la misma y se origine la “cultura de ilegalidad” en la que ahora vive el país donde las leyes no tienen vigencia social, esto es, no se cumplen.

Discriminación por su condición física de discapacidad

La discriminación por razón de discapacidad, conforme nos dice Sorela (2019) se genera en diversos ámbitos, pero uno de los más resaltantes es el trabajo ya que la discriminación se produce en los aspectos de: convocatoria, contratación, salario y ascenso, en todos esos diversos puntos tanto a nivel de empresas privadas como con las públicas ya que no prestan mayor atención a las normativas que protegen a las personas que padecen de discapacidades.

Dignidad de la persona con discapacidad:

Atienza (2018) menciona, que la dignidad para la persona con discapacidad viene a ser una facultad y una obligación, como facultad es aquella que tiene la persona de desarrollarse en los diversos ámbitos de su vida a fin de que su forma de vida logre ser aceptable; y como obligación, lo es en relación a los otros individuos para contribuirles asimismo a su libre desarrollo.





CAPITULO II

El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables

2.1. Planteamiento del problema

2.1.1. Descripción de la realidad problemática

La ONU (2020) el 10% de la población mundial vive con una discapacidad y que de ese porcentaje el 80% de personas con discapacidad viven en países en vías de desarrollo. No obstante, a nivel mundial solo 45 países tienen leyes contra la discriminación por discapacidad; aspecto que, resulta preocupante ya que conforme los datos mencionados las personas discapacitadas forman parte de una realidad existente que debe permitir el desarrollo de su vida (especialmente el ámbito laboral) sin temas discriminatorios.

El INEI (2017) dio como resultado que existe 3,051.612 personas con discapacidad (10.4% de la población total), esto equivale a un aumento respecto a otra encuesta del 2012 que registró un porcentaje de 5.2%. (p.30). López (2019) nos dice que, de los más de tres millones de personas discapacitadas, el 57% son mujeres; 48% tiene discapacidad visual; 15.1% tienen dificultades para moverse (discapacidad física) y el 7.6% tiene discapacidad auditiva (esta población generalmente utiliza el lenguaje de señas). El 4.2% del total presenta dificultades para aprender o entender (discapacidad intelectual) y el 18% del total tiene de dos a más discapacidades

Respecto al ámbito laboral, Stang (2017) menciona que solo un 29,2% de las personas con discapacidad realizan un trabajo remunerado debidamente mientras que el 70,8% realizan un trabajo con un salario menor al mínimo o privado de sus beneficios laborales como un seguro

médico, el cual es de gran importancia para personas que padecen una discapacidad.

En el mismo sentido, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el empleo (2020) menciona que la discriminación por discapacidad se origina cuando un empleador trata al solicitante de forma desfavorable debido a su condición de incapaz. Por lo que, los datos antes mencionados a nivel de Latinoamérica denotan in facto la existencia de discriminación al no darles cumplimiento con los beneficios laborales que les corresponde.

Es así, que frente a la lucha contra la discriminación los países por medio de los tratados internacionales y su normativa nacional deben de velar por la protección de las personas con discapacidad, así tenemos en nuestro país que la Constitución del Perú de 1993 regula que todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad (P. 7). Y se promulga la Ley 29973 (2012) la cual regula que las personas incapacitadas de velar por sí mismo ya sea por motivos físicos o mentales, tienen derecho a que se respete su dignidad y que se vele por su atención, protección, seguridad, readaptación promoción y realización de condiciones de igualdad a las personas con discapacidad (p. 1).

Asimismo, en el contexto de la emergencia sanitaria - pandemia por COVID-19 se promulga el Decreto Legislativo N°1468, con el fin de salvaguardar los derechos de las personas con discapacidad, incluido la protección en el ámbito laboral tal y como se puede observar en el artículo 4 de dicha norma que recoge aspectos como: el empleador debe de brindarle acceso al trabajo remoto si la prestación del servicio permita esta modalidad, el de poder gozar de una licencia remunerada de no poder hacer trabajo remoto y a una compensación (p.5).

Sin embargo, a pesar de esto se presenta muchos casos en los cuales se da por finalizada la relación laboral con las personas con discapacidad, despidos que lejos de ser sustentados dan la apariencia

de basarse en aspectos sin fundamento legal y hasta discriminatorios, en ese sentido la Defensoría del pueblo (2020) menciona que: “le preocupa la ausencia de un enfoque de discapacidad en las políticas y decisiones de los gobiernos locales” (p. 15).

Esto evidencia la falta de eficiencia del Decreto Legislativo N°1468, debido a que la eficacia está relacionada a la capacidad de poder conseguir un determinado efecto que se busca y desea, por lo que se puede decir que una ley es eficaz cuando cumple con su finalidad. Paco (2019) nos menciona que la eficacia se refiere a la facultad de poder lograr los objetivos planteados. En cuanto a las normas jurídicas, se da cuando se busca alcanzar las metas plasmadas por el legislador en la ley (p.56). El mismo sentido, Reyes (2019) dice que toda norma legal debe perseguir un objetivo que sea un bien común por lo que una ley es eficaz cuando está cumpliendo con sus objetivos señalados (p.75).

Es así que las disposiciones del Decreto Legislativo N°1468 sobre prevención y protección a las personas con discapacidad durante la emergencia sanitaria, no se están cumpliendo. La Defensoría del Pueblo (2020) advierte que se está vulnerando el derecho al trabajo sufrida por personas con discapacidad en municipalidades, al concluir la relación laboral sin brindar una motivación justificada, dificultando aún más el ejercicio de sus derechos (p.16).

Tenemos el fenómeno social de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, en donde se cesó a 2 personas con discapacidad, una de ellas con una relación laboral mayor a 10 años y con una discapacidad adquirida en el desempeño de funciones en servicio comunitario sin razones justificadas de despido.

Los hechos expuestos generan gran alerta dado que antes de la pandemia más del 60 % de las personas con discapacidad no participaban del mercado laboral, siendo un porcentaje bajo los funcionarios públicos que tuvieran algún tipo de discapacidad; reduciéndose aún más debido a estos despidos que se han venido realizando en lo que va del estado de emergencia sanitario, evidenciando una clara vulnerabilidad al trabajo, y dando la apariencia que los despidos están siendo selectivos y por consiguiente

discriminatorios. Situación que motiva la investigación a fin de conocer las implicancias que genera la ineficacia del DL N° 1468 en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

2.1.2. Antecedentes Teóricos

Sobre la discriminación, es importante mencionar que en la sociedad se dan dos tipos de desigualdad, la exclusión y la discriminación. La exclusión debe entender como la limitación al acceso de servicios, bienes u oportunidades.

En cambio, la discriminación es, el trato desigual entre dos personas iguales ante la ley.

De acuerdo al GrupoAtico34 (2022), existen distintas formas de discriminación laboral, las cuales son: Directa, indirecta, múltiple, acoso discriminatorio, persecución, por asociación y por error.

Ahora bien, en cuanto a la discriminación en el ámbito laboral existen diferentes modelos sobre la discriminación, así tenemos al Modelo Becker el cual implica que la discriminación tiene un costo para el empleador, el cual está dispuesto a asumir; es decir, que no le importa las consecuencias que conlleven sus actos, está dispuesto a mantener una selección basada en la discriminación, aunque esto represente pérdidas para la empresa.

También se encuentra el Modelo de discriminación estadística en la cual supone que el individuo es juzgado por las características promedio del grupo al que pertenece a pesar de que difieran sus características individuales. Rodríguez & García (2021) menciona que en este modelo de discriminación no se produce un prejuicio personal, sino que el empleador considera, de manera equivocada, diferencias significativas en la productividad realizando así contrataciones en base a la información sobre las características de la producción media de sus trabajadores (p. 222).

Asimismo, el Modelo de segregación ocupacional en el cual, García et al (2019) considera que, la discriminación ocurre cuando un grupo de personas es restringido a un determinado sector ocupacional (p.116). Es así que al no tener las personas la posibilidad de moverse a otros sectores, la oferta laboral sobrepasa a la demanda y los sueldos caen, no viéndose afectados los grupos privilegiados.

Es por ello que frente a la discriminación, existe las teorías de inclusión las cuales van orientadas a integrar a la sociedad a las personas con discapacidad sin que se vean afectadas por la discriminación, es así que a partir de ahí se desprende la Teoría Social de la Discapacidad, respecto la cual Garay & Carhuacho (2019) mencionan, que esta teoría nos plantea que la sociedad es el problema debido a que mantiene las barreras que impiden la accesibilidad a servicios adecuados a las personas con discapacidad, asimismo no tiene servicios acondicionados que puedan cubrir los requerimientos mínimos para un buen servicio; por lo que se enfoca en la realización de cambios para que la percepción de la sociedad cambie y; acepte, trate e incluya a las personas discapacitadas como lo que son, personas (p. 685).

En ese mismo sentido, también se desprende la teoría de la discapacidad, la cual comprende que en la actualidad se está pasando de la percepción de las personas con discapacidad, como personas enfermas, que debían de superar carencias y deficiencias a fin de adaptarse lo mejor posible a la sociedad existente, para lo que se les ofrecía el adecuado tratamiento médico, o en su caso, prestaciones económicas o sociales, que eran entendidas casi como beneficencia.

En cuanto a la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad, como se ha mencionado al principio, el estado debe de fomentar la protección e inclusión de las personas con discapacidad.

Desde hace años se ha dado la discriminación hacia las personas discapacitadas, intensificándose ahora por la condición de crisis sanitaria de la actualidad; dándose tratos como el denegar el tratamiento para personas con discapacidad, como traslados a hospitales y

unidades de cuidados intensivos, comprometiendo su derecho a la salud y la vida.

Es así que en el campo laboral tampoco es distinto, debido a que se ha venido detectando que las entidades no están respetando no solo la inclusión a personas discapacitadas en la entidad sino también la vulneración a la relación laboral que algunas personas ya tenían.

Por lo expuesto, en la realidad problemática y sus antecedentes teóricos, nos planteamos como problema de investigación:

2.1.3. Definición del problema

Pregunta General

¿De qué manera la ineficacia del Decreto Legislativo N°1468 incide en la discriminación en el proceso de contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?

Pregunta Específica

¿Cuáles son las consecuencias de la ineficacia del Decreto Legislativo N°1468, por discriminación en la contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?

2.2. Finalidad y Objetivos de la investigación

2.2.1. Finalidad

La finalidad de la investigación es evidenciar como se da el despido del trabajador en razón a su discapacidad o invalidez, para lo cual se plantea los objetivos de la investigación, me diante el cual se busca establecer las consecuencias que se generan en los diversos ámbitos del derecho por la ineficacia del Decreto Legislativo N°1468 y la consecuente discriminación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

2.2.2. Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar que la ineficacia del Decreto Legislativo N°1468 incide en la discriminación en el proceso de contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

Objetivos Específicos

Determinar las consecuencias de la ineficacia del Decreto Legislativo N°1468, por discriminación en la contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

2.2.3. Delimitación del estudio

Delimitación espacial: Municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua

Delimitación temporal: 2021

2.2.4. Justificación e importancia del estudio

Justificación teórica:

Esta investigación se encuentra justificada debido a que se efectuará un aporte de data actualizada a la comunidad científica de trabajo social en relación a la existencia de vinculación entre las dos variables, debemos tomar en cuenta que este tema de investigación, trascenderá en la teoría, debido a que se incorporará nuevos aspectos que antes no se tomaban en cuenta con respecto al despido laboral de personas con discapacidad. **Justificación práctica:**

La presente investigación, en lo práctico, los operadores jurídicos, tendrán en consideración, la evidencias de ineficacia de la Ley N° 1468 por discriminación en la contratación de personas discapacitadas, lo cual contribuirá a la comunidad jurídica al brindar mayor información sobre las implicancias que trae la misma en los diversos ámbitos del derecho.

Justificación metodológica:

La estructura metodológica, aplicada en la presente investigación, servirá de referencia a los futuros investigadores, por cuanto, aportará a la construcción y diseño de herramientas de recolección de datos.

2.3. Hipótesis y Variables

2.3.1. Hipótesis principal y específicas


Respecto de la hipótesis, para este trabajo no se elabora debido a que conforme MARKA (2018) el acto de describir un fenómeno no requiere de hipótesis

Existen consecuencias derivadas de la ineficacia del Decreto Legislativo N°1468 por discriminación en la contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021

2.3.2. Variable e Indicadores

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V(x) Ineficacia de la Ley N° 1468 sobre personas discapacitadas	Ley emitida con finalidad de facilitar el acceso a los beneficios laborales	Para la medición de esta variable se utilizará un cuestionario con 15 ítems (05 por cada dimensión)	Trabajo remoto Cumplimiento de sus beneficios laborales	Acceso Compatibilidad de las labores Común acuerdo -Gratificación -CTS -Otros	Ordinal
V(y) Discriminación en proceso de contratación	Es un fenómeno con el que	Para la medición de esta variable se utilizará un cuestionario con 10	Exclusión por su condición física	Acceso Infraestructura Actos de acoso	

	<p>se vulneran las libertades de las personas, su dignidad y derecho humano (CNDH, 2018)</p>	<p>ítems (05 por dimensión))</p>	<p>cada</p>	<p>Dignidad de la persona con discapacidad</p>	<p>-Libre Desarrollo de su personalidad Derecho a una vida aceptable</p>	
--	--	----------------------------------	-------------	--	--	--



CAPITULO III
Método, técnica e instrumentos

3.1. Población y muestra

3.1.1. Población

Pastor (2019) nos menciona que la población es la agrupación de individuos u objetos del cual se planea investigar (p.15), por lo que, para la investigación se toma como población a los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, siendo estos un total de 66. Siendo así, la unidad de análisis está conformada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

3.1.2. Muestra

Quispe et al. (2020) argumenta que la muestra es una fracción de la población del cual se ha extraído empleando un método en específico, con el propósito de que se pueda investigar la población sin tener que abarcar a todos los componentes que conforman esa población y así ahorra tiempo y dinero (p.78).

Para la muestra se utilizó un nivel de confianza de 95% y error del 5%.

$$n = \frac{NZ^2p.q}{(N - 1)E^2 + Z^2p.q}$$

Donde:

n= tamaño muestra Z= Nivel de confianza
p= Proporción de población deseada q= Proporción de población no deseada

E= Nivel de error

N=tamaño de la población

Al reemplazar la formula se tiene:

$$n = \frac{(80)(1.96)^2(0.50)(0.50)}{(80 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$
$$n = \frac{73.832}{1.1579} = 66$$

3.2. Diseño utilizado en el estudio

Esta investigación es de tipo cuantitativo, nivel correlacional, diseño experimental, Ekmer (2022) argumentan que este tipo de investigación busca describir aspectos relacionados con un determinado problema, situación o suceso poco conocido, así como también sus características.

3.3. Técnica e Instrumentos de recolección de datos

Considerando el tipo de investigación la técnica a usar es la encuesta y el instrumento es un cuestionario, al respecto Casas et al (2019) nos menciona que el cuestionario es un instrumento que emplea un conjunto de procedimientos estandarizados de una investigación por la cual se recolecta y analiza una serie de datos recogidos de casos representativos de una población de la cual se busca investigar (p.528). Asimismo, sobre el cuestionario Salas (2020) nos dice que es un instrumento mediante el cual se busca medir las variables, las cuales se encuentran operacionalizadas como preguntas, tomando no solo en cuenta el problema que se investigará sino también la población.

3.4. Procesamiento de datos

Echaiz (2019) menciona que el proceso de datos es la elaboración de un plan preciso mediante el cual estará plasmado el procedimiento a seguir que conduzca la reunión de datos de la investigación (p.4).

En esta investigación el procesamiento de datos está compuesto por la elaboración del cuestionario, la aplicación del mismo a 66 personas en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, posteriormente, la información recolectada se coloca en Excel para hacer la base de datos y luego de utilizar el programa de SPSS para obtener todas las tablas que contienen los porcentajes y frecuencias estadísticas para luego plasmar los resultados y sacar conclusiones.

CAPITULO IV

Presentación y análisis de resultados



4.1. Presentación de resultados

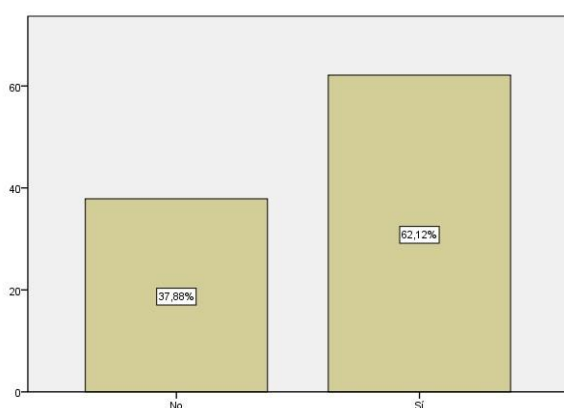
Tabla 1

Se le propuso la modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID-19

	Frecuencia	Porcentaje
No	25	37,9%
Sí	41	62,1%
Total	66	100,0%

Figura 1

Se le propuso la modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID-19



En la tabla 1 y figura 1, el 62,1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua, afirman, que sí, acerca, de que se le propuso la modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID19, el 37,9% menciona que no.

Tabla 2

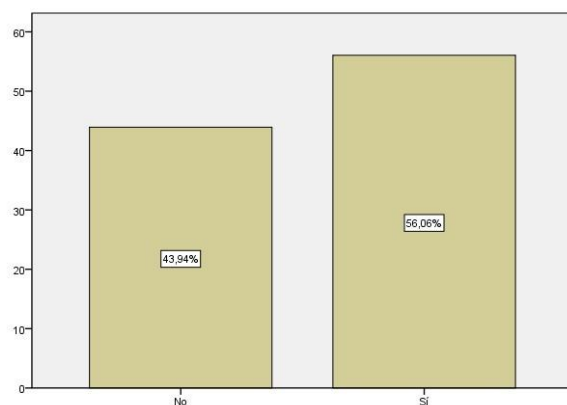
Se le permitió el acceso a la modalidad de trabajo remoto durante la emergencia

sanitaria COVID-19:

	Frecuencia	Porcentaje
No	29	43,9%
Sí	37	56,1%
Total	66	100,0%

Figura 2

Se le permitió el acceso a la modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID-19



En la tabla 2 y figura 2, el 56,1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua, dice que sí, acerca de que se le permitió el acceso a la modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID-19, el 43,9% menciona que no.

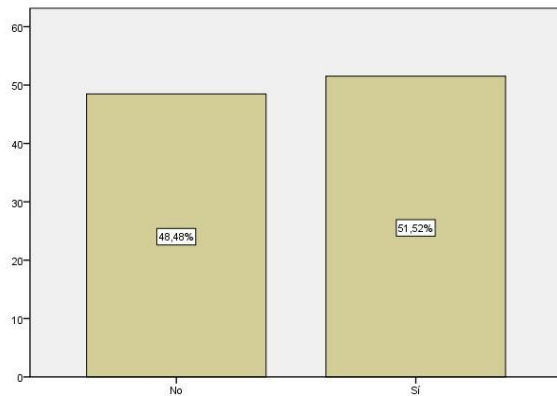
Tabla 3

Se le permitió ejercer sus labores bajo la modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID-19

	Frecuencia	Porcentaje
No	32	48,5%
Sí	34	51,5%
Total	66	100,0%

Figura 3

Se le permitió ejercer sus labores bajo la modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID-19



En la tabla 3 y figura 3, el 51,5% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua, dice que sí, acerca de que se le permitió ejercer sus labores bajo la modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID-19, el 48,5% menciona que no.

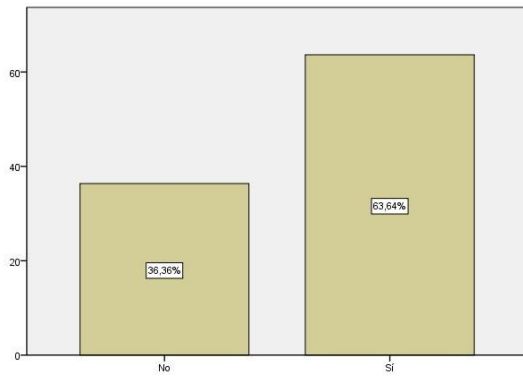
Tabla 4

Bajo la modalidad de trabajo remoto puede efectuar todas las labores que realizaba previamente a la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
No	24	36,4%
Sí	42	63,6%
Total	66	100,0%

Figura 4

Bajo la modalidad de trabajo remoto puede efectuar todas las labores que realizaba previamente a la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto



En la tabla 4 y figura 4, el 63,6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca, de que bajo la modalidad de trabajo remoto, puede efectuar todas las labores que realizaba previamente a la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto, el 36,4% menciona que no.

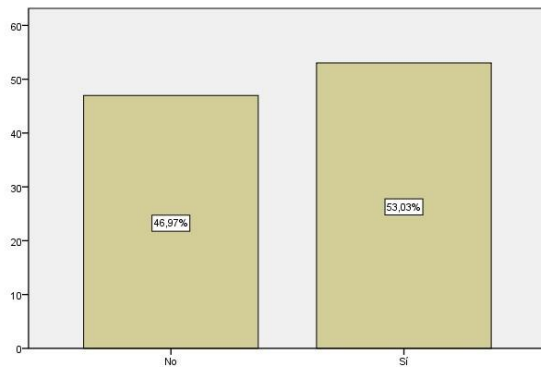
Tabla 5

Bajo la modalidad de trabajo remoto ha tenido dificultad para efectuar todas las labores que realizaba previamente a la emergencia sanitaria COVID- 19 con el trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
No	31	47,0%
Sí	35	53,0%
Total	66	100,0%

Figura 5

Bajo la modalidad de trabajo remoto ha tenido dificultad para efectuar todas las labores que realizaba previamente a la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto



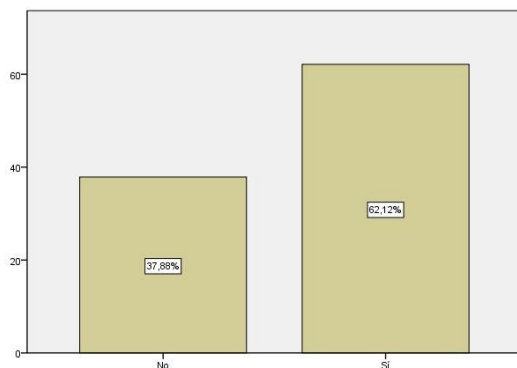
En la tabla 5 y figura 5, el 53% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca, de que bajo la modalidad de trabajo remoto ha tenido dificultad para efectuar todas las labores que realizaba la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto, el 47% menciona que no.

Tabla 6 Capacidad que tiene le impidió realizar sus labores bajo la modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
No	25	37,9%
Sí	41	62,1%
Total	66	100,0%

Figura 6

La discapacidad que tiene le impidió realizar sus labores bajo la modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto



En la tabla 6 y figura 6, el 62,1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca, de la discapacidad que tiene le impidió realizar sus labores bajo la modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID -19 con el trabajo remoto , el 37,9% menciona que no.

Tabla 7

Se cumplió, previamente a la implementación de la modalidad de trabajo remoto, con consultar si estaba de acuerdo con realizar sus labores bajo dicha modalidad

	Frecuencia	Porcentaje
No	29	43,9%
Sí	37	56,1%
Total	66	100,0%

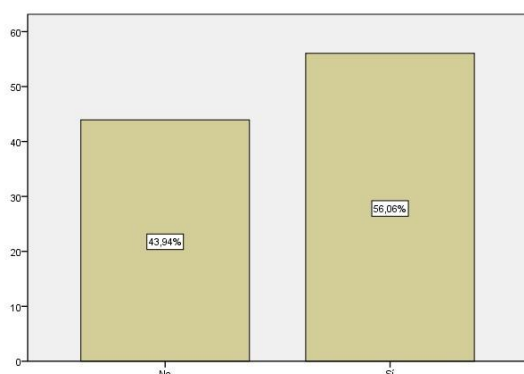
Figura 7

Se cumplió con consultar, previamente a la implementación de la modalidad de trabajo remoto, si estaba de acuerdo con realizar sus labores bajo dicha modalidad

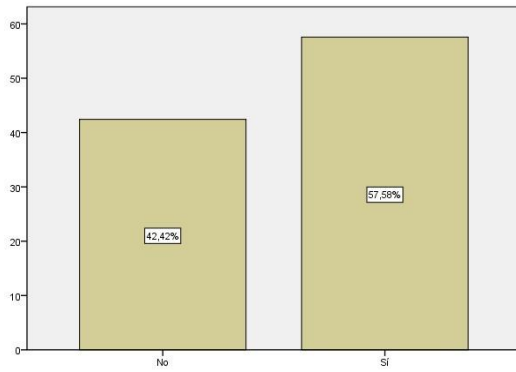
Figura 8

Firmo un documento de conformidad de efectuar sus labores bajo modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
No	28	42,4%
Sí	38	57,6%
Total	66	100,0%



En la tabla 7 y figura 7, el 56,1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca, de se cumplió, previamente a la implementación de la modalidad de trabajo remoto, con consultar si estaba de acuerdo con realizar sus labores bajo dicha modalidad. el



En la tabla 8 y figura 8, el 57,6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca, de que firmó un documento de conformidad de efectuar sus labores bajo modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID -19 con el trabajo remoto, el 42,4% menciona que no.

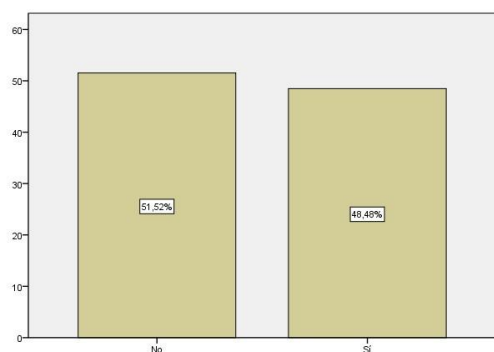
Tabla 9

Se cumplió con el beneficio laboral de pago de la gratificación de fiestas patrias durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto

	Frecuenci		Porcentaj	
	a		e	
No	34		51,5%	
Sí	32		48,5%	
Total	66		100,0%	

Figura 9

Se cumplió con el beneficio laboral de pago de la gratificación de fiestas patrias durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto



En la tabla 9 y figura 9, el 51,5% de los estudiantes, dice que sí, acerca, de que se cumplió con el beneficio laboral de pago de la gratificación de fiestas patrias durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto, el 48,5% menciona que no.

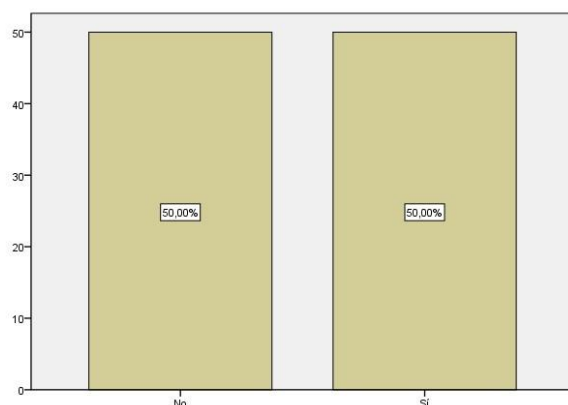
Tabla 10

Se cumplió con el beneficio laboral de pago de la gratificación de navidad durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
No	33	50,0%
Sí	33	50,0%
Total	66	100,0%

Figura 10

Se cumplió con el beneficio laboral de pago de la gratificación de navidad durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto.



En la tabla 10 y figura 10, el 50% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca, de se cumplió con el beneficio laboral de pago de la gratificación de navidad durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto, el 50% menciona que no.

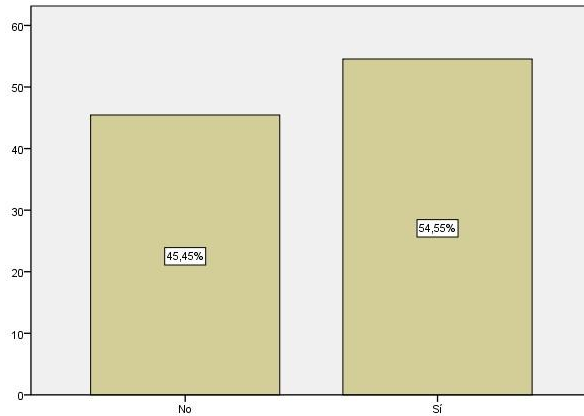
Tabla 11

Se cumplió con el beneficio laboral de pago de las vacaciones durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
No	30	45,5%
Sí	36	54,5%
Total	66	100,0%

Figura 11

Se cumplió con el beneficio laboral de pago de las vacaciones durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto



En la tabla 11 y figura 11, el 54,5% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca, de se cumplió con el beneficio laboral de pago de las vacaciones durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto, el 45,5% menciona que no.

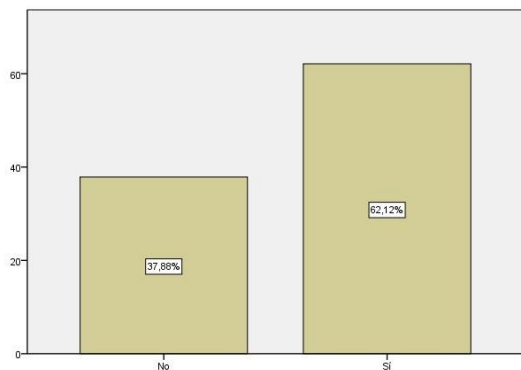
Tabla 12

Se cumplió con el beneficio laboral de descanso por maternidad y/o paternidad durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
No	25	37,9%
Sí	41	62,1%
Total	66	100,0%

Figura 12

Se cumplió con el beneficio laboral de descanso por maternidad y/o paternidad durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto



En la tabla 12 y figura 12, el 62,1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca, de se cumplió con el beneficio laboral de descanso por maternidad y/o paternidad durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto, el 37,9% menciona que no.

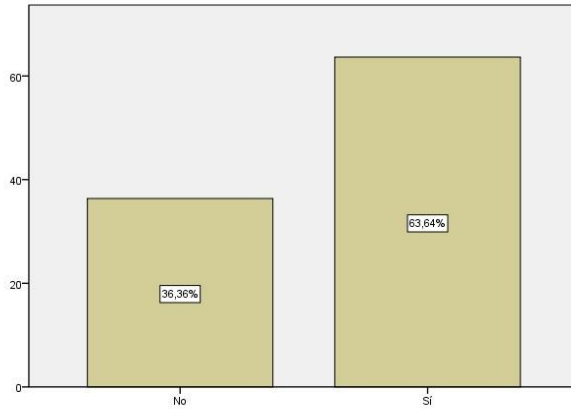
Tabla 13

Se cumplió con el beneficio laboral de pago de la CTS durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
No	24	36,4%
Sí	42	63,6%
Total	66	100,0%

Figura 13

Se cumplió con el beneficio laboral de pago de la CTS durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto



En la tabla 13 y figura 13, el 63,6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca, de se cumplió con el beneficio laboral de pago de la CTS durante la emergencia sanitaria COVID - 19 con el trabajo remoto, el 36,4% menciona que no.

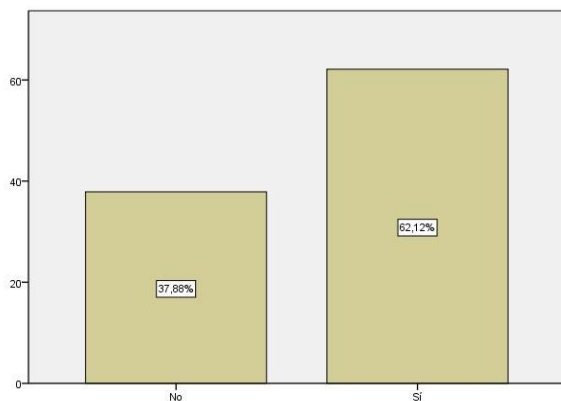
Tabla 14

Se cumplió con el beneficio laboral de pago de la asignación familiar durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
No	25	37,9%
Sí	41	62,1%
Total	66	100,0%

Figura 14

Se cumplió con el beneficio laboral de pago de la asignación familiar durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto



En la tabla 14 y figura 14, el 62,1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca, de se cumplió con el beneficio laboral de pago de la asignación familiar durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto, el 37,9% menciona que no.

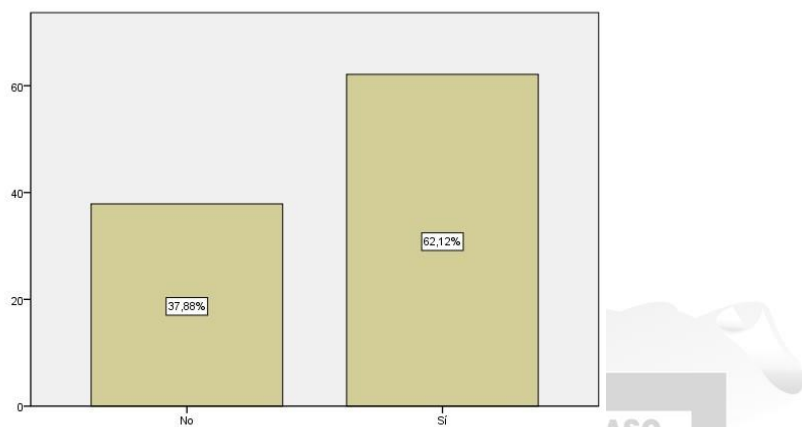
Tabla 15

Se cumplió con el beneficio laboral de seguro médico durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
No	25	37,9%
Sí	41	62,1%
Total	66	100,0%

Figura 15

Se cumplió con el beneficio laboral de seguro médico durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto



En la tabla 15 y figura 15, el 62,1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal - Nieto Moquegua, dice que sí, acerca, de se cumplió con el beneficio laboral de seguro médico durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto, el 37,9% menciona que no.

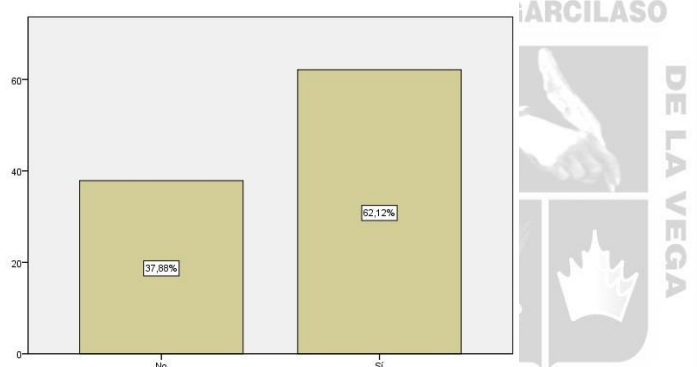
Tabla 16

Hubo complicaciones para conseguir empleo para personas discapacitadas en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto

	Frecuencia	Porcentaje
No	25	37,9%
Sí	41	62,1%
Total	66	100,0%

Figura 16

Hubo complicaciones para conseguir empleo para personas discapacitadas en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto



En la tabla 16 y figura 16, el 62,1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca, de hubo complicaciones para conseguir empleo para personas discapacitadas en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, el 37,9% menciona que no.

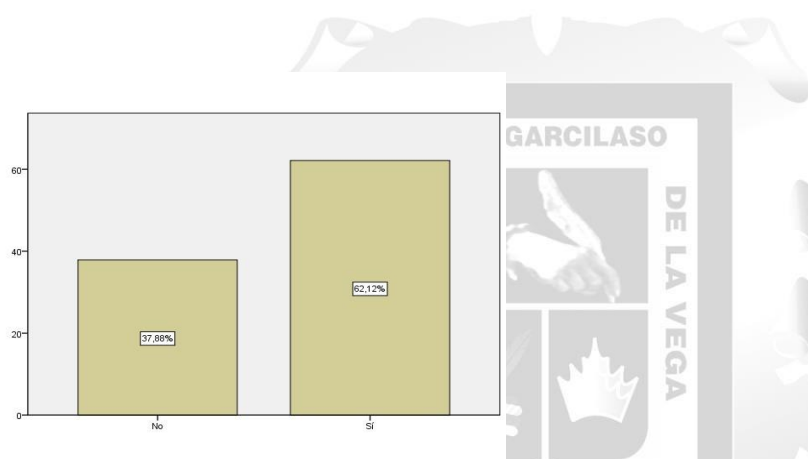
Tabla 17

Hubo facilidades de acceso al puesto de trabajo para personas discapacitadas en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto

	Frecuencia	Porcentaje
No	25	37,9%
Sí	41	62,1%
Total	66	100,0%

Figura 17

Hubo facilidades de acceso al puesto de trabajo para personas discapacitadas en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto



En la tabla 17 y figura 17, el 62,1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca de Hubo facilidades de acceso al puesto de trabajo para personas discapacitadas en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, el 37,9% menciona que no.

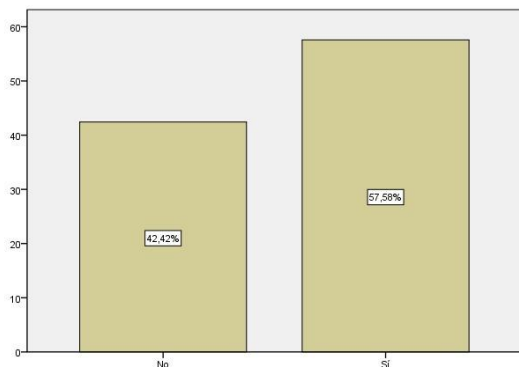
Tabla 18

El puesto de trabajo que obtienen las personas discapacitadas es adecuado para sus limitaciones físicas

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
No	28	42,4%
Sí	38	57,6%
Total	66	100,0%

Figura 18

El puesto de trabajo que obtienen las personas discapacitadas es adecuado para sus limitaciones físicas



En la tabla 18 y figura 18, el 57,6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca, del puesto de trabajo que obtienen las personas discapacitadas es adecuado para sus limitaciones físicas, el 42,4% menciona que no.

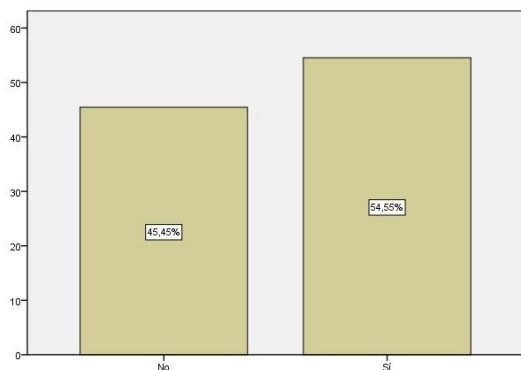
Tabla 19

La infraestructura de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite que los trabajadores que padecen de alguna discapacidad realicen sus labores

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
No	30	45,5%
Sí	36	54,5%
Total	66	100,0%

Figura 19

La infraestructura de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite que los trabajadores que padecen de alguna discapacidad realicen sus labores



En la tabla 19 y figura 19, el 54,5% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca, de la infraestructura de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite que los trabajadores que padecen de alguna discapacidad realicen sus labores, el 45,5% menciona que no.

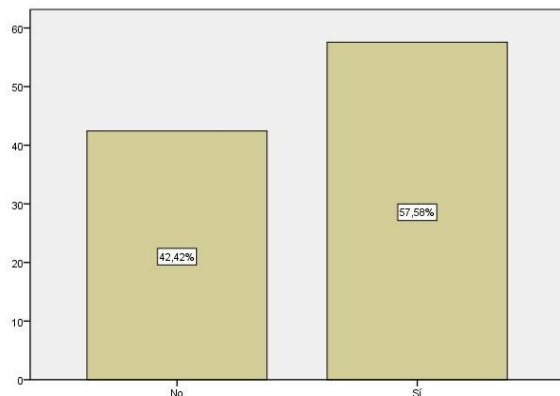
Tabla 20

Hubo comentarios de burla sobre los trabajadores que manejan alguna discapacidad por dicha índole

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
No	28	42,4%
Si	38	57,6%
Total	66	100,0%

Figura 20

Hubo comentarios de burla sobre los trabajadores que manejan alguna discapacidad por dicha índole



En la tabla 20 y figura 20, el 57,6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua, dice que sí, acerca de hubo comentarios de burla sobre los trabajadores que manejan alguna discapacidad por dicha índole, el 42,4% menciona que no.

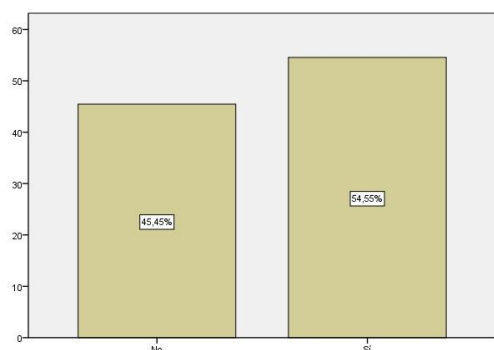
Tabla 21

Hubo comentarios ofensivos sobre los trabajadores que manejan alguna discapacidad por dicha índole

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
No	30	45,5%
Sí	36	54,5%
Total	66	100,0%

Figura 21

Hubo comentarios ofensivos sobre los trabajadores que manejan alguna discapacidad por dicha índole



En la tabla 21 y figura 21, el 54,5% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca de hubo comentarios ofensivos sobre los trabajadores que manejan alguna discapacidad por dicha índole, el 45,5% menciona que no.

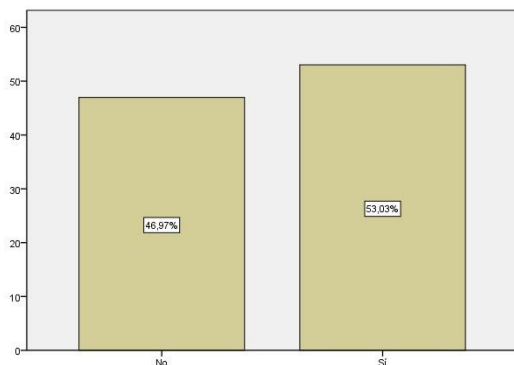
Tabla 22

Hubo comentarios displicentes sobre los trabajadores que manejan alguna discapacidad por dicha índole

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
No	31	47,0%
Sí	35	53,0%
Total	66	100,0%

Figura 22

Hubo comentarios displicentes sobre los trabajadores que manejan alguna discapacidad por dicha índole



En la tabla 22 y figura 22, el 53% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca de hubo comentarios displicentes sobre los trabajadores que manejan alguna discapacidad por dicha índole, el 47% menciona que no.

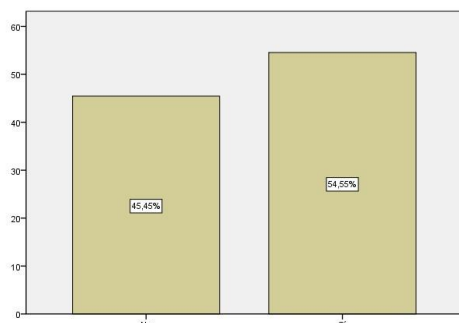
Tabla 23

El ambiente laboral es hostil respecto de los trabajadores que manejan alguna discapacidad por dicha índole

	Frecuencia	Porcentaje
No	30	45,5%
Sí	36	54,5%
Total	66	100,0%

Figura 23

El ambiente laboral es hostil respecto de los trabajadores que manejan alguna discapacidad por dicha índole



En la tabla 23 y figura 23, el 54,5% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua dice que sí acerca de hubo comentarios displicentes sobre los trabajadores que manejan alguna discapacidad por dicha índole, el 45,5% menciona que no.

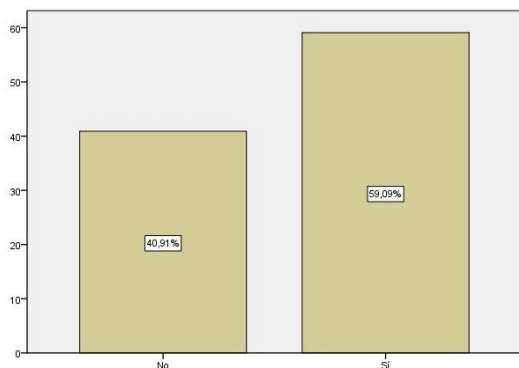
Tabla 24

El trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite a las personas discapacitadas avanzar en su desarrollo laboral

	Frecuencia	Porcentaje
No	27	40,9%
Sí	39	59,1%
Total	66	100,0%

Figura 24

El trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite a las personas discapacitadas avanzar en su desarrollo laboral



En la tabla 24 y figura 24, el 59,1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca, del trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite a las personas discapacitadas avanzar en su desarrollo laboral, el 40,9% menciona que no.

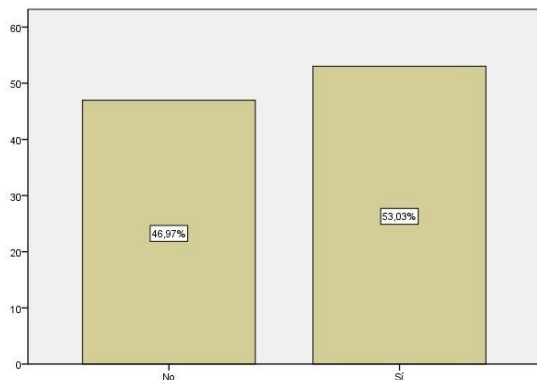
Tabla 25

El trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite a las personas discapacitadas avanzar en su desarrollo profesional

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
No	31	47,0%
Sí	35	53,0%
Total	66	100,0%

Figura 25

El trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite a las personas discapacitadas avanzar en su desarrollo profesional



En la tabla 25 y figura 25, el 53% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua dice que sí acerca del trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite a las personas discapacitadas avanzar en su desarrollo profesional, el 47% menciona que no.

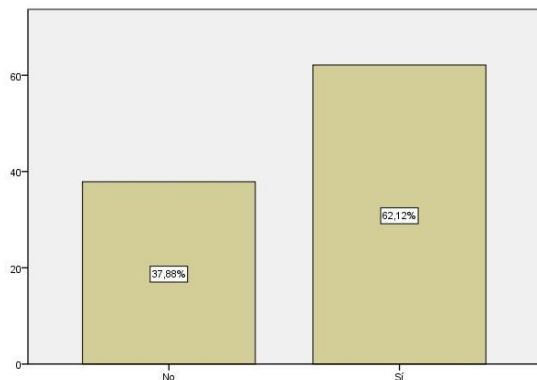
Tabla 26

El trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite a las personas discapacitadas avanzar en su desarrollo como persona

	Frecuencia	
	a	e
No	25	37,9%
Sí	41	62,1%
Total	66	100,0%

Figura 26

El trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite a las personas discapacitadas avanzar en su desarrollo como persona



En la tabla 26 y figura 26, el 62,1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca del trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite a las personas discapacitadas avanzar en su desarrollo como persona, el 37,9% menciona que no.

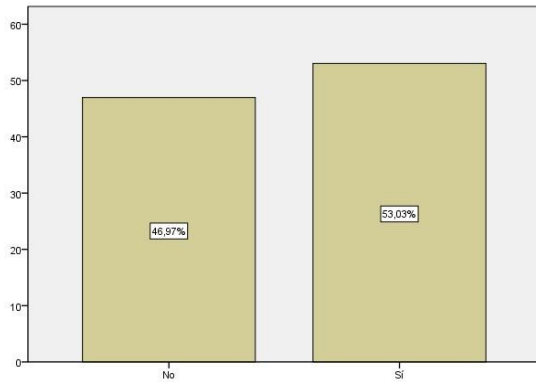
Tabla 27

El trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite a las personas discapacitadas desarrollarse libremente

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
No	31	47,0%
Sí	35	53,0%
Total	66	100,0%

Figura 27

El trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite a las personas discapacitadas desarrollarse libremente



En la tabla 27 y figura 27, el 53 % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca, del trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite a las personas discapacitadas desarrollarse libremente, el 47% menciona que no.

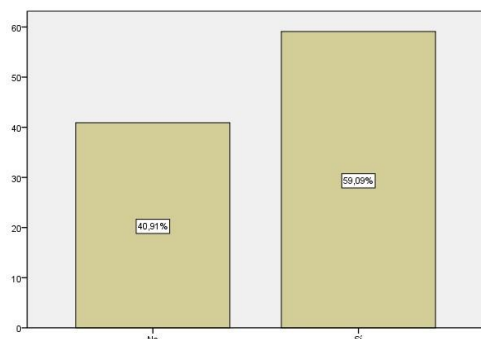
Tabla 28

El pago obtenido por las labores de las personas con discapacidad les permite cubrir sus gastos de comida

	Frecuencia	Porcentaje
No	27	40,9%
Sí	39	59,1%
Total	66	100,0%

Figura 28

El pago obtenido por las labores de las personas con discapacidad les permite cubrir sus gastos de comida



En la tabla 28 y figura 28, el 59,1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca, del pago obtenido por las labores de las personas con discapacidad les permite cubrir sus gastos de comida, el 40,9% menciona que no.

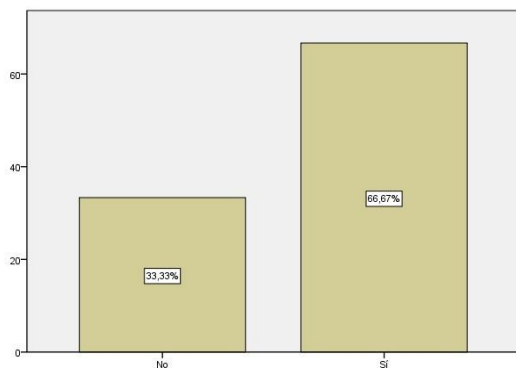
Tabla 29

El pago obtenido por las labores de las personas con discapacidad les permite cubrir sus gastos de salud

	Frecuencia	Porcentaje
No	22	33,3%
Sí	44	66,7%
Total	66	100,0%

Figura 29

El pago obtenido por las labores de las personas con discapacidad les permite cubrir sus gastos de salud



En la tabla 29 y figura 29, el 66,7% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, dice que sí, acerca, del pago obtenido por las labores de las personas con discapacidad les permite cubrir sus gastos de salud, el 33,3% menciona que no.

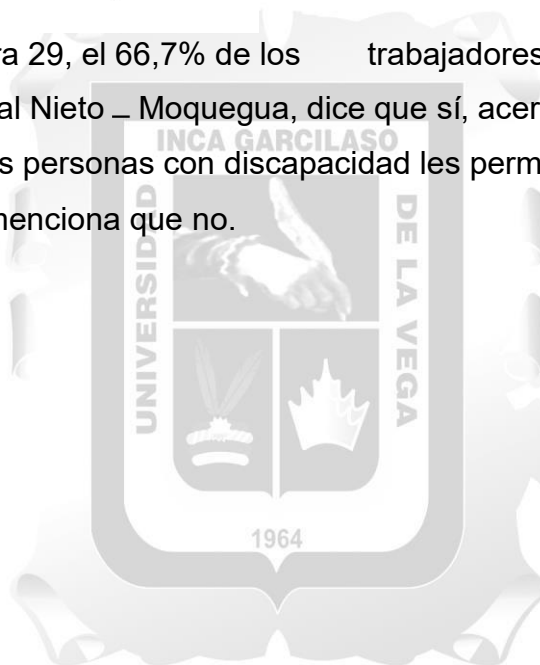


Tabla 30

El pago obtenido por las labores de las personas con discapacidad les permite cubrir sus gastos de Vivienda

	Frecuencia	Porcentaje
No	29	43,9%
Sí	37	56,1%
Total	66	100,0%

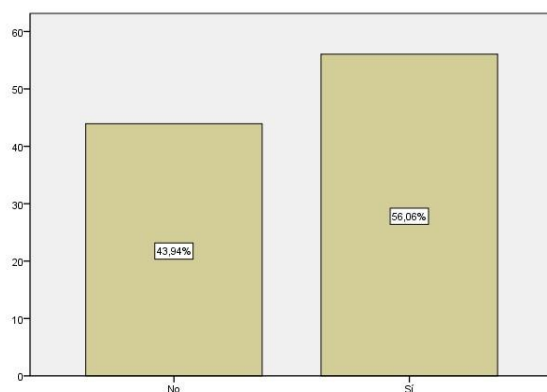


Figura 30

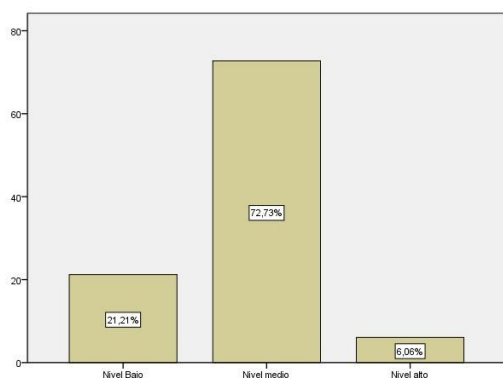
El pago obtenido por las labores de las personas con discapacidad les permite cubrir sus gastos de Vivienda

Figura 31

Nivel Bajo	14	21,2%
Nivel medio	48	72,7%
Nivel alto	4	6,1%
Total	66	100,0%



Nivel de Trabajo remoto



En la tabla 31 y figura 31, el 72,7% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mcal. Nieto Moquegua se encuentran en nivel medio con respecto al nivel de trabajo, el 21,2% se encuentra en nivel bajo y el 6,1% está en nivel alto.

Tabla 32

Nivel de cumplimiento de beneficios laborales

	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Nivel Bajo	7	10,6%
Nivel medio	52	78,8%
Nivel alto	7	10,6%
Total	66	100,0%

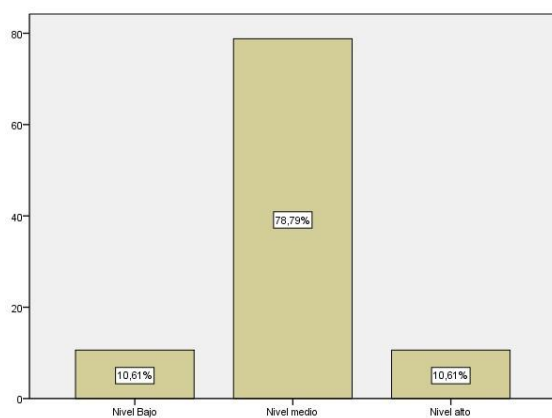
Figura 32

Nivel de cumplimiento de beneficios laborales

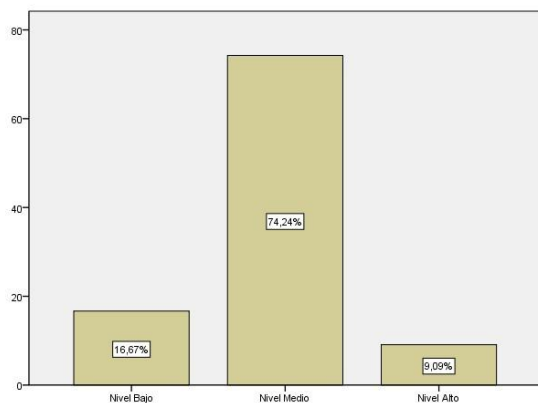
Figura 33

Nivel de exclusión por su condición física.

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	11	16,7%
Nivel Medio	49	74,2%
Nivel Alto	6	9,1%
Total	66	100,0%



En la tabla 32 y figura 32, el 78,8% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua se encuentran en nivel medio con respecto al nivel de trabajo, el 10,6% se encuentra en nivel bajo y con respecto al nivel alto, se presenta el mismo porcentaje.



En la tabla 33 y figura 33, el 74,2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua, se encuentran en nivel medio con respecto al nivel de trabajo, el 16,7% se encuentra en nivel bajo y el 9,1% está en nivel alto.

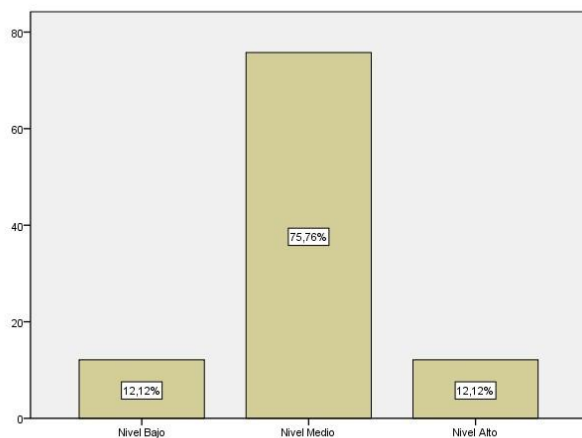
Tabla 34

Nivel de dignidad de la persona con discapacidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	8	12,1%
Nivel Medio	50	75,8%
Nivel Alto	8	12,1%
Total	66	100,0%

Figura 34

Nivel de dignidad de la persona con discapacidad.



En la tabla 34 y figura 34, el 75,8% de los encuestados se encuentran en nivel medio con respecto al nivel de trabajo, el 12,1% se encuentra en nivel bajo y con respecto al nivel alto, se presenta el mismo porcentaje.

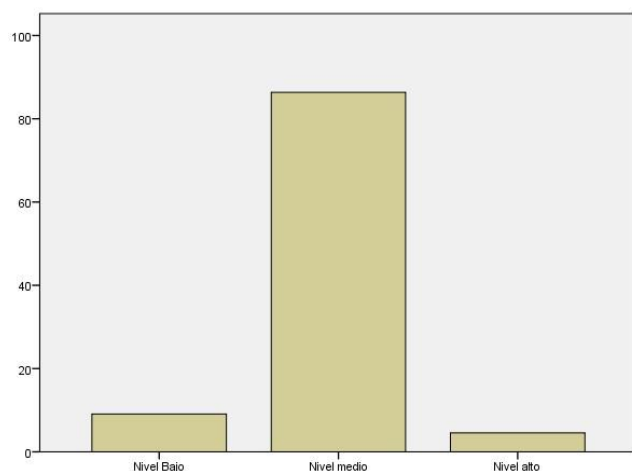
Tabla 35

Nivel de ineficacia de la Ley N° 1468

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	6	9,1%
Nivel medio	57	86,4%
Nivel alto	3	4,5%
Total	66	100%

Figura 35

Nivel de ineficacia de la Ley N° 1468



En la tabla 35 y figura 35, el 86,4% de encuestados esta en nivel medio, el 9,1% tiene nivel bajo y el nivel alto es de 4,5%.

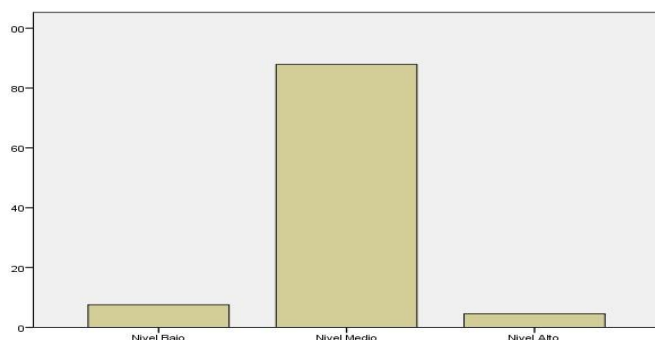
Tabla 36

Nivel de discriminación en la contratación de personas discapacitadas

	Frecuenci		Porcentaj	
	a	e		
Nivel Bajo	5	7,6%		
Nivel Medio	58	87,9%		
Nivel Alto	3	4,5%		
Total	66	100%		

Figura 36

Nivel de discriminación en la contratación de personas discapacitadas



En la tabla 36 y figura 36, el 87,9% de encuestados está en nivel medio, el 7,6% tiene nivel bajo y el nivel alto es de 4,5%.

4.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 37

Prueba de Kolmogorov- Smirnov

		Pre- test: Ineficacia de la Ley N° 1468 sobre personas discapacitad as	Post- test: Ineficacia de la Ley N° 1468 sobre personas discapacitad as	Pre- test: Discriminaci ón	Post- test: Discriminaci ón
N		66	66	66	66
Parámetros normales ^{a,b}	Media	8,6515	10,6818	8,6515	10,3182
	Desviación típica	1,90943	2,09878	2,03426	2,18498
Diferencias más extremas	Absoluta	,114	,178	,154	,189
	Positiva	,091	,111	,74	,102
	Negativa	-,114	-,178	-,154	-,189
Z de Kolmogorov-Smirnov		,114	,178	,154	,189
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000	,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

De la tabla 37, se tiene que los datos obtenidos no tienen normalidad debido a que la sig. asint. Fue de $0,000 < 0,005$ y, por tanto, se aplica la prueba de hipótesis de wicoxon.

Tabla 38

Comprobación de ineficacia de la Ley N° 1468 sobre personas discapacitadas en el proceso de contratación

Rangos			
	N	Rango promedio	Suma de rangos
Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
Post- test- Pre- test Rangos positivos	66 ^b	33,50	2211,00
Empates	0 ^c		
Total	66		

a. Post- test < Pre- test

b. Post- test > Pre- test

c. Post- test = Pre- test

Estadísticos de contraste^a	
	Post- test
Z	-7,188 ^b
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

Entonces, al ser $p=0,000$ menor a $0,05$; razón por la que se afirma que la Ineficacia de la Ley N° 1468 incide en la discriminación en el proceso de contratación de personas discapacitadas en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

Este contexto significa que, en relación al objetivo general, existen consecuencias por discriminación que se derivan de la ineficacia de dicha ley en la contratación

de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021.

4.3 Discusión de Resultados

Los datos obtenidos de la investigación guían a que el nivel de ineficacia del Decreto Legislativo N° 1468 es medio con un 86,4% (tab. 35 y Fig. 35), siendo que el nivel de trabajo remoto es medio con 72,7% (tab. 31 y Fig. 31) y el nivel de cumplimiento de los beneficios laborales también es de ese mismo nivel con un 78,8%; por lo que, el cumplimiento de ambos aspectos que señala debería garantizar el Decreto Legislativo antes mencionado no se ha aplicado a todos los trabajadores; por lo tanto, se tiene que la norma legal indicada, no ha sido cumplida en su plenitud y no ha sido completamente eficaz de conformidad con el Art. 4, inc. 7 de la misma. Asimismo, teniendo en cuenta que la discriminación conforme Zandel (2019) viene a ser la exclusión a personas en oportunidades laborales y otros ámbitos de la vida, se tiene que dicha normativa mencionada al inicio ha generado un nivel de discriminación en la contratación de personas discapacitadas de nivel medio con un 87,9% (tab. 36 y Fig. 36), demostrándose esta situación tanto en el nivel de exclusión por su condición física (tab. 33 y Fig. 33); como en el respeto en relación al nivel de dignidad de la persona con discapacidad (tab. 34 y Fig. 34), teniendo ambos un nivel medio con un 74,2% para el primer caso y un 75,8% para el segundo caso.

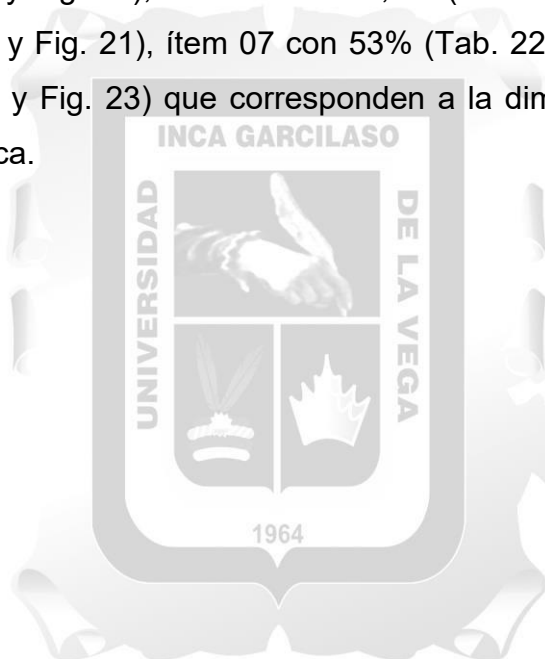
Contexto que, deja bastante claro que la primera consecuencia de la ineficacia de la legislación bajo análisis se presenta en el ámbito de la discriminación de las personas discapacitadas al obtener también un nivel discriminatorio en los ámbitos de exclusión por condición física y dignidad de la persona con discapacidad en el proceso de contratación en la municipalidad provincial de Mca. Nieto Moquegua, sobre todo en su primera dimensión. Por lo que, se asevera que se produce la ineficacia del DL antes mencionado debido a que conforme Corrales (2019) se produce cuando existe una a sintonía entre lo legislado y entre lo que se visualiza in facto que vienen a ser todos los aspectos que han observado a partir de la aplicación del procesamiento de datos a través de las encuestas para esta investigación. Asimismo, al tener por ineficaz dicho cuerpo legislativo, se tiene por facultado que los discapacitados

afectados por ello tengan la posibilidad de acceder al proceso correspondiente en ámbito civil donde, conforme Mateos (2020) se podrá cobrar como consecuencia jurídica de la afectación de sus derechos la indemnización que corresponda a fin de resarcirse el daño ocasionado; además, podrán los afectados acceder también al proceso en el ámbito penal por ser conforme Taboada (2020) la discriminación un acto que no permite la Constitución de este país y que conforme a ello se tiene el Art. 323 del CP donde se señala que la discriminación tiene pena de entre 2 años a 3. De la misma forma, se pueden tomar acciones administrativas conforme Ciencias Hegel (2020) porque con la misma se busca cumplir con la facultad sancionadora del estado en relación a los funcionarios.

Ahora, en relación al objetivo específico sobre determinar los actos discriminatorios que se producen en el proceso de contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua. Se tiene que, sobre dignidad de la persona, dichos actos efectivamente se presentaron ya que el 62,1% de los sujetos de estudio (Tab. 16 y Fig. 16) señalaron que las personas con discapacidad tuvieron dificultad para obtener empleo en la municipalidad antes mencionada, también se tuvo que un 42,4% (Tab. 17 y Fig. 17) opina que el puesto de trabajo no es adecuado para personas discapacitadas y mismo porcentaje (Tab. 18 y Fig. 18) señala que el puesto de trabajo no es adecuado para sus limitaciones físicas, asimismo, se tiene que la municipalidad no permite en un 45,5% (Tab. 19 y Fig. 19) que los trabajadores con discapacidad realicen sus labores.

En relación a la dimensión exclusión por su condición física, se tiene que el 57,6% (Tab. 20 y Fig. 20) de los sujetos de estudio señala que los trabajadores hacen comentarios de burla sobre su discapacidad, de la misma forma en un 54,5% (Tab. 21 y Fig. 21) se observó que decían comentarios ofensivos sobre dicho aspecto, en un 53% (Tab. 22 y Fig. 22) se observó comentarios displicentes. De la misma forma, se observó un ambiente hostil en un 54,5% (Tab. 23 y Fig. 23) y que no se permite avanzar en su desarrollo laboral en un 40,9% (Tab. 24 y Fig. 24), en su desarrollo profesional no los apoyan en un 47% (Tab. 25 y Fig. 25), en su desarrollo como personas no les ayuda en un 47% (Tab. 26 y Fig. 26)

Por lo que, respecto de la dimensión de exclusión por su condición física y de la dignidad de la persona el porcentaje de aceptación se lleva con el de negación entre 5 a 10 puntos que viene a ser un punto mínimo para establecer la división entre ambas respuestas, situación que conlleva a que se confirme que aún existen actos discriminatorios en estas dimensiones en mayor o menor grado en cada uno de los ítems. No obstante, los actos discriminatorios que preponderan conforme la investigación efectuada se observan en el ítem 01 con 62,1% (Tab. 16 y Fig. 16), ítem 05 con 57,6% (Tab. 20 y Fig. 20), ítem 06 con 54,5% (Tab. 21 y Fig. 21), ítem 07 con 53% (Tab. 22 y Fig. 22) e ítem 08 con 54,5% (Tab. 23 y Fig. 23) que corresponden a la dimensión de exclusión por su condición física.



CAPITULO V

Conclusiones y Recomendaciones



5.1. Conclusiones

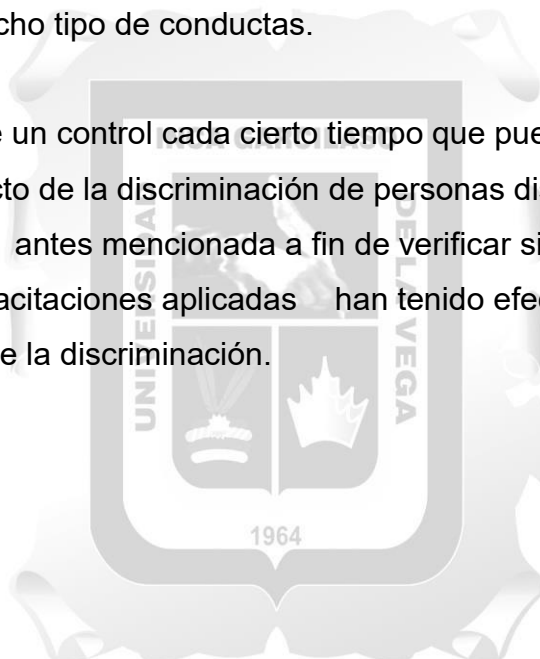
- 5.1.1. Se tiene que si, existe Ineficacia de la Ley N° 1468 y, por tanto, esta situación incide en la contratación de personas en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021 y que la misma influye en el proceso de contratación de personas discapacitadas de dicha entidad debido a que p-valor fue de $0,000 < 0,005$ conforme prueba del Wilcoxon.
- 5.1.2. La ineficacia del Decreto Legislativo N°1468 incide en la discriminación en la contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021 en forma de exclusión que se genera a causa de su condición física.
- 5.1.3 Otra consecuencia que se deriva de la ineficacia de dicha normativa por discriminación en la contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021, es que los afectados por discriminación podrán tomar las acciones pertinentes a nivel civil, penal y administrativo, o elegir aquella que le resulte más beneficiosa.
- 5.1.4. Los actos discriminatorios que se producen en el proceso de contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua, están conformados por los ítems 01, 05, 06, 07 y 08 correspondientes a la dimensión de exclusión por su condición físico.
- 5.1.5 Se tiene que los otros ítems relativos a la dimensión de exclusión por su condición físico, si bien presentan mayor aceptación en torno a la inexistencia de actos discriminatorios, se tiene que la diferencia es mínima (solo entre 5 a 10 puntos); por lo que, aún se pueden considerar como actos discriminatorios respecto de los cuales la municipalidad debe tomar medidas.

5.1.6 Respecto de la dimensión de dignidad de la persona con discapacidad, se tiene que aún existen actos discriminatorios, pero en menor proporción a los porcentajes obtenidos en los ítems mencionados en el párrafo anterior.



5.2. Recomendaciones

- 5.2.1 Debe mejorarse el ambiente laboral contratando a un psicólogo especializado en dicho aspecto a fin de que las personas con discapacidad no sientan un ambiente hostil laboral discriminatorio por dicha índole a fin de disminuir dicho entorno hostil para dichos tipos de personas.
- 5.2.2 Deben brindarse charlas y capacitaciones a todos los integrantes de la municipalidad provincial Mariscal Nieto a fin de disuadir dicho tipo de conductas.
- 5.2.3 Debe hacerse un control cada cierto tiempo que puede ser cada 3 o 6 meses respecto de la discriminación de personas discapacitadas en la municipalidad antes mencionada a fin de verificar si efectivamente las charlas y capacitaciones aplicadas han tenido efectos positivos en la disminución de la discriminación.



BIBLIOGRAFÍA

Alcazar, J. (15 de Agosto del 2020). *Trabajo remoto vs teletrabajo, las ventajas y desventajas de trabajar fuera de oficina*. Obtenido de:

<https://blog.formaciongerencial.com/trabajoremototeletrabajo/>

Altez, X. y Travezaño, E. (2021) Relación entre el principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Chanchamayo:

Universidad Peruana de los Andes. Recuperado de:

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPLA_7d630390e1ff0bc95f9710e6580784f0

Astaiza, J. (2022) *El acoso laboral dentro de la vida militar. Ecuador: Universidad*

Andina Simón Bolívar. Recuperado de:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8670>

Atienza, M. (2018). Dignidad Humana y derechos de las personas con discapacidad. *IUS ET VERITAS*, 1(53), pp. 1-5. Obtenido de:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16547/16893>

Bazan, D. y Pimentel, J. (2021) Las prácticas laborales y su relación con la diversidad, respecto de las personas con discapacidad de los Contact Center. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de:

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPC_b3fa9f6fc534fb93b7952c2d73944c4b

Cáceres, F. y Saavedra, M. (2020) *La acción de indemnización de perjuicios autónoma en materia de responsabilidad contractual en la jurisprudencia nacional*. Santiago de Chile: Universidad de Chile. Recuperado de:

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/176882/La-accion-de-indemnizacion-de-perjuicios-autonoma-en-materia-de-responsabilidadcontractual-en-la-jurisprudencia-nacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Casas, J. Repullo, J. & Donado, J. (2019) La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *SEMFYC* 318(8), pp. 527-538

Recuperado de:

<https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-laencuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>

Código Civil. Promulgado el 25 de julio de 1984 (Perú)

Código Penal. Promulgado el 08 de abril de 1991 (Perú)

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el empleo (2020). *Discriminación por discapacidad*. Obtenido de: <https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-pordiscapacidad>

Comisión Nacional de Derechos Humanos (17 de julio del 2018). *El derecho a la no discriminación*. Obtenido de:

<https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21Discriminacion-DH.pdf>

Constitución Política del Perú. Promulgada el 29 de diciembre de 1993 (Perú)

Corral, F. (25 de Septiembre del 2019). *La ineficacia de la ley*. Obtenido de: <https://www.elcomercio.com/opinion/ineficacia-ley.html>

Decreto Legislativo que establece disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19. Decreto Legislativo 1468. Promulgada el 23 de abril del 2020 (Perú).

Defensoría del Pueblo (04 de junio del 2020). *La Defensoría del Pueblo alerta sobre despidos a personas con discapacidad*. Obtenido de:

<https://www.defensoria.gob.pe/la-defensoria-del-pueblo-alerta-sobredespidos-a-personas-con-discapacidad/>

Didier, N. (2019) Discriminación laboral desde Recursos Humanos: Un debate técnico pendiente. *Revista de Ciencias Sociales Aplicadas* 1(9), pp.9-31.

Recuperado

de:

<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360739001/571360739001.pdf>

Duthurburu, A (18 de junio del 2020) La discriminación también alcanza a las personas discapacitadas. Punto y Seguido. Recuperado de:

<https://puntoseguido.upc.edu.pe/la-discriminacion-tambien-alcanza-a-laspersonas-discapacitadas/>

Echaiz, C. (2019) Seminario de Tesis III. El trabajo de Campo. *Instituto para la Calidad de la Educación* 1(1), pp. 1-10. Recuperado de:

<https://www.usmp.edu.pe/iced/carpeta-2019-1/pdfs/materiales/de/3/seminario-tesis-3.pdf>

Ekmer (05 de enero del 2022) Diferencias entre investigación exploratoria, descriptiva y explicativa. MTV. Recuperado de:

<https://invest.mundotareavirtual.com/generalidades/diferencias-entreinvestigacion-exploratoria-descriptiva-y-explicativa/>

Garay, F. y Carhuacho, I. (2019) Modelo social como alternativa para el desarrollo de la persona con discapacidad, Callao. Perú. *Telos* 21(3), pp. 681-709. Obtenido de:

<https://www.redalyc.org/journal/993/99360575009/html/>

García, K., Hernández, M. y Rivera, M. (2019) *Medición de la segregación ocupacional por sexo en México: diferencias a través de las entidades federativas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Recuperado de: <http://ru.iiec.unam.mx/5214/1/1-061-Garcia-HernandezRivera.pdf>

Gonzales, S y Montt, M. (2019) *DE LA TUTELA Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL*. Chile: Universidad de Chile. Recuperado de:

https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/173715/De_la_tutela_y_la_discriminacion_laboral.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Gracia, M. y Horbath, J. (2019). Exclusión y discriminación de indígenas en Guadalajara, México. *Perfiles latinoamericanos* 27(53), pp. 1- 20.

Recuperado de: <https://doi.org/10.18504/pl2753-011-2019>

Guest, E. (4 de mayo del 2021). John Rawls: Una teoría de la Justicia. Recuperado de: <https://studentsforliberty.org/eslibertad/blog/john-rawlsuna-teoria-de-la-justicia/>

Hernández, J., Vives, D. y Hernández, M. (2019) *La discriminación en los procesos de selección laboral: el caso de las personas con discapacidad en lima metropolitana*. Lima: Universidad del Pacifico. Recuperado de: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2698/HernandezJorge_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=4

Hocking, C. (2020) La justicia ocupacional como justicia social: La demanda moral de la inclusión. *Journal of Occupational Science* 24(1), pp. 29–42. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/14427591.2017.1294016>

Instituto de Ciencias Hegel (15 de julio del 2021) ¿Qué es el Derecho Sancionador administrativo en el Perú?. Recuperado de: <https://hegel.edu.pe/blog/que-es-el-derecho-sancionador-administrativoen-el-peru/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (15 de diciembre del 2017). Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad. Recuperado de: https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/cap03.pdf

Ley del Procedimiento Administrativo General. Promulgado el 11 de abril de 2001(Perú)

Lopez, M. (19 de octubre del 2019) ¿Qué significa ser una persona con discapacidad en el Perú? Recuperado de: <https://rpp.pe/vital/salud/quesignifica-ser-una-persona-con-discapacidad-en-el-peru-noticia-1167146>

Lopez, M. (2019) Modelos teóricos e investigación en el ámbito de la discapacidad. hacia la incorporación de la experiencia personal. *Universidad de Cordoba* 1(1), pp. 1-17. Obtenido de: https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wpcontent/uploads/2019/10/01_010.pdf

Marchan, G. (2019) Estudio sobre la situación socio-laboral de la persona con discapacidad en el distrito de Piura: medidas de inclusión. Piura: Universidad Nacional de Piura. Recuperado de: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1396/ECON-MARGON-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MARKA (2018). *Metodología de la investigación*.
Obtenido de: <https://markainvestigacion.wordpress.com/>

Marroquin, J. (2019) Vela Barba, Estefanía, La discriminación en el empleo en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* 28(1), pp. 254-256.
Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/4296/429662294010/429662294010.pdf>

Mateos, J. (2020) El derecho a la no discriminación de los funcionarios interinos: estado de la cuestión tras la más reciente jurisprudencia comunitaria. *RVAP* 1(117), pp. 387-419. Recuperado de: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/107089/1/RVAP117MateosJ.3.pdf>

Meza, S. (2021) Exclusión social y escasa inserción laboral de las personas con habilidades diferentes del área de OMAPED - Distrito de Pacasmayo, 2019. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_a33b7d1bc54ccdd8ecc1b3b2397cf24c

Organización Nacional del Trabajo (25 de setiembre del 2019) 8 de cada 10 personas con discapacidad no participan del mercado laboral en el Perú.
Recuperado de: https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_645594/lang--es/index.htm

Ossorio, C (2019) El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPUC_69911afc39f8525a6e3ce42df7f470c4

- Paco, A. (2019) *Factores asociados a la ineficacia de la ley 30364, ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, en la provincia de jaén, año 2017*. Tacna: Universidad Privada de Tacna. Recuperado de: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/973/PacoAlex.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pastor, R. (2019) Población y Muestra. *Pueblo Continente* 30(1), pp.237-241. Recuperado de: <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/issue/view/79/showToc>
- Quispe, A., Pinto, D., Huaman, M., Bueno, G., y Valle, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo* 13(1), pp. 78-83. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>
- Reyez, J. (2019) EFICACIA DE LA LEY. *Revista de Derecho* 1(7), pp. 75-84. Recuperado de: <https://revistaderechovaldivia.cl/index.php/revde/article/view/1039/726>
- Rodríguez, R. y García, Felipe. (2020). Desigualdad salarial entre trabajadores con y sin discapacidad en México, ¿Discriminación o menor productividad?. *Revista de economía* 39(2), pp. 217-245. Recuperado de: <https://doi.org/10.29105/ensayos39.2-4>
- Salas, D. (23 de junio del 2020) La encuesta y el cuestionario. Investigalia. Recuperado de: <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-elcuestionario/>
- Sorela, A. (17 de Noviembre del 2019). *La discriminación por Razón de discapacidad*. Obtenido: <https://forojuridico.mx/la-discriminacion-por-razonde-discapacidad/>
- Sosa, M., Espinoza, M. y Can, A. (2020) Discriminación y estigma en el campo laboral de Campeche. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* 5(25),

pp. 324-335. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/journal/6437/643769231025/>

Sousa, K. y Carvalho, J. (2021) Precarização do trabalho e juventude: uma análise sobre a realidade laboral face à pandemia da COVID-19. *O Social em Questão* 1(53), pp. 277-300. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/journal/5522/552270452011/>

Stang, M. (2017). *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real*. Recuperado de:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7135/1/S1100074_es.pdf

Taboada, A. (08 de setiembre del 2020) *¿El racismo es un delito? Análisis jurídico de la discriminación racial y el racismo en el Perú*. Ius 360. Recuperado de: <https://ius360.com/serrano-igualado-analisis-juridico-dediscriminacion-y-racismo-en-el-peru/>

Takehara, J. (25 de febrero del 2020) *La discriminación no solo se limita a los actos en las relaciones interpersonales directas; sino en el propio diseño y funcionamiento de las instituciones*. Recuperado de:
<https://idehpucp.pucp.edu.pe/entrevistas/la-discriminacion-no-solo-selimita-a-los-actos-en-las-relaciones-interpersonales-directas-sino-en-elpropio-diseno-y-funcionamiento-de-las-instituciones/>

Tirado, G. (2019) *Los criterios para determinar la cuantía de la indemnización en la reparación del daño ambiental por responsabilidad civil extracontractual*.

Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. recuperado de:
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4695/BCTES-3520%20TIRADO%20CRUZADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tribunal Constitucional (2007). Expediente 3501-2006 -PA/TC-Lima. Lima: 15 de marzo del 2007. Recuperado de:
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>

Tribunal Constitucional (2014). Expediente 0020-2012-PI/TC-Lima. Lima: 16 de abril del 2014. Recuperado de:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf>

Tribunal Constitucional (2020). Expediente 3835-2017-PA/TC-Ucayali. Lima: 29 de setiembre del 2020. Recuperado de:

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/03835-2017-AA.pdf>

Universidad de Oriente (18 de julio del 2020) *EL MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD: UNA CUESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS.*

Recuperado de: <https://veracruz.uo.edu.mx/blog/el-modelo-social-de-ladiscapacidad-una-cuesti%C3%B3n-de-derechos-humanos>

Vilariño, A (7 de octubre del 2020) *Personas con discapacidad: los vulnerables de los vulnerables de la pandemia.* Recuperado de:

<https://hazrevista.org/tercersector/2020/10/personas-con-discapacidadlos-vulnerables-de-los-vulnerables-de-la-pandemia/>

Zardel, B. (2019) La discapacidad: pre–juicio históricamente constituido y sus efectos paradójales de discriminación, exclusión e indiferencia. *ITESO* 4(1), pp.79-98. Recuperado de:

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/cipiteso/20200713014844/02.pdf#page=81>

ANEXO: Modelo de cuestionario

CUESTIONARIO DE INEFICACIA DEL DECRETO LEGISLATIVO 1468

Estimado amigo, el presente cuestionario tiene como objetivo recoger información sobre la ineficacia del Decreto Legislativo 1468 sobre personas discapacitadas. Agradeceré contestar todas las preguntas, marcando con x la opción que crea necesario de acuerdo a los siguientes valores. Valoración:

- 0: No
- 1: Si

El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre el la ineficacia del

Nº	PREGUNTAS	Si	No
DIMENSIÓN 1: Trabajo remoto			
1	Se le propuso la modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID-19		
2	Se le permitió el acceso a la modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID-19		
3	Se le permitió ejercer sus labores bajo la modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID-19		
4	Bajo la modalidad de trabajo remoto puede efectuar todas las labores que realizaba previamente a la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto		
5	Bajo la modalidad de trabajo remoto ha tenido dificultad para efectuar todas las labores que realizaba previamente a la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto		



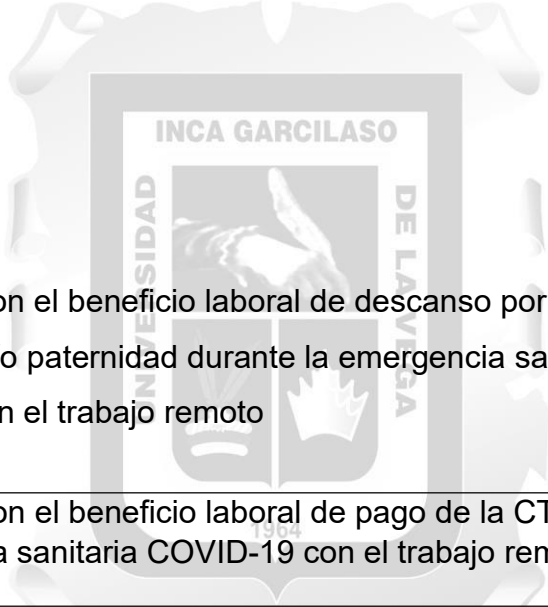
6	La discapacidad que tiene le impidió realizar sus labores bajo la modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto		
---	--	--	--

to Legislativo 1468

Sexo: _____

Edad: _____

Fecha: _____

7	Se cumplió, previamente a la implementación de la modalidad de trabajo remoto, con consultar si estaba de acuerdo con realizar sus labores bajo dicha modalidad		
8	Firmo un documento de conformidad de efectuar sus labores bajo modalidad de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto		
DIMENSIÓN 2: Cumplimiento de beneficios laborales			
9	Se cumplió con el beneficio laboral de pago de la gratificación de fiestas patrias durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto		
10	Se cumplió con el beneficio laboral de pago de la gratificación de navidad durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto		
11	Se cumplió con el beneficio laboral de pago de las vacaciones durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto		
12	 <p>Se cumplió con el beneficio laboral de descanso por maternidad y/o paternidad durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto</p>		
13	Se cumplió con el beneficio laboral de pago de la CTS durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto		
14	Se cumplió con el beneficio laboral de pago de la asignación familiar durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto		
15	Se cumplió con el beneficio laboral de seguro médico durante la emergencia sanitaria COVID-19 con el trabajo remoto		

CUESTIONARIO SOBRE DISCRIMINACIÓN

Estimado amigo, el presente cuestionario tiene como objetivo recoger información sobre la discriminación hacia personas discapacitadas. Agradeceré contestar todas las preguntas, marcando con x la opción que crea necesario de acuerdo a los siguientes valores. Valoración:

- 0: No
- 1: Si

El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre la discriminación

Sexo: _____

Edad: _____

Fecha: _____

Nº	PREGUNTAS	1	2
DIMENSIÓN 1: Exclusión por su condición física			
1	Hubo complicaciones para conseguir empleo para personas discapacitadas en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto		
2	Hubo facilidades de acceso al puesto de trabajo para personas discapacitadas en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto		
3	El puesto de trabajo que obtienen las personas discapacitadas es adecuado para sus limitaciones físicas		
4	La infraestructura de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite que los trabajadores que padecen de alguna discapacidad realicen sus labores		
5	Hubo comentarios de burla sobre los trabajadores que manejan alguna discapacidad por dicha índole		
6	Hubo comentarios ofensivos sobre los trabajadores que manejan alguna discapacidad por dicha índole		
7	Hubo comentarios displicentes sobre los trabajadores que manejan alguna discapacidad por dicha índole		
8	El ambiente laboral es hostil respecto de los trabajadores que manejan alguna discapacidad por dicha índole		

DIMENSIÓN 2: Dignidad de la persona con discapacidad			
9	El trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite a las personas discapacitadas avanzar en su desarrollo laboral		
10	El trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite a las personas discapacitadas avanzar en su desarrollo profesional		
11	El trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite a las personas discapacitadas avanzar en su desarrollo como persona		
12	El trabajo en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto permite a las personas discapacitadas desarrollarse libremente		
13	El pago obtenido por las labores de las personas con discapacidad les permite cubrir sus gastos de comida		
14	El pago obtenido por las labores de las personas con discapacidad les permite cubrir sus gastos de salud		
15	El pago obtenido por las labores de las personas con discapacidad les permite cubrir sus gastos de vivienda		



MATRIZ DE CONSISTENCIA


TITULO: INEFICACIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N°1468 COMO CONSECUENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO,

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuáles son las consecuencias de la ineficacia del Decreto Legislativo N°1468 por discriminación en la contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar las consecuencias de la ineficacia del Decreto Legislativo N°1468 por discriminación en la contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Respecto de la hipótesis, para este trabajo no se elabora debido a que conforme MARKA (2018) el acto de describir un fenómeno no requiere de hipótesis</p> <p>Si existen consecuencias derivadas de la ineficacia del</p>	<p>Variable 1 (x):</p> <p>Ineficacia de la Ley N° 1468 sobre personas discapacitadas</p> <p>Variable 2 (y):</p> <p>Discriminación</p>	<p>Esta investigación es de tipo cuantitativo, nivel descriptivo</p> <p>Diseño: no experimental.</p> <p>Población: 90.000 personas</p>

MOQUEGUA, 2021



<p>Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?</p> <p>Problema Específico</p> <p>¿De qué manera la ineficacia del Decreto Legislativo N°1468 incide en la discriminación en el proceso de contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021?</p>	<p>Mariscal Nieto, Moquegua, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Indicar actos discriminatorios que se producen en el proceso de contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua 2021.</p>	<p>Decreto Legislativo N°1468 por discriminación en la contratación de personas discapacitadas en la municipalidad provincial de Mariscal Nieto, Moquegua 2021.</p>	<p>Dimensión 1 (Vx):</p> <p>Trabajo remoto</p> <p>Dimensión 2 (Vx):</p> <p>Cumplimiento de sus beneficios laborales.</p> <p>Dimensión 1 (Vy):</p> <p>Exclusión por su condición física</p> <p>Dimensión 2 (Vy):</p> <p>Dignidad de la persona con discapacidad</p>	<p>Muestra: 66 personas</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>
---	--	---	--	--

		 <p>The logo of the Universidad Inca Garcilaso de la Vega is centered in the middle cell. It features a shield with a decorative, torn-paper border. At the top of the shield, the text "INCA GARCILASO" is written. The shield is divided into four quadrants: the top quadrant shows a hand holding a quill pen; the bottom-left quadrant shows a crown; the bottom-right quadrant shows a crown. The word "UNIVERSIDAD" is written vertically on the left side of the shield, and "DE LA VEGA" is written vertically on the right side. Below the shield, the year "1964" is displayed.</p>		
--	--	--	--	--