

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

**CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL
DERECHO A ACCEDER A UN PUESTO DE TRABAJO EN LAS
INSTITUCIONES PÚBLICAS DE TACNA, AÑO 2025**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. Silvia Aydee Condori Ventura

**Para optar el Título Profesional de:
ABOGADO**

**TACNA – PERÚ
2025**

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TESIS

CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO
A ACCEDER A UN PUESTO DE TRABAJO EN LAS INSTITUCIONES
PÚBLICAS DE TACNA, AÑO 2025

Tesis sustentada y aprobada el 23 de diciembre del 2025; estando el jurado calificador
integrado por:

PRESIDENTE

: 

Dra. ISABEL RODRÍGUEZ MONZÓN

SECRETARIO

: 

Mgr. RAMIRO VALDIVIA RODRIGUEZ

MIEMBRO

: 

Dr. MIGUEL ANGEL MORA GUTIERREZ

ASESOR

: 

Dra. ISABEL RODRÍGUEZ MONZÓN



Universidad Nacional Jorge Basadre - Tacna

CERTIFICADO DE SIMILITUD



Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Yo, ISABEL RODRÍGUEZ MONZÓN, en mi condición de ASESOR (A) acreditado con resolución de Facultad N° 14049-2025-FCJE/UNJBG del 11 de Julio del 2025, del Trabajo de Tesis titulado: “CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO A ACCEDER A UN PUESTO DE TRABAJO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE TACNA, AÑO 2025” Presentado por la Bach. SILVIA AYDEE CONDORI VENTURA para optar por el título profesional de ABOGADO.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y similitud de trabajos de investigación y producción intelectual de la UNJBG; considerando que según la revisión, evolución y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 6%.

Por lo que **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la tesis y/o trabajo anunciado líneas arriba, la cual esta expedita para continuar con los trámites para optar el título profesional de ABOGADO según corresponda para su publicación en el Repositorio Institucional.

Tacna, 26 de noviembre del 2025.

FIRMA ASESOR

Nombres y Apellidos: Isabel Rodríguez Monzón
DNI: 00790370



Huella dactilar

FIRMA AUTOR

Nombres y Apellidos: Silvia Aydee Condori Ventura
DNI: 72110291



Huella dactilar

DEDICATORIA

A mis padres, quienes me enseñaron a nunca rendirme y que, con voluntad, todo es posible.

A mis hermanos, quienes fueron mi ejemplo y motivación para superarme profesionalmente.

A todas las personas con discapacidad, quienes día a día luchan por una sociedad más justa, con igualdad de oportunidades, libre de discriminación y sin barreras.

AGRADECIMIENTO

A Verónica Paredes y Lía Gómez, comisionadas de la Defensoría del Pueblo, quienes, con su experiencia y conocimientos, me animaron a elegir el tema de la presente tesis.

A la Dra. Isabel Rodríguez Monzón, quien me brindó su asesoramiento y siempre estuvo dispuesta a absolver cualquier duda que tuve.

A mis amistades y colegas, quienes me acompañaron y me brindaron su apoyo tanto emocional como académico durante la realización de la tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I EL PROBLEMA	15
1.1. Identificación y descripción del problema	15
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Justificación e importancia de la investigación	19
1.4. Alcances y limitaciones	21
1.5. Objetivos de la investigación	21
1.5.1. Objetivo general	21
1.5.2. Objetivos específicos	22
1.6. Hipótesis de la investigación	22
1.6.1. Hipótesis general	22
1.6.2. Hipótesis específicas	22
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes de la investigación	24
2.1.1. Antecedentes internacionales	24
2.1.2. Antecedentes nacionales	26
2.2. Bases teóricas	29
2.2.1. Bases teóricas de la variable independiente	29
2.2.2. Bases teóricas de la variable dependiente	36
2.3. Teorías aplicables al tema de investigación	41
2.4. Definición de principales conceptos	43

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	45
3.1. Variables y su operacionalización	45
3.1.1. Identificación de la variable independiente	45
3.1.1.1. Dimensiones e indicadores	45
3.1.1.2. Escala de medición	46
3.1.2. Identificación de la variable dependiente	46
3.1.2.1. Dimensiones e indicadores	46
3.1.2.2. Escala de medición	48
3.2. Diseño, tipo y nivel de la investigación	48
3.2.1. Diseño	48
3.2.2. Tipo	48
3.2.3. Nivel	49
3.3. Población y muestra	49
3.3.1. Población	49
3.3.2. Muestra	49
3.3.2.1. Criterios de inclusión y exclusión de la muestra	51
3.3.3. Unidad de análisis	52
3.3.4. Tipo de muestreo	52
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
3.4.1. Técnicas	52
3.4.2. Instrumentos	53
3.5. Procesamiento, análisis y presentación de datos	54
CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	55
4.1. Descripción del trabajo de campo	55
4.2. Resultados: tablas – figuras	56
4.2.1. Características de la muestra	56
4.2.2. Resultados descriptivos de la variable independiente “Cuota de empleo de personas con discapacidad”	60
4.2.3. Resultados descriptivos de la variable dependiente: “Derecho a acceder a un puesto de trabajo”	68
4.3. Pruebas estadísticas – comprobación de hipótesis	75

4.3.1 Prueba de normalidad de datos	75
4.3.2 Prueba de la hipótesis general	77
4.3.3 Prueba de la primera hipótesis específica	80
4.3.3 Prueba de la segunda hipótesis específica	84
4.3.4 Prueba de la tercera hipótesis específica	87
4.3.4 Prueba de la cuarta hipótesis específica	91
4.4. Discusión	95
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	102
5.1. Conclusiones	102
5.2. Recomendaciones	103
5.3. Propuesta legislativa	105
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXOS	114
Anexo 01. Matriz de consistencia	114
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables	116
Anexo 03: Instrumento de recolección de datos	118
Anexo 04: Base de datos	122
Anexo 05: Validación de instrumentos	126
Anexo 06: Respuesta del CONADIS a solicitud de información pública	129

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Edad de la muestra investigada.	56
Tabla 2	Tipo de discapacidad de la muestra investigada.	57
Tabla 3	Severidad de la discapacidad de la muestra investigada.	58
Tabla 4	Lugar donde trabajó la muestra investigada.	59
Tabla 5	Nivel de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.	60
Tabla 6	Nivel de la Dimensión 1 Obligación de contratación de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.	62
Tabla 7	Nivel de la Dimensión 2 Verificación previa al proceso de selección de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.	63
Tabla 8	Nivel de la Dimensión 3 Fiscalización de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.	65
Tabla 9	Nivel de la Dimensión 4 Sustitución de vacantes de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.	66
Tabla 10	Nivel de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.	68
Tabla 11	Nivel de la Dimensión 1 Prestacional de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.	69
Tabla 12	Nivel de la Dimensión 2 Igualdad sustantiva de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.	71
Tabla 13	Nivel de la Dimensión 3 No discriminación de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.	72
Tabla 14	Nivel de la Dimensión 4 Accesibilidad universal de la Variable Derecho a acceder a un puesto de trabajo.	74
Tabla 15	Prueba de Kolmogórov-Smirnov.	76
Tabla 16	Dirección e intensidad de la correlación de Spearman.	77
Tabla 17	Prueba de correlación de Spearman para la hipótesis general.	79
Tabla 18	Prueba de correlación de Spearman para la primera hipótesis específica.	83
Tabla 19	Prueba de correlación de Spearman para la segunda hipótesis específica.	86
Tabla 20	Prueba de correlación de Spearman para la tercera hipótesis específica.	90
Tabla 21	Prueba de correlación de Spearman para la cuarta hipótesis específica .	93

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Edad de la muestra investigada.	56
Figura 2	Tipo de discapacidad de la muestra investigada.	57
Figura 3	Severidad de la discapacidad de la muestra investigada.	58
Figura 4	Lugar donde trabajó la muestra investigada.	59
Figura 5	Nivel de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.	61
Figura 6	Nivel de la Dimensión 1 Obligación de contratación de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.	62
Figura 7	Nivel de la Dimensión 2 Verificación previa al proceso de selección de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.	64
Figura 8	Nivel de la Dimensión 3 Fiscalización de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.	65
Figura 9	Nivel de la Dimensión 4 Sustitución de vacantes de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.	67
Figura 10	Nivel de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.	68
Figura 11	Nivel de la Dimensión 1 Prestacional de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.	70
Figura 12	Nivel de la Dimensión 2 Igualdad sustantiva de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.	71
Figura 13	Nivel de la Dimensión 3 No discriminación de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.	73
Figura 14	Nivel de la Dimensión 4 Accesibilidad universal de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.	74

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar si el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad vulnera el derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna durante el año 2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico y nivel relacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 495 personas con discapacidad registradas en CONADIS-Tacna y se trabajó con una muestra de 151 participantes seleccionados mediante muestreo no probabilístico. Se empleó la técnica de la encuesta y un cuestionario tipo Likert validado por juicio de expertos, cuyo nivel de confiabilidad alcanzó $p=0,940$ para la variable independiente y $p=0,896$ para la variable dependiente. Los resultados descriptivos evidenciaron que el incumplimiento de la cuota es una práctica recurrente, pues el 40,40 % indicó que “siempre se incumple”, mientras que el derecho a acceder a un puesto de trabajo se percibe vulnerado en un 29,80 % “mayormente” y 25,17 % “siempre”. Asimismo, en el análisis inferencial, la prueba de Correlación de Spearman reveló una relación positiva muy fuerte entre el incumplimiento de la cuota y la vulneración del derecho a acceder a un puesto de trabajo ($\rho=0,819$; $p<0,001$), además de relaciones significativas en las dimensiones prestacional ($\rho=0,638$), igualdad sustantiva ($\rho=0,757$), no discriminación ($p = 0,762$) y accesibilidad universal ($\rho=0,673$). Se concluye que la falta de cumplimiento de la cuota constituye un factor determinante que vulnera de manera directa, estructural y consistente el derecho de las personas con discapacidad a acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, reflejando debilidades relevantes en la gestión pública local.

Palabras clave: Personas con discapacidad; Empleo público; Derechos humanos; Igualdad de oportunidades; Inclusión laboral; Accesibilidad; Discriminación laboral.

ABSTRACT

The research aimed to determine whether noncompliance with the employment quota for persons with disabilities violates the right to access a job in public institutions in Tacna during 2025. The study followed a quantitative approach, classified as basic and relational in scope, with a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 495 persons with disabilities registered in CONADIS-Tacna, and a sample of 151 participants was selected through non-probabilistic sampling. The survey technique was used, along with a Likert-type questionnaire validated by expert judgment, which achieved reliability levels of $p=0.940$ for the independent variable and $p=0.896$ for the dependent variable. Descriptive results showed that noncompliance with the quota is a recurrent practice, as 40,40 % indicated it is “always” violated, while the right to access a job is perceived as infringed by 29,80 % “mostly” and 25,17 % “always”. Likewise, in the inferential analysis, Spearman's correlation test revealed a very strong positive relationship between non-compliance with the quota and the violation of the right to access employment ($\rho=0.819$; $p<0.001$), along with significant associations in the provision dimension ($\rho=0.638$), substantive equality ($\rho=0.757$), non-discrimination ($p = 0.762$), and universal accessibility ($\rho=0.673$). It is concluded that the failure to comply with the employment quota constitutes a decisive factor that directly, structurally, and consistently undermines the right of persons with disabilities to access employment on equal terms, reflecting *significant weaknesses in local public management*.

Keywords: Persons with disabilities; Public employment; Human rights; Equal opportunities; Labor inclusion; Accessibility; Employment discrimination.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación surge, porque resulta imprescindible comprender cómo ciertas normas jurídicas, que parecen claras en el papel, terminan encontrando obstáculos cuando se aplican en escenarios concretos como el de las instituciones públicas. En ese contexto, la relevancia del presente estudio radica en examinar si el acceso al trabajo de las personas con discapacidad realmente se garantiza o si siguen existiendo brechas que afectan o limitan su pleno desarrollo laboral y social.

El primer capítulo, presenta el problema de investigación, incluyendo la descripción de la situación problemática, formulación de preguntas generales y específicas, además de objetivos e hipótesis que orientan todo el trabajo. Finalmente, se detallan los alcances y limitaciones de la investigación.

El segundo capítulo, aborda el marco teórico que, a partir de revisar antecedentes nacionales e internacionales, permite confrontar la situación regional con tendencias más amplias. También se profundizan en las bases conceptuales y posturas teóricas vinculadas a la discapacidad, el derecho al trabajo y la cuota de empleo.

En el tercer capítulo, se define el marco metodológico que sustenta la investigación, es decir, el diseño, enfoque y la forma en que se determinaron las variables y sus dimensiones. Así como el tipo de muestreo, los instrumentos empleados y los procedimientos para recoger y analizar los datos.

El cuarto capítulo, presenta lo hallado a partir del trabajo de campo, donde se despliegan las tablas, figuras y análisis estadísticos que emergen del instrumento aplicado. En tal sentido, se exponen los niveles a los que se llegó por cada dimensión y las correlaciones que se dieron para desglosar la relación entre cuota de empleo y derecho a acceder a un puesto de trabajo.

En el capítulo quinto, se presentan las conclusiones generales que sugieren recomendaciones para mejorar la aplicación de la ley e incluso una propuesta legislativa que podría hacer realidad el derecho a trabajar de manera efectiva de las personas con discapacidad.

Finalmente, esta investigación aspira a convertirse en un punto de partida para futuros trabajos que quieran profundizar en la relación entre normas inclusivas y su eficacia real en ámbitos regionales. De algún modo, lo desarrollado pretende estimular nuevas preguntas, especialmente aquellas que permitan evaluar si las políticas actuales responden a las necesidades de las personas con discapacidad o si requieren ajustes que consideren la diversidad de contextos. En ese marco, la importancia del estudio no radica solo en describir una problemática, sino en ofrecer bases para continuar investigando y fortaleciendo la protección de derechos fundamentales.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Identificación y descripción del problema

A nivel internacional, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad está reconocido como un derecho humano fundamental. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) exige a los Estados implementar medidas afirmativas para promover su empleo. En particular, el artículo 27 de la CDPD insta a los gobiernos a “emplear a personas con discapacidad en el sector público” y a “promover su empleo en el sector privado” mediante cuotas, incentivos u otras medidas (MTPE, 2024). Sin embargo, diversos estudios evidencian que las personas con discapacidad siguen enfrentando barreras persistentes para acceder al empleo. Calderón García et al. (2025) muestran que en el estado de Puebla (México) solo el 56 % de las instituciones públicas tenía al menos un trabajador con discapacidad, indicando una baja representación laboral que motiva propuestas de mayores cuotas inclusivas. Estas evidencias globales revelan que, pese al consenso internacional, la incorporación laboral de este colectivo es aún deficitaria.

A nivel nacional la situación no es distinta. El Perú ratificó la CDPD en 2007 y en 2012 promulgó la Ley 29973, conocida como Ley General de la Persona con Discapacidad, alineándose así con estándares internacionales. Dicha ley incluye entre sus mecanismos la cuota de empleo como medida de acción afirmativa. En efecto, el artículo 49 de la Ley 29973 prescribe que las instituciones públicas están obligadas a contratar por lo menos un 5 % de su personal entre personas con discapacidad, mientras que los empleadores privados con más de 50 trabajadores están obligados a reservar al menos un 3 % de su planilla para este grupo. La Ley 29973 introdujo la cuota para generar igualdad de oportunidades frente a las barreras, prejuicios y actitudes negativas que limitan la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral. Así, el marco legal peruano reconoce

explícitamente el derecho de estas personas a acceder a un empleo digno y busca revertir las bajas tasas de ocupación en el colectivo.

A pesar de este sólido marco legal, varios diagnósticos indican que su implementación real es insuficiente. Estudios nacionales documentan una brecha entre norma y práctica, como refiere Nieto Tinoco (2024), son pocas las empresas formales que cumplen con contratar a personas con discapacidad conforme exige la ley, debido en parte a una fiscalización inadecuada. Asimismo, datos oficiales confirman la dificultad práctica de la medida, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) reportó en 2023 que apenas 170 empresas lograron la cuota del 3 %, mientras 1,165 mejoraron la proporción sin llegar al 3 % exigido (Rosales Diaz, 2025). Estos reportes evidencian que, en el ámbito privado, la mayor parte de las empresas todavía no logra cumplir con las metas de inclusión establecidas.

En el sector público peruano la situación tampoco es alentadora. Según el informe anual 2023 del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS, 2024) entorno a los avances vinculados al cumplimiento de la Ley 29973, de 143 fiscalizaciones realizadas a municipalidades y gobiernos regionales como; Amazonas, Pasco, Piura, Lima, Cusco, Ancash y Moquegua, apenas 9 entidades cumplieron con la cuota de empleo, lo cual equivale a un escaso 6 % del total, mientras que 111 instituciones sí tenían personal con discapacidad, pero sin alcanzar la proporción exigida, representando un 78 %. Por otro lado, se constató que 23 instituciones no tenían contratado ni a un solo trabajador con discapacidad, cifra que corresponde al 16 % del total de entidades fiscalizadas.

De igual manera, Santamaria Flores (2024) reporta que el CONADIS ha impuesto multas a diversas entidades por no acatar la cuota, dando cuenta de la gravedad del problema. Es el caso de varios gobiernos locales, como Lambayeque y Amazonas, que fueron sancionados con más de S/ 309,000 por contravenir la obligación legal. No obstante, estos esfuerzos punitivos apenas muestran la

superficie de un problema estructural. Como concluye Vásquez Aguilar (2025) tras analizar el marco jurídico peruano, la normativa existe pero no se desarrolla de manera eficiente en la práctica, pues pocas entidades cumplen efectivamente con las medidas estipuladas.

En la región Tacna, de acuerdo con lo señalado por el MICDPD (2021), la población con discapacidad que cuenta con edad para trabajar aún no logra incorporarse adecuadamente a la esfera pública ni privada, debido, entre otros, a la dificultad para acceder a experiencia laboral suficiente y la baja remuneración en la oferta de empleo. Esta situación, que no es reciente, refleja la necesidad urgente de promover la inserción laboral real de este grupo poblacional.

Asimismo, pese a la ausencia de estudios específicos publicados sobre Tacna, es razonable prever un escenario de bajos niveles de cumplimiento, tal como lo corroboran los casos en otras regiones. En el contexto de Tacna, ello significaría que numerosas personas con discapacidad (que ya enfrentan barreras económicas, geográficas o culturales) se vean privadas de oportunidades de trabajo formales, agravando su situación de vulnerabilidad.

La omisión de la cuota de empleo en Tacna tendría consecuencias muy graves. En primer lugar, profundizaría la exclusión social de las personas con discapacidad, al limitar severamente su acceso a ingresos, autonomía y desarrollo personal. Esto vulnera principios constitucionales de igualdad y dignidad previstos en la Constitución peruana y en tratados internacionales. En segundo lugar, tal persistencia de la discriminación laboral enviaría un mensaje claro de desprecio institucional hacia los derechos de estos ciudadanos, lo que podría generar debilitamiento en la confianza y credibilidad de las entidades públicas regionales. Además, desde el punto de vista de la política pública, mantendría sin resolver un problema estructural pues el incumplimiento sostenido exige mayor rigurosidad en medidas legislativas y políticas de control para garantizar el derecho a un trabajo digno. Es decir, continuar en esta línea crítica requerirá revisar y fortalecer la

aplicación de la norma, en lugar de dar por saldada la inclusión con una simple obligación legal.

Finalmente, la continuación de esta problemática perpetúa un ciclo de desigualdad. Mientras el Estado peruano no haga cumplir de facto la Ley 29973, las personas con discapacidad seguirán enfrentando altas cifras de desempleo y reducidos ingresos económicos respecto a la población general. Ello contraviene los compromisos internacionales del Perú, como el monitoreo de la CDPD, y también representa una carga socioeconómica mayor, toda vez que, al excluir a miles de peruanos de participar plenamente en el mercado laboral, se limita el potencial productivo del país y se tiende a aumentar la dependencia de programas asistenciales. En consecuencia, se produce no solo una violación de derechos, sino un costo social y moral para toda la comunidad. En suma, el problema planteado exige ser abordado con prioridad, de no revertirse el incumplimiento de la cuota, se consolidará de forma crítica la discriminación laboral, perpetuando la vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad tanto en Tacna como en todo el Perú.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Constituye el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad una vulneración del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025?

1.2.2. Problemas específicos

a. ¿Constituye el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad una vulneración de la dimensión prestacional del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025?

- a. ¿Constituye el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad una vulneración de la dimensión de igualdad sustantiva del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025?
- b. ¿Constituye el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad una vulneración de la dimensión de no discriminación del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025?
- c. ¿Constituye el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad una vulneración de la dimensión accesibilidad universal del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

a. Justificación teórica

Esta investigación se fundamenta en una justificación teórica, en tanto aborda dos conceptos básicos: el derecho de acceso al trabajo en el ámbito público y la cuota de empleo para personas con discapacidad. Si bien estas dos variables han sido tratadas en diversos estudios, existen vacíos teóricos sobre cómo se vinculan en la región, específicamente en Tacna. Por tanto, la indagatoria en esta relación permitirá avanzar en el conocimiento existente, al describir cómo se manifiestan las barreras estructurales o normativas que limitan la igualdad de acceso a oportunidades de las personas con discapacidad en el espacio público. Así, se busca una visión más comprometida con el problema, que no se quede en un mero enunciado normativo o en un simple análisis estadístico, y que permita discutir con más criterio en la materia de políticas de inclusión laboral.

b. Justificación práctica

En cuanto a una perspectiva práctica, el estudio se justifica porque parte de una problemática concreta, esto es: ¿Constituye el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad una vulneración al derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025? La misma que es analizada a fin de identificar acciones, estrategias, o posibles reformas que permitan corregir tal situación o fomentar de manera real y efectiva la aplicación de la cuota.

c. Justificación social

En cuanto al alcance social de la presente investigación, también resulta importante considerar que la misma no se limita al análisis de una normativa o un derecho en abstracto. Por el contrario, pone al centro a uno de los colectivos más vulnerables, el de personas con discapacidad, quienes, a la fecha, presentan aún múltiples barreras para integrarse plenamente al trabajo y a la vida social. En esa línea, el presente estudio ejerce una función de visibilización de las injusticias todavía presentes a nivel estructural en la esfera pública, pero también de empoderamiento de los colectivos de personas con discapacidad y demás actores sociales que quieran trabajar para poner estas cuestiones en la agenda pública.

d. Justificación metodológica

En cuanto a sus aportes metodológicos, la presente investigación es importante por cuanto, al optar por el enfoque cuantitativo, basado en un diseño no experimental del tipo transversal, se podrá originar evidencia empírica actual que podrá ser retomada por futuros estudios sobre la misma problemática, pero en otros contextos geográficos o de otras aristas. Asimismo, el instrumento de recolección de información podría ser replicado o modificado por futuros estudios sobre empleo público y personas con discapacidad, permitiendo la periodicidad del análisis científico de este fenómeno social.

1.4. Alcances y limitaciones

El alcance de este trabajo se orientó a analizar la relación entre el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad y el derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna durante el año 2025. Se centró exclusivamente en personas con discapacidad registradas en el CONADIS y que se encontraban en edad de trabajar. Asimismo, se enfocó en la medición de percepciones a través de encuestas, las cuales permitieron determinar los niveles de cumplimiento, vulneración de derechos y asociaciones entre las variables.

En cuanto a limitaciones, conviene reconocer que la recolección de información estuvo sujeta a la voluntad y disponibilidad de las personas con discapacidad registradas en el CONADIS. Inicialmente, se solicitó a la OMAPED de las municipalidades y a la OREDIS de la región Tacna información sobre las personas con discapacidad registradas en su respectiva jurisdicción; sin embargo, sólo algunas respondieron y la información proporcionada fue limitada. Por tal, al amparo de la Ley de transparencia, se solicitó al CONADIS la lista de asociaciones u organizaciones de personas con discapacidad inscritas y vigentes en la región Tacna, con cuya respuesta favorable se pudo contactar a los presidentes y coordinar la aplicación del cuestionario.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar si el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.

1.5.2. *Objetivos específicos*

- a. Determinar si el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración de la dimensión prestacional del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.
- b. Determinar si el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración de la dimensión de igualdad sustantiva del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.
- c. Determinar si el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración de la dimensión de no discriminación del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.
- d. Determinar si el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración de la dimensión accesibilidad universal del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. *Hipótesis general*

El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.

1.6.2. *Hipótesis específicas*

- a. El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa de la dimensión prestacional del

derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.

- b. El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa de la dimensión de igualdad sustantiva del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.
- c. El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa de la dimensión de no discriminación del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.
- d. El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa de la dimensión accesibilidad universal del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Santos et al. (2023) desarrollaron un estudio denominado “Inclusión laboral en Ciudad Juárez: Realidades y desafíos para las personas en situación de discapacidad”, que tuvo como objetivo determinar los aspectos que inciden en la integración laboral de las personas con discapacidad en Ciudad Juárez (México), considerando su preparación formativa y la oferta de empleo local. El estudio empleó un enfoque mixto, con un diseño no experimental, e incluyó entrevistas, observación, revisión documental y anotaciones en bitácoras, en una muestra intencional compuesta por siete grupos de actores vinculados al fenómeno; los instrumentos fueron validados mediante triangulación. Entre los principales hallazgos, se identificó una baja proporción de personas con discapacidad contratadas en relación con su presencia en edad laboral, además de la persistencia de barreras actitudinales, informativas y estructurales, tanto en las empresas como en las familias. La investigación concluyó que la inclusión laboral sigue siendo incipiente y requiere esfuerzos coordinados entre instituciones, empresas y familias para superar la discriminación y mejorar las oportunidades de inserción.

Paz y Silva (2021) desarrollaron una investigación titulada “Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina”, que tuvo como objetivo describir el estado actual de la inserción laboral de personas con discapacidad en América Latina. Se aplicó un enfoque cualitativo, con diseño documental; se revisaron 52 textos normativos, informes técnicos y artículos científicos seleccionados mediante criterios temáticos y lingüísticos, validados por revisión sistemática. Se identificó la existencia de marcos legales inclusivos en varios países, pero persistieron elevados niveles de desempleo, precarización,

estigma social y exclusión estructural, especialmente en contextos públicos y privados donde la ley no se cumple o no se fiscaliza adecuadamente. Se concluye que los marcos normativos no bastan para garantizar la inclusión; es imprescindible la implementación efectiva de políticas públicas, ajustes razonables y una transformación cultural en el entorno laboral.

Tejada y Mendoza (2024) desarrollaron una investigación denominada “Análisis y diagnóstico de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas vinculadas con el Instituto Cordillera”, cuyo objetivo fue delimitar el grado de participación laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas relacionadas con el Instituto Cordillera (Ecuador). Se adoptó un enfoque cuantitativo bajo un diseño no experimental, con una muestra elegida por conveniencia. Asimismo, se aplicaron instrumentos estructurados y validados por expertos, enfocados en medir el tipo de discapacidad, formación académica y condiciones de contratación. Se encontró que las discapacidades más representadas en el entorno laboral fueron las físicas y sensoriales; que las áreas de limpieza, administración y vigilancia son las más comunes; y que la mayoría de trabajadores con discapacidad tiene formación básica o media. Las empresas cumplen con el porcentaje mínimo exigido, aunque persisten barreras físicas y comunicativas, sobre todo en casos de discapacidad auditiva. Se concluye que, si bien existe cumplimiento normativo, aún faltan condiciones estructurales, tecnológicas y sociales que garanticen una verdadera inclusión laboral para todos los tipos de discapacidad.

Daza y Gutiérrez (2024) desarrollaron una investigación titulada “Gestión Pública: Discapacidad Funcional un Enfoque Orientado a la Diversidad e Inclusión”, que tuvo como objetivo analizar la gestión pública relacionada con la discapacidad funcional desde un enfoque centrado en la diversidad y la inclusión. Para alcanzar este objetivo, se empleó una metodología de corte cualitativo, documental y diseño descriptivo, utilizando como técnica la revisión sistemática de 30 artículos académicos de países como Brasil, Colombia, Ecuador, Chile y otros,

los cuales fueron extraídos de bases como Scopus, SciELO, Dialnet y Google Académico, validados mediante criterios de inclusión y la lista PRISMA. Los hallazgos reflejan un marco normativo fuerte, pero con una implementación débil, especialmente en empleo y educación; solo el 50 % de personas con discapacidad accede a un empleo formal, siendo las principales barreras la discriminación estructural y la limitada participación en decisiones públicas. Se concluye que, a pesar del progreso normativo, persisten brechas notorias entre el diseño legal y su ejecución real, lo que demanda acciones articuladas entre sectores.

Calderón García et al. (2025) desarrollaron una investigación denominada “El derecho de las personas con discapacidad a ser empleadas en Puebla. Breve análisis del sistema de cuotas”, cuyo objetivo fue analizar si las instituciones públicas en Puebla (México) cumplen con la obligación de incluir personas con discapacidad en sus plantillas laborales. Para lograr este objetivo, se aplicó un enfoque sociojurídico mixto, combinando técnicas cuantitativas mediante solicitudes de información pública y análisis cualitativo de normas legales, informes institucionales y documentos académicos. El análisis reveló que solo el 56,86 % de las 51 instituciones públicas consultadas cuenta con al menos una persona con discapacidad empleada, y apenas seis superan los diez trabajadores en dicha condición, lo que evidencia un cumplimiento deficiente. Se concluyó que las acciones afirmativas como el sistema de cuotas son necesarias, y que el porcentaje mínimo en Puebla debería elevarse al 9 % por ser más representativo de su población con discapacidad.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Pacheco Cuito (2024) desarrolló una tesis titulada “La cuota de empleo laboral de la persona con discapacidad del Gobierno Regional de Huancavelica, 2024”, cuyo objetivo fue analizar de qué manera la inobservancia de la cuota laboral afecta a las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Huancavelica durante el año 2024. La investigación se basó en un diseño de teoría fundamentada,

con enfoque cualitativo, haciendo uso de entrevistas a 10 especialistas del CONADIS y análisis documental (3 sentencias), con instrumentos validados por docentes expertos. Entre los hallazgos, se evidenció que el Gobierno Regional de Huancavelica incumple la cuota laboral del 5 %, alcanzando apenas un 1,67 %, lo que limita la participación laboral formal de las personas con discapacidad, afectando su economía, autoestima y desarrollo profesional. En términos generales, se arribó a la conclusión de que la inobservancia de la cuota vulnera el derecho de acceso al trabajo de este colectivo, en condiciones de igualdad y reconocimiento de su dignidad.

Balbín Linares (2024) Realizó una investigación titulada “El incumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad en las entidades públicas, Lima 2023”, cuyo objetivo fue identificar el motivo central por el cual no se cumple la cuota de empleo para personas con discapacidad en entidades públicas de Lima durante el año 2023. Dicha investigación fue cualitativa y de diseño exploratorio, en el cual el instrumento principal utilizado fueron entrevistas a actores clave. Los hallazgos más relevantes se relacionan con la persistencia de una discriminación estructural, la ínfima adaptabilidad normativa y la desconexión entre lo que establecen las políticas públicas y lo que realmente necesitan las personas con discapacidad. La principal conclusión de la investigación fue que es urgente reformular las políticas laborales de las entidades públicas desde una perspectiva inclusiva y efectiva, que permita suprimir barreras y estereotipos arraigados.

Castillo Cotera (2024) desarrolló una tesis titulada “Derecho al trabajo y la cuota de empleo para personas con discapacidad, Municipalidad distrital de Heroínas Toledo, 2021”, que tuvo como objetivo determinar el grado de cumplimiento de la cuota del 5 % de empleo para personas con discapacidad y cómo se garantiza su derecho al trabajo en la Municipalidad Distrital de Heroínas Toledo durante el año 2021. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y corte transversal; se aplicaron encuestas a 33 trabajadores

administrativos, empleando un cuestionario validado y confiable, procesado mediante SPSS para su análisis estadístico. Los resultados revelaron que el 72,7 % consideró que no se cumple con la cuota de empleo, un 69,7 % negó la existencia de igualdad de oportunidades y el 63,6 % indicó que no se respeta el porcentaje legal de contratación. Se concluyó que existe un incumplimiento generalizado de la cuota de empleo, lo que evidencia la falta de garantía del derecho al trabajo para personas con discapacidad en la entidad evaluada.

Cruz Soto (2024) desarrolló una investigación titulada “El derecho al trabajo y la discriminación de las personas con discapacidad en el sector público, Arequipa, 2024”. El trabajo se ejecutó desde un enfoque cualitativo no experimental de nivel descriptivo, utilizando entrevistas semiestructuradas a seis abogados, validadas por tres especialistas. Se demostró, que la mayoría de las entidades públicas en Arequipa no cumplen con la cuota del 5 % establecida por la ley e incluso sigue habiendo prácticas discriminatorias y barreras estructurales que limitan el acceso laboral de las personas con discapacidad. Así, se concluyó, que el incumplimiento sistemático de la cuota de empleo y la falta de políticas inclusivas violan el derecho fundamental al trabajo de este grupo en situación de vulnerabilidad.

Villanueva y Rojas (2024) realizaron una tesis titulada “Cuota de empleo de la persona con discapacidad como una medida ineficiente en la inclusión laboral”. Desde el enfoque cuantitativo, diseño hermenéutico utilizó entrevistas realizadas a tres especialistas en derecho laboral y derechos humanos, seleccionados mediante estrategia de muestreo por conveniencia; las guías de entrevista fueron validadas por criterio de expertos. Sus resultados trajeron como pilar el hallazgo de que la aplicación de un número mínimo de contrataciones no considera la realidad económica de muchas empresas, lo cual lleva a prácticas disuasivas como la contratación temporal o tercerización para eludir la obligación de inclusión. Esta investigación permite concluir que la cuota de empleo, tal como se aplica, restringe más que favorece la integración efectiva de las personas con discapacidad al mercado laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases teóricas de la variable independiente

2.2.1.1. Personas con discapacidad

Según Carratalá Marco (2025), una persona con discapacidad es un ser humano cuya condición implica la necesidad de ciertos apoyos para alcanzar una vida plena, pero que, como cualquier otra, posee dignidad intrínseca, capacidad de decisión y derecho a construir su propio proyecto vital.

Por su parte, Aristizábal Gómez (2021), sostiene que la persona con discapacidad más que un ser que requiere protección o asistencia, es un genuino titular de derechos. Cabe resaltar que dicha concepción fue el resultado de un largo proceso de reinterpretación sobre el concepto de discapacidad. Así, inicialmente la discapacidad fue vista como un castigo divino, lo que ocasionó que las personas con discapacidad sean marginadas y consideradas inútiles para la sociedad. Posteriormente, se pensó que la discapacidad era una enfermedad y quienes la padecían debían rehabilitarse o curarse para ser consideradas personas “normales”. Más adelante, esa percepción se transformó, al considerar que quién causa la discapacidad es en realidad la sociedad, al no tomar en cuenta la diversidad funcional de las personas y adaptarse a las mismas. En ese marco, se ha asumido el concepto de discapacidad como un producto de la interacción entre las características individuales del ser humano y los factores del entorno social.

Desde otra óptica, Medina Palpa et al. (2023) definen a la persona con discapacidad como un individuo cuya identidad ha sido distorsionada por prejuicios difundidos por medios de comunicación que tienden a etiquetarla como débil, dependiente o marginal. Para estos autores, el problema no es la discapacidad en sí, sino cómo se construye simbólicamente la imagen de quien la vive. Así, esta persona es alguien que resiste una narrativa impuesta, que exige el derecho a ser vista desde su diversidad y no desde la lástima.

Por su parte, la Ley N.º 29973 (2012), concibe a la persona con discapacidad como aquella que posee deficiencias de carácter permanente y que, al interactuar con barreras del entorno, se ve imposibilitada de ejercer sus derechos o de ser incluida en la sociedad. Asimismo, establece que dichas deficiencias pueden ser físicas, sensoriales, mentales e intelectuales.

Respecto a las barreras, González Ballesteros et al. (2024) señalan que son todos los obstáculos culturales, sociales e institucionales que limitan su integración total y el goce real de sus derechos. Asimismo, indican que superar dichas barreras requiere de un cambio de paradigma cultural, basado en la educación, conciencia y gestión pública enfocada en el respeto de los derechos de las personas con discapacidad. En otras palabras, entender las barreras de la discapacidad implica saber que la verdadera limitación no está en la condición de una persona, sino en el entorno social.

En esa línea, uno de los ejemplos concretos de barreras del entorno y la necesidad de políticas inclusivas, son justamente los llamados costos relacionados a la discapacidad. Conforme indica Sala Rey (2025), son aquellos gastos en los que las personas con discapacidad y sus familias incurren para asegurar su participación social, distinguiendo entre los directamente vinculados a la discapacidad (como ayudas para la movilidad, servicios de rehabilitación o tecnologías de apoyo) y los gastos corrientes que resultan más costosos por las condiciones de discapacidad, tales como transporte o seguros. En ese sentido, se considera que estos costos son variables según la capacidad funcional, el estado de salud y el entorno accesible o no en el que se desenvuelve cada persona.

Sala Rey (2025), amplía la noción al señalar que los costos relacionados con la discapacidad dependen de la interacción entre la persona y su entorno social, de modo que mientras menos accesible sea el contexto físico, comunicativo o institucional, mayores serán los gastos que la persona debe afrontar. Bajo esa

perspectiva, los costos reflejan la ausencia de políticas efectivas que garanticen la inclusión y reduzcan la dependencia económica.

Ahora bien, teniendo en cuenta las diversas definiciones entorno a las personas con discapacidad, podemos concluir lo siguiente:

Desde una perspectiva social, los autores coinciden en que se trata de un grupo poblacional que, durante años viene luchando porque se la reconozca como tal, con dignidad intrínseca, capacidad de decisión y derecho a vivir plenamente, en igualdad de condiciones que los demás. Señalan que, debido a factores culturales, estereotipos y prejuicios arraigados han sido sistemáticamente desplazados. Sin embargo, con el reconocimiento de sus derechos mediante la Ley 29973, ese pensamiento negativo, de cierto modo ha cambiado. Se comprende ahora que sus limitaciones sean mentales, sensoriales o físicas, no impiden el pleno ejercicio de sus derechos; más bien, son las barreras sociales y estructurales las que la colocan en una situación de exclusión y discriminación persistente.

Por otro lado, desde un plano jurídico, se puede señalar que las personas con discapacidad, son sujetos de derecho, tienen capacidad jurídica, capacidad de decisión y no así mal concebidas como “incapaces”. Asimismo, debemos ser empáticos y coadyuvar en el desarrollo pleno de este grupo poblacional, lo cual sólo será posible a través de factores clave como una gestión pública y conciencia pública adecuada. La primera, referida a la implementación de medidas, programas y proyectos enfocados en promover equidad, inclusión y justicia social, y la segunda referida a que debemos ser conscientes de todo lo que conlleva una persona con discapacidad, desde enfrentar barreras para el ejercicio de sus derechos hasta los gastos económicos que debe afrontar para insertarse plenamente en la sociedad.

2.2.1.2. Acceso laboral en la Ley N ° 29973

La Ley N ° 29973 (2012) nace como un instrumento que busca cambiar el modo en que la sociedad peruana comprende la discapacidad. Ya no se trata de

asumirla como una simple deficiencia médica, sino como una situación construida por las barreras físicas, sociales y actitudinales que impiden la participación en igualdad de condiciones. Esta perspectiva transforma la obligación del Estado en una tarea activa de eliminar obstáculos y promover condiciones equitativas para todos. La ley reconoce a las personas con discapacidad como titulares de derechos plenos, autónomos y capaces de contribuir al desarrollo de la sociedad.

La Ley opera en múltiples dimensiones de la vida cotidiana, tales como salud, educación, trabajo, justicia, accesibilidad y participación política. En todos estos ámbitos, se describen los mecanismos para hacerlos cumplir. Verbigracia, el derecho a recibir educación en igualdad de oportunidades y la obligación para los sistemas de salud de adoptar un enfoque inclusivo. Además de las obligaciones ajustadas a razonabilidad y medidas de accesibilidad como derechos exigibles. Esto significa que los servicios y los entornos deben ajustarse a las personas, no las personas a ellos (Ley N° 29973, 2012).

La ley también fortalece el marco institucional para asegurar su aplicación. Crea organismos responsables de velar por su cumplimiento, fomenta la participación de las propias personas con discapacidad en la formulación de políticas públicas y promueve la capacitación de funcionarios públicos. Todo esto evidencia una apuesta por un cambio estructural y sostenido, que no dependa solo de voluntades políticas momentáneas. El enfoque adoptado por la ley está alineado con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, lo que eleva su alcance y obliga a integrar estos estándares en todo el ordenamiento jurídico nacional (Ley N° 29973, 2012).

En lo que respecta al acceso laboral, el capítulo quinto de la Ley N° 29973 (2012), que comprende del artículo 45 al 53, consagra los derechos laborales de las personas con discapacidad. Asimismo, establece las obligaciones de las entidades competentes para hacer efectiva la promoción, fomento e inclusión en el trabajo. Estos, a grosso modo, pueden resumirse de la siguiente manera:

- En cuanto al derecho al trabajo, precisa que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a un empleo, el cual debe ser justo, seguro y saludable.
- En cuanto al derecho a ajustes razonables, indica que estos deben efectuarse en los procesos de selección y en los centros de trabajo. El primero, abarca adecuaciones en los métodos e instrumentos de la evaluación, ya sean pruebas escritas o entrevistas. En tanto el segundo, incluye adaptaciones en las máquinas, herramientas e infraestructura del entorno laboral, dependiendo del tipo de discapacidad.
- En cuanto a las medidas que favorecen el acceso al empleo, establece la bonificación del 15 % y la cuota de empleo. La primera se manifiesta cuando las personas con discapacidad participan en los concursos públicos convocados por entidades públicas, quienes tienen la obligación de otorgarles una bonificación del 15 % a la suma total de la puntuación obtenida. La segunda, por su parte, se da tanto en entidades públicas como privadas, quienes tienen la obligación de contratar personas con discapacidad en su planilla en una proporción no menor al 5 % y 3 % del total de sus trabajadores respectivamente.
- En cuanto a las entidades responsables de promover la inclusión de las personas con discapacidad, así como garantizar el respeto, ejercicio y promoción de sus derechos laborales, la Ley menciona al MTPE, el CONADIS y los distintos niveles de gobierno.

En ese contexto, conviene traer a colación el significado de inclusión laboral. De acuerdo con Tejada y Mendoza (2024) la inclusión laboral es el proceso a través del cual se pretende insertar a las personas con discapacidad en el entorno laboral, en igualdad de oportunidades, reconociendo sus capacidades y potenciales.

Por su parte, Paz y Silva (2021) explican que no debe verse la inclusión laboral como un acto de benevolencia institucional sino como una manifestación concreta del derecho al trabajo, pues constituye un medio para enfrentar problemáticas sociales y ejercer plenamente la ciudadanía. Además, trabajar permite a las personas con discapacidad construir una identidad, superando el sentimiento de exclusión y la falta de propósito que históricamente han experimentado.

En suma, la inexistencia de fuentes de trabajo adecuadas para las personas con discapacidad impacta directamente en el bienestar de este colectivo, lo que subraya la urgencia de establecer políticas efectivas que garanticen su participación activa en espacios productivos y contribuyan a promover una cultura del trabajo más igualitaria y respetuosa de la diferencia.

2.2.1.3. Cuota de empleo de personas con discapacidad

La cuota de empleo se concibe como una medida afirmativa que intenta contrarrestar la discriminación estructural que ha marcado la historia laboral de las personas con discapacidad. En ese sentido, el artículo 49 de la Ley N.º 29973 resulta crucial porque traslada la inclusión al ámbito de lo verificable y lo exigible. Ya no depende de la buena disposición de las instituciones, sino de un deber legal sujeto a supervisión y sanción.

Así, para asegurar la participación efectiva de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, el artículo 49 de la Ley N.º 29973 establece que, como mínimo, el 5 % de los trabajadores en las entidades estatales deben pertenecer a este grupo. Asimismo, las empresas privadas con más de cincuenta empleados deben reservar al menos un 3 % de sus plazas para personas con discapacidad (Ley N.º 29973, 2012).

En suma, lo que propone la Ley N.º 29973 es restituir un espacio que siempre les perteneció a las personas con discapacidad, respaldado por la firmeza

del derecho y no por la benevolencia de terceros. Así, la inclusión deja de ser un gesto asistencialista para convertirse en una forma de justicia social efectiva.

2.2.1.4. Dimensiones de la variable independiente: cuota de empleo de personas con discapacidad

a. Dimensión obligación de contratación

La obligación de contratación de personas con discapacidad, como medida afirmativa, constituye un mecanismo destinado a corregir desigualdades históricas en el acceso al empleo. En el Perú, según la Ley N° 29973 (2012) dicha obligación exige a las entidades públicas incorporar a su personal un porcentaje determinado de personas con discapacidad (5 %), lo cual representa una forma de hacer efectiva la inclusión laboral.

b. Dimensión verificación previa al proceso de selección

La verificación previa al proceso de selección es el proceso de revisión que llevan a cabo las entidades públicas para constatar si cumplen o no con la cuota, antes de convocar nuevos procesos de selección (Ley N° 29973, 2012).

Este tipo de controles administrativos responden a una lógica de responsabilidad organizacional, donde no basta con aceptar la norma, sino que se debe demostrar activamente su cumplimiento como condición habilitante para ejercer actos de gestión del recurso humano dentro de la entidad.

c. Dimensión fiscalización

La fiscalización es el proceso a través del cual las entidades competentes supervisan y controlan el cumplimiento de la ley, identificando posibles infracciones. En el ámbito público, dichas facultades le competen a CONADIS, institución que, además, tiene potestad de imponer sanciones y destinar recursos

recaudados a programas para la formación e inserción laboral de personas con discapacidad (Ley N.º 29973, 2012).

Esta dimensión de fiscalización se vincula con la función correctiva y distributiva del sistema jurídico, haciendo que el incumplimiento tenga consecuencias y efectos reparadores, promoviendo así una justicia restaurativa en el ámbito de la inclusión laboral

d. Dimensión sustitución de vacantes

La sustitución de vacantes se configura como una garantía de continuidad que obliga a las entidades a preservar el cumplimiento de la cuota incluso frente a situaciones como renunciaciones, fallecimientos o ceses justificados de trabajadores con discapacidad. Esta disposición no admite vacíos temporales ni decisiones discrecionales, sino que establece una obligación automática de sustitución mediante concurso, asegurando que las personas con discapacidad no sean solo un porcentaje momentáneo (Ley N.º 29973, 2012).

Esta dimensión representa un componente esencial de las políticas de acción afirmativa, pues evita retrocesos en el número de personas beneficiadas y convierte el cumplimiento de la cuota en una responsabilidad continua, no sujeta a eventualidades.

2.2.2. Bases teóricas de la variable dependiente

2.2.2.1. Derecho al trabajo

Hernández et al. (2025) sostienen que el trabajo debe entenderse como un derecho humano fundamental que trasciende la mera obtención de ingresos. Es una vía para fortalecer la dignidad, fomentar la integración social y facilitar la realización individual. Cuando este derecho se ve afectado, ya sea por desempleo, informalidad o precariedad, no solo se compromete la estabilidad económica del

individuo, sino también su sentido de pertenencia en la sociedad. Por tal, la protección de este derecho exige compromisos reales por parte de los Estados, quienes están llamados a garantizar condiciones de empleo justas, equitativas y no discriminatorias.

Así también, Neves Mujica (2018), al analizar el tratamiento constitucional del trabajo, sostiene que el artículo 22 de nuestra Constitución Política lo reconoce simultáneamente como un deber, un derecho, base de bienestar social y un medio de realización personal.

Por su parte, Landa Arroyo (2017) afirma que el derecho al trabajo está compuesto por dos dimensiones; por un lado, la dimensión individual y, por el otro, la dimensión institucional. La primera implica el derecho a acceder a un puesto de trabajo y la protección ante el despido arbitrario del individuo. En tanto, la segunda abarca la obligación del Estado de implementar políticas o programas destinados a fomentar y promover el empleo de los ciudadanos, como capacitaciones, ferias, bolsas de empleo, incentivos, infraestructuras adecuadas, entre otros.

En suma, el derecho al trabajo constituye un medio de realización personal y la posibilidad de acceder a una ocupación que, una vez obtenida, debe desarrollarse en condiciones que respeten la dignidad, es decir, un empleo estable, seguro y bien remunerado. Asimismo, la ausencia de políticas integrales que aseguren tales condiciones perpetúa desigualdades estructurales y limita el desarrollo de los sectores más vulnerables, entre ellos, las personas con discapacidad.

2.2.2.2. Derecho a acceder a un puesto de trabajo

En principio, cabe señalar que el derecho al trabajo tiene varias dimensiones independientes y correlacionadas. Algunas de estas son la libertad de trabajo, la protección contra el despido arbitrario, las condiciones de trabajo dignas y justas, la estabilidad laboral, la igualdad de oportunidades y, sobre todo, el derecho a

acceder a un puesto de trabajo. Esta última, abarca no solo la oportunidad formal de obtener el empleo, sino también la responsabilidad del Estado de hacer que exista dicha oportunidad, en condiciones reales y efectivas para que dicho acceso sea justo, equitativo, y no discriminatorio (Exp. 3428-2022-PA/TC CUSCO, 2024).

A partir de ello, se puede afirmar que esta dimensión se relaciona con el derecho a la igualdad, pues no todas las personas cuentan con las mismas condiciones para acceder o competir por un puesto de trabajo, en ese sentido, medidas afirmativas como las cuotas resultan necesarias para garantizar la igualdad. De otro lado, también supone una dimensión prestacional, dado que, demanda la adopción de determinadas políticas públicas que promuevan el empleo, la formación profesional y el apoyo estatal a quienes, por determinadas circunstancias, necesitan de un mayor respaldo para su integración laboral.

2.2.2.3. Dimensiones de la variable dependiente: derecho a acceder a un puesto de trabajo

De acuerdo a la revisión de varias sentencias del Tribunal Constitucional, se consideran las siguientes:

a. Dimensión prestacional

La dimensión prestacional del derecho a acceder a un puesto de trabajo supone una intervención activa, dirigida a construir condiciones sociales, normativas y estructurales que hagan posible que las personas con discapacidad accedan efectivamente al mercado laboral. Esta dimensión obliga al Estado a implementar políticas públicas inclusivas, programas de inserción laboral y medidas que eliminen las barreras físicas, comunicacionales o actitudinales que históricamente han marginado a las personas con discapacidad.

En ese marco, el Tribunal Constitucional ha sostenido que el derecho al trabajo contiene una doble dimensión: la de acceder a un puesto de trabajo y la de

no ser despedido sin causa justa. Esta primera dimensión exige del Estado políticas afirmativas para facilitar el acceso laboral (Exp. 3428-2022-PA/TC CUSCO, 2024). Lo cual cobra especial relevancia en el caso de personas con discapacidad, quienes enfrentan limitaciones estructurales no por su condición personal, sino por la falta de adecuaciones razonables en su entorno.

b. Dimensión de igualdad sustantiva

La dimensión de igualdad sustantiva, reconoce que, para garantizar el ejercicio real y efectivo de los derechos fundamentales no basta con tratar a todos por igual, sino que debe darse un trato diferente a quienes se encuentran en una situación de desventaja estructural (Exp. N.º 02695-2021-PA/TC LIMA, 2023).

La igualdad sustantiva reclama entonces una acción correctiva del Estado y de los empleadores, a través de medidas que nivelen el terreno y permitan que las personas con discapacidad puedan competir, permanecer y desarrollarse en condiciones justas. En el caso de personas con discapacidad, esta exigencia se traduce en políticas afirmativas, ajustes razonables y sistemas de evaluación que consideren sus capacidades y no sus limitaciones.

c. Dimensión de no discriminación

La no discriminación es un derecho que se encuentra reconocido en el artículo 2.2. de la Constitución, el cual a la letra dice: “(...) nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.

Si bien el citado artículo no señala de forma textual la discriminación por motivo de discapacidad, de acuerdo a la interpretación efectuada por Tribunal Constitucional, esta se encuentra incluida en la causal de “cualquier otra índole”. Así también, subraya que cuando se expulsa del mercado laboral a personas con

discapacidad, bajo argumentos burocráticos o contractuales, se está produciendo una discriminación estructural (Exp. N.º 01106-2022-PA/TC CUSCO, 2024).

Por tanto, se reconoce que la discriminación puede presentarse no solo en la forma de agresiones abiertas, sino también en la inercia institucional, en la falta de adaptación de los espacios, en la negativa a realizar ajustes razonables o incluso en el lenguaje administrativo que invisibiliza las necesidades particulares.

d. Dimensión accesibilidad universal

La dimensión de accesibilidad universal, se refiere a que nuestro entorno debe ser planificado y construido, teniendo en consideración las necesidades de todas las personas, independientemente de su género, edad o capacidad. Lo cual en la práctica hace posible que los servicios o productos sean fácilmente adaptables a todas las personas.

Al respecto, según la Ley N.º 29973 (2012), la accesibilidad engloba diversos campos, tales como las edificaciones, el transporte, la comunicación, la tecnología de información y hasta la contratación de bienes y servicios. En consecuencia, en el contexto del derecho de acceso al trabajo, la accesibilidad exige la eliminación de todas las barreras que impiden o dificultan que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en el ámbito laboral.

De acuerdo con el Tribunal Constitucional no se limita a la accesibilidad física, sino que abarca también el acceso a la información, a los sistemas, a la capacitación y la comunicación, este último permite a las personas con discapacidad elegir libremente entre los diversos formatos y medios adaptados, como el uso de la lengua de señas, sistemas de lectoescritura braille, macrotipos y otros (Exp. N.º 01146-2021-AA/TC LIMA).

En suma, la accesibilidad universal implica pensar desde la inclusión, diseñar políticas desde la diversidad humana y asumir que un entorno inclusivo

beneficia no solo a quienes requieren adaptaciones, sino a todos los trabajadores y al sistema en general.

2.3. Teorías aplicables al tema de investigación

2.3.1. Teoría del modelo social de la discapacidad

Según Damiani Pellegrine (2023) esta teoría plantea que la discapacidad es un constructo social, en la medida que, no son las deficiencias físicas, mentales o sensoriales las que discapacitan a las personas, sino es el entorno social, la arquitectura inaccesible, las normas rígidas y los estereotipos o prejuicios. En ese marco, superar la discapacidad no es solo responsabilidad del individuo como plantea el modelo médico, sino que también es responsabilidad de la sociedad, que debe aceptar la diversidad funcional de las personas y construir estructuras, instituciones y normas que las incluyan.

En esa misma línea, Arteaga et al. (2024) refieren que este modelo plantea una transformación en la forma de comprender la interacción entre el individuo y su entorno. A su juicio, no hay que entender la discapacidad como un estado biológico y médico, sino debe considerarse como una realidad social condicionada por entornos institucionales inadecuados.

En consecuencia, bajo ambas posturas, este modelo asegura que la verdadera inclusión sólida se manifiesta cuando los procedimientos administrativos, los lugares donde se realizan actividades y se construyen relaciones humanas deben estar pensadas y creadas para todas las personas. No se trata solo de adaptar el espacio, también debe reformular las estructuras de poder que hacen factible la exclusión; esto implica un cambio cultural profundo en la gestión y el trato ciudadano.

2.3.2. Teoría de la acción afirmativa

Según Ku Yanasupo (2011), esta teoría postula que el estado debe ejecutar programas destinadas a garantizar la igualdad real de grupos minoritarios, reconociendo la diversidad y asegurando que todos puedan participar plenamente en la sociedad. Asimismo, precisa que la discapacidad no se trata únicamente de una condición personal, sino también de las barreras impuestas por la sociedad; por ello, las políticas afirmativas buscan inclusión, justicia y dignidad, transformando los derechos abstractos en oportunidades concretas y equitativas para quienes históricamente han sido marginados.

Por su parte, González y Yáñez (2022) interpretan la acción afirmativa como una herramienta indispensable para construir instituciones verdaderamente inclusivas. Sostienen que la igualdad formal ha fracasado porque ignora las desigualdades sistémicas que afectan a ciertos grupos, por lo que la acción afirmativa se erige como una vía práctica para que se materialice la justicia social. En relación con la discapacidad, la inclusión debe dejar de ser un discurso y convertirse en una realidad observable, sostenida en políticas que promuevan accesibilidad, respeto y reconocimiento.

En suma, la teoría de la acción afirmativa plantea que el Estado implemente medidas dirigidas a grupos en situación de desigualdad a efectos de revertir, valga la redundancia, la desigualdad que enfrentan al ejercer sus derechos. Dichos grupos, están conformados principalmente por adultos mayores, niños, mujeres, personas indígenas, con discapacidad, migrantes y otras que históricamente han sido marginados. Los cuales en ciertos contextos y temporalidad requieren de un trato diferenciado para alcanzar el ejercicio pleno de sus derechos.

A modo de ejemplo, se puede mencionar el caso de “las mujeres” que a lo largo de la historia han tenido muchas barreras para ejercer sus derechos, como la educación, el trabajo y su participación en la vida política, sin embargo, gracias a estas medidas, como las cuotas de género en las listas electorales, ha sido posible que pueden ejercer su derecho al voto y representación.

Así también, en el caso de las personas con discapacidad que enfrentan dificultades para ejercer sus derechos, se han implementado diversas acciones orientadas a mitigar dichas dificultades, entre ellos, se puede mencionar el pase libre que permite que el transporte público sea gratuito para casos de discapacidad severa, la creación de los CEBE para garantizar su educación y, por supuesto, la cuota de empleo, cuya finalidad es promover su inserción en el mercado a laboral tanto público como privado.

2.4. Definición de principales conceptos

- a. La discapacidad en la Ley N.º 29973:** Según la Ley N.º 29973 (2012), la discapacidad no debe asumirse como una simple deficiencia médica, sino como una situación construida por barreras físicas, sociales y actitudinales, obligando al Estado a eliminar obstáculos y promover condiciones equitativas para la participación en igualdad de condiciones.
- b. Persona con discapacidad:** Según Carratalá Marco (2025), una persona con discapacidad es un ser humano cuya condición implica la necesidad de ciertos apoyos para alcanzar una vida plena, pero que posee dignidad intrínseca, capacidad de decisión y derecho a construir su propio proyecto vital.
- c. Cuota de empleo de personas con discapacidad:** De acuerdo con el artículo 49 de la Ley N.º 29973 (2012), al menos el 5 % de los trabajadores en entidades públicas deben ser personas con discapacidad, convirtiendo esta cuota en una obligación legal exigible y supervisable, no en una recomendación simbólica.
- d. Derecho a acceder a un puesto de trabajo:** Según el Tribunal Constitucional en la Sentencia Exp. 3428-2022-PA/TC CUSCO (2024), este derecho implica no solo la posibilidad formal de obtener un empleo, sino

también el deber del Estado de crear condiciones reales y efectivas para que dicho acceso sea justo, equitativo, y no discriminatorio.

- e. **Derecho al trabajo:** Según Hernández et al. (2025), el trabajo es un derecho humano fundamental que fortalece la dignidad, permite la integración social y, sobre todo, facilita la realización personal.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Variables y su operacionalización

Cabe precisar que la presente investigación es de nivel relacional, por lo que no se orienta a establecer relaciones de causalidad, sino a analizar el grado o nivel de relación existente entre las variables de estudio. En tal sentido, desde una perspectiva metodológica, las variables deberían identificarse como Variable 1 (V1) y Variable 2 (V2); sin embargo, siguiendo la estructura prevista en el Reglamento Interno de Grados y Títulos de la ESDE, en el presente trabajo se emplea la denominación de variable independiente y dependiente.

3.1.1. Identificación de la variable independiente

X. Variable independiente: Cuota de empleo de personas con discapacidad

3.1.1.1. Dimensiones e indicadores

X1. Dimensión de obligación de contratación.

- Existencia de una norma que establece la contratación mínima de personas con discapacidad.
- Aplicación de la cuota mínima de contratación en entidades públicas.
- Inclusión de la cuota en los instrumentos de gestión institucional (ROF, MOF, CAP, etc.).

X2. Dimensión de verificación previa al proceso de selección.

- Realización de procesos de verificación del cumplimiento de la cuota previa al inicio convocatorias laborales.
- Registro documentado de la verificación.

- Inclusión del cumplimiento de la cuota como criterio obligatorio en la apertura de convocatorias.

X3. Dimensión de fiscalización.

- Ejecución de acciones de control por entidades responsables sobre el cumplimiento de la cuota.
- Aplicación de sanciones por incumplimiento de la cuota de empleo.
- Existencia de informes o reportes institucionales sobre cumplimiento de la cuota laboral.

X4. Dimensión de sustitución de vacantes.

- Sustitución de trabajadores con discapacidad por otras personas con discapacidad tras el cese.
- Conservación de la plaza destinada a discapacidad.
- Mantenimiento continuo del porcentaje mínimo de contratación en la entidad.

3.1.1.2. Escala de medición

- Escala Likert

3.1.2. Identificación de la variable dependiente

Y. Variable dependiente: Derecho a acceder a un puesto de trabajo.

3.1.2.1. Dimensiones e indicadores

Y1. Dimensión prestacional

- Implementación de programas públicos orientados a la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Desarrollo de políticas estatales para fomentar la contratación en el sector público.
- Desarrollo de alianzas institucionales para promover el acceso al empleo público.

Y2. Dimensión de igualdad sustantiva

- Inclusión de medidas afirmativas en procesos de acceso al empleo.
- Participación de personas con discapacidad en concursos públicos de manera equitativa.
- Presencia de criterios objetivos que favorecen el acceso sin condiciones excluyentes.

Y3. Dimensión de no discriminación

- Existencia de mecanismos que impiden actos de exclusión en procesos de selección.
- Adopción de normas que garantizan igualdad de trato en el acceso al trabajo.
- Existencia de canales accesibles para denunciar barreras o actos discriminatorios.

Y4. Dimensión de accesibilidad universal

- Accesibilidad física en los procesos de selección.
- Accesibilidad comunicacional en los procesos de selección.
- Accesibilidad tecnológica en los procesos de selección.

3.1.2.2. Escala de medición

- Escala Likert

3.2 Diseño, tipo y nivel de la investigación

3.2.1. Diseño

Se eligió una investigación con diseño no experimental, de corte transversal y de tipo correlacional. Siguiendo a Hernández y Mendoza (2023), el estudio no experimental implica que las variables no serán manipuladas, sino que se analizarán tal como se presentan en su entorno natural, lo que resulta adecuado para observar fenómenos en su estado real. La elección de corte transversal responde a la intención de examinar una situación concreta durante el año 2025, sin necesidad de seguir su desarrollo a lo largo del tiempo. Asimismo, al ser una investigación correlacional, no se pretende establecer relaciones causales, sino más bien identificar si existe algún grado de relación entre el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad y la posible vulneración de su derecho a acceder a un puesto laboral en instituciones públicas. Lo que se busca, en definitiva, es verificar si la omisión de esta obligación legal tiene repercusiones sobre el ejercicio efectivo del derecho al trabajo para este colectivo.

3.2.2. Tipo

Este trabajo se sitúa dentro de una investigación de tipo básica, dado que no tiene como propósito inmediato resolver un conflicto práctico, sino más bien generar nuevos aportes que ayuden a comprender con mayor profundidad los aspectos jurídicos sociales que rodean el fenómeno estudiado. De acuerdo con Ramos Guachalla (2023), este tipo de investigaciones buscan ampliar el conocimiento teórico y ofrecer una mirada más detallada de cuestiones complejas. En este contexto específico, el objetivo es analizar si la falta de cumplimiento de la cuota laboral por parte de las instituciones públicas en Tacna durante el año 2025

puede considerarse una vulneración al derecho de acceso al trabajo. No se pretende resolver un caso puntual, sino contribuir al entendimiento jurídico de una problemática vigente.

3.2.3. Nivel

Se trabajó con el nivel relacional. De acuerdo a Valdivia Rodríguez et al. (2025), este nivel permite analizar la relación entre las variables de estudio, así como, identificar si entre ellas existe algún grado de dependencia, sin establecer relaciones causales. En ese marco, se aplicó el nivel relacional, en tanto se buscó identificar si existe algún grado de relación entre la cuota de empleo de personas con discapacidad y la vulneración de su derecho acceder a un puesto de trabajo.

3.3. Población y muestra

3.3.1 Población

Siguiendo la perspectiva de Hernández y Mendoza (2023), cuando se habla de población en un estudio, se hace alusión al conjunto completo de individuos que poseen características comunes relacionadas con el fenómeno que se quiere analizar. En ese contexto, en la presente investigación dicho grupo está conformado por 495 personas con discapacidad registradas en el CONADIS durante el año 2025 en la región de Tacna, conforme lo indicado en la Carta N.º D000100-2025-CONADIS-AI.

3.3.2 Muestra

En esta investigación, se optó por determinar el tamaño de la muestra utilizando una fórmula dirigida a poblaciones finitas, ya que se trata de un conjunto definido de personas fácilmente cuantificables. En el caso que nos ocupa, se sabe que el total de personas con discapacidad registradas en el CONADIS para la región de Tacna en el año 2025 asciende a 495. Elegir esta fórmula resulta útil cuando se

quiere analizar una parte representativa sin tener que abarcar a todos los integrantes, pero garantizando que los datos recolectados sean estadísticamente válidos. En esencia, esta herramienta matemática toma en cuenta factores como el número total de personas, el nivel de confianza que se desea alcanzar y el margen de error que se está dispuesto a asumir.

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + z^2 * p * q}$$

A partir del uso de esta fórmula, se buscó precisar cuántas personas con discapacidad debían formar parte del estudio para que los resultados obtenidos no solo tengan respaldo técnico, sino también reflejen adecuadamente las condiciones reales de este grupo. La fórmula empleada incluye variables como el tamaño de la población, el grado de confianza (expresado como z), el porcentaje de probabilidad de éxito (p), su complemento (q) y el margen de error (e), siendo especialmente adecuada para investigaciones con un grupo delimitado como este.

En este caso particular, se parte de una población (N) de 495 personas con discapacidad inscritas en el CONADIS de Tacna durante el año 2025. Se consideró una probabilidad del 50 % (p), su complemento también del 50 % (q), un margen de error de 5 % (e) y un nivel de confianza del 95 %, que equivale a un valor z de 1.96. Con estos datos se aplicó la fórmula:

$$n = \frac{495 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(495 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 216,54$$

Realizado el cálculo, se obtuvo un total de 216,54 personas. Seguidamente, se aplicó la fórmula de ajuste de muestra:

$$n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{N}}$$

Donde:

n = Muestra sin ajustar

N = Población

$$n = \frac{216,54}{1 + \frac{216,54}{495}} = 150,64$$

Lo que significa que, para efectos prácticos, se requerirá trabajar con una muestra de 151 participantes. Este número representa la cantidad mínima que permitirá que las conclusiones del estudio tengan un sustento estadístico sólido.

3.3.2.1. Criterios de inclusión y exclusión de la muestra

a. Criterios de inclusión de la muestra

Para asegurar que los datos recogidos representen con fidelidad la situación de las personas con discapacidad frente al acceso a un puesto de trabajo en el sector público de Tacna, se establecieron ciertos criterios que ayudaron a definir quiénes formarían parte del estudio. En ese sentido, se decidió incluir únicamente a las personas con discapacidad que cuenten con registro vigente en el CONADIS y cuya residencia se ubique dentro del territorio de la región Tacna. También fue necesario que las personas seleccionadas estén en edad laboral, es decir, entre los 18 y 64 años.

b. Criterios de exclusión de la muestra

Al mismo tiempo, se excluyó a quienes, pese a tener discapacidad, no estaban inscritos en el CONADIS, ya que su ausencia en el registro impide su identificación formal como parte del grupo beneficiario de la cuota legal. También quedaron fuera quienes no tenía edad laboral y no residían en Tacna durante el año

2025. Finalmente, no se consideró a aquellos que poseían discapacidad cognitiva severa, dado que en su condición estaban en la imposibilidad de manifestar su voluntad.

3.3.3. *Unidad de análisis*

Está constituida por las personas con discapacidad residentes en la región de Tacna, ya que son quienes experimentan de manera directa los efectos del cumplimiento o incumplimiento de la cuota laboral prevista en la Ley N.º 29973. Son, por tanto, el eje central del estudio, porque a través de sus experiencias, percepciones y condiciones laborales puede comprenderse con mayor profundidad cómo se manifiesta la vulneración a su derecho de acceso a un puesto de trabajo.

3.3.4. *Tipo de muestreo*

Es no probabilístico, ya que la elección de los participantes dependió de su accesibilidad y disponibilidad. Este método resulta apropiado porque permite incorporar a quienes reúnen características específicas vinculadas con el fenómeno investigado, garantizando la pertinencia de la información recolectada (Hernández y Mendoza, 2023). En términos prácticos, se priorizó a los sujetos que pudieron ser contactados a través de instituciones, asociaciones o programas locales orientados a la inclusión laboral, lo cual facilitó obtener datos significativos para el análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. *Técnicas*

Se aplicó la técnica de la encuesta, pues esta facilita la recolección de datos desde la perspectiva de los propios involucrados. Según lo señalan Hernández y Mendoza (2023), esta herramienta resulta adecuada cuando se requiere obtener respuestas mediante preguntas previamente estructuradas.

3.4.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados se denominan: “CUESTIONARIO APLICADO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, TACNA 2025”. El cuestionario fue diseñado para verificar si el incumplimiento de la cuota de empleo en entidades públicas de Tacna durante el año 2025 representa, en la experiencia directa de las personas con discapacidad, una vulneración a su derecho de acceder a un trabajo.

3.4.2.1. Validez de los instrumentos

Para garantizar que el cuestionario cumpla con los objetivos del estudio, se recurrió a un proceso de validación a cargo de tres jueces expertos en investigación. Ellos se encargaron de revisar cada pregunta, evaluando si son pertinentes, claras y coherentes con el objeto de estudio. Una vez revisado, cada juez expresó su aprobación firmando un formato de validación, el cual se encuentra anexado en el presente trabajo.

3.4.2.2. Confiabilidad de los instrumentos.

Para asegurar que el cuestionario realmente aporte datos válidos y confiables sobre el tema de estudio, no bastó con validar su contenido; también se necesitó evaluar su fiabilidad. Con ese fin, se utilizó la prueba estadística conocida como alfa de Cronbach, que permite determinar si existe coherencia interna entre los ítems que lo conforman, es decir, si estos evalúan de manera consistente los aspectos relacionados con ambas variables. Dado que se empleó una escala tipo Likert para medir las respuestas, esta prueba fue adecuada. Como resultado se tiene que el instrumento para la primera variable obtuvo un Alfa de Cronbach de $\alpha=0,940$ y para el instrumento de la segunda variable un alfa de Cronbach de $\alpha=0,896$ por lo que se considera, que el cuestionario es confiable, lo que garantiza que los datos recogidos representan de forma estable y precisa la percepción de los encuestados sobre si el incumplimiento de la cuota laboral vulnera su derecho al trabajo en las entidades públicas de Tacna durante el año 2025.

3.5 Procesamiento, análisis y presentación de datos

Tras recopilar los datos utilizando el cuestionario, estos fueron tabulados cuidadosamente en Excel, organizando las respuestas según variables, dimensiones e indicadores. Posteriormente, la información recopilada y ordenada se trasladó al software SPSS (versión 24), con cuyo procesamiento se pudo identificar posibles relaciones entre la variable X y la variable Y (aplicando la prueba estadística de Rho de Spearman), así como realizar el análisis descriptivo e inferencial, presentando los resultados mediante gráficos y tablas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Previo a la aplicación del cuestionario, se requirió al CONADIS la lista de asociaciones de personas con discapacidad inscritas en la región Tacna. En respuesta, se recibió la Carta N.º D000100-2025-CONADIS-AI, que contenía la lista solicitada.

A partir de esa información, se contactó a los presidentes y representantes de dichas asociaciones para coordinar la aplicación del cuestionario. La misma que se llevó a cabo entre el 20 de setiembre y el 22 de octubre del presente año, en espacios con mayor concurrencia de personas con discapacidad, tales como asambleas de asociaciones, talleres, charlas y ferias de empleo. De esa forma, se logró aplicar el cuestionario al total de la muestra de estudio, es decir, a 151 personas con discapacidad residentes en Tacna durante el año 2025.

Por otro lado, es importante indicar que el cuestionario fue aplicado de manera presencial y, dependiendo del tipo de discapacidad, se optó por realizarlo de forma oral o escrita, garantizando la accesibilidad y participación de todas las personas.

Posteriormente, habiendo recopilado los datos, estos fueron tabulados en Excel y procesados mediante el software SPSS (versión 24), el mismo que permitió realizar un análisis descriptivo y presentar los resultados mediante distintos gráficos y tablas.

Por último, cabe resaltar que la prueba de hipótesis aplicada fue la correlación de Spearman, considerada la más adecuada cuando la información no es continua o no presenta una normalidad mínima.

4.2. Resultados: tablas – figuras

4.2.1 Características de la muestra

Tabla 1

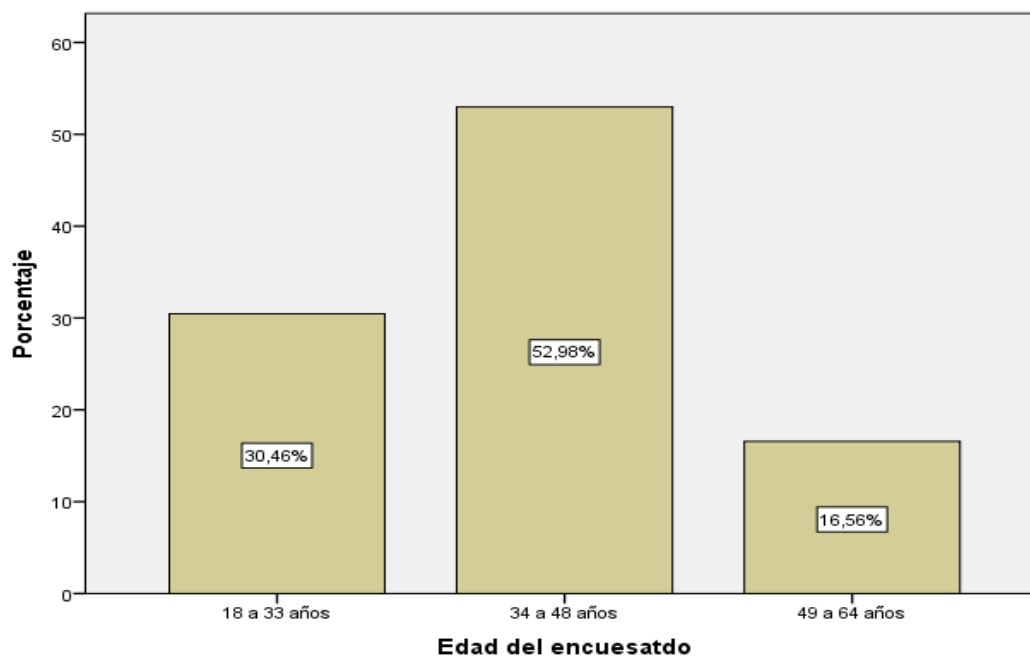
Edad de la muestra investigada.

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
18 a 33 años	46	30,46	30,46
34 a 48 años	80	52,98	83,44
49 a 64 años	25	16,56	100,00
Total	151	100,00	

Nota: Tabulación de datos a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 1

Edad de la muestra investigada.



Nota: Tabulación de datos a partir de los datos presentados en la Tabla 1.

Interpretación:

En la tabla 1 y figura 1, se observa el rango de edad de las personas encuestadas, siendo el grupo de 34 a 48 años el de mayor proporción, representando el 52,98 %, seguido del grupo de 18 a 33 años representando el 30,46 %. Finalmente, el grupo más reducido fue el de 49 a 64 años y representó el 16,56 %.

Tabla 2

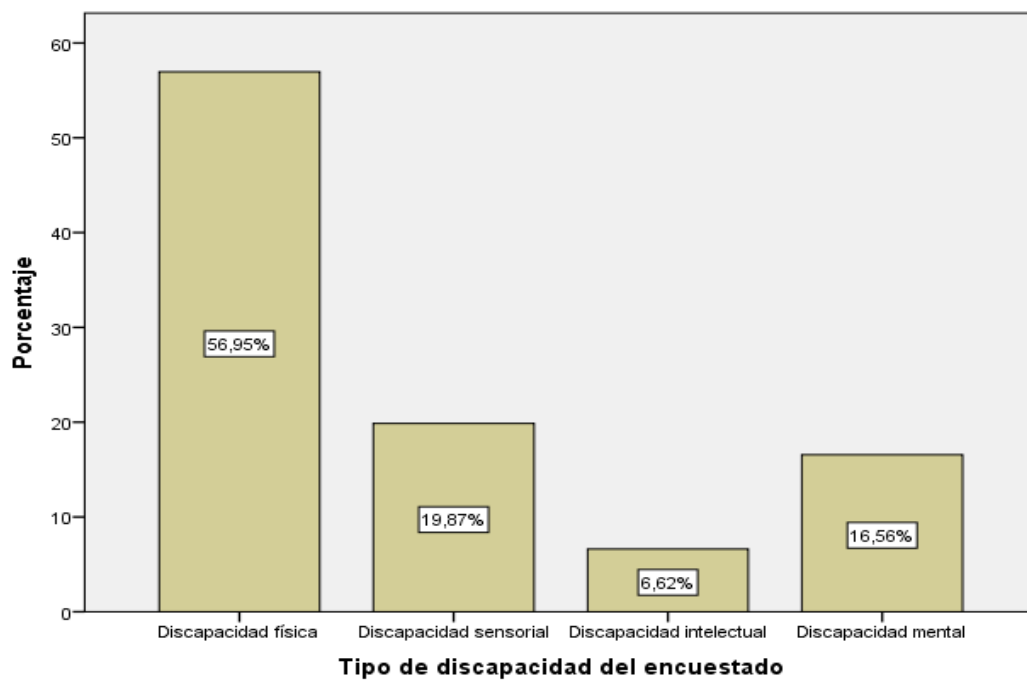
Tipo de discapacidad de la muestra investigada.

Tipo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Discapacidad física	86	56,95	56,95
Discapacidad sensorial	30	19,87	76,82
Discapacidad intelectual	10	6,62	83,44
Discapacidad mental	25	16,56	100,00
Total	151	100,00	

Nota: Tabulación de datos a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 2

Tipo de discapacidad de la muestra investigada.



Nota: Tabulación de datos a partir de los datos presentados en la Tabla 2.

Interpretación:

En la tabla 2 y figura 2, se presenta el tipo de discapacidad de la muestra investigada, siendo la discapacidad física la de mayor proporción, representando el 56,95 %, seguido de la discapacidad sensorial que representó el 19,87 %. Por su parte, la discapacidad mental, alcanzó 16,56 % y la discapacidad intelectual, un 6,62 %, siendo la menor proporción registrada.

Tabla 3

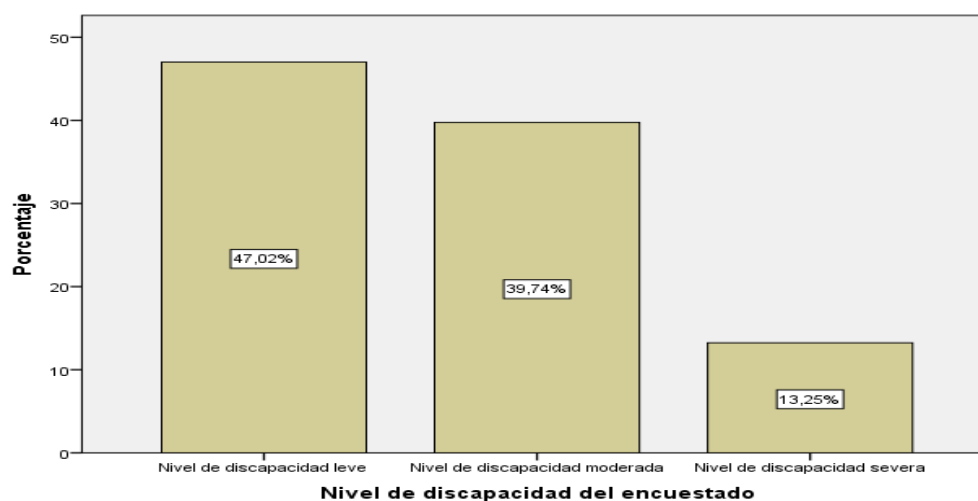
Severidad de la discapacidad de la muestra investigada.

Tipo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel de discapacidad leve	71	47,02	47,02
Nivel de discapacidad moderada	60	39,74	86,75
Nivel de discapacidad severa	20	13,25	100,00
Total	151	100,00	

Nota: Tabulación de datos a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 3

Severidad de la discapacidad de la muestra investigada.



Nota: Tabulación de datos a partir de los datos presentados en la Tabla 3.

Interpretación:

En la tabla 3 y figura 3, se observa que el nivel de discapacidad leve registró 47,02 %, mientras el nivel de discapacidad moderada registró 39,74 % y el nivel de discapacidad severa alcanzó un 13,25 % del total.

Tabla 4

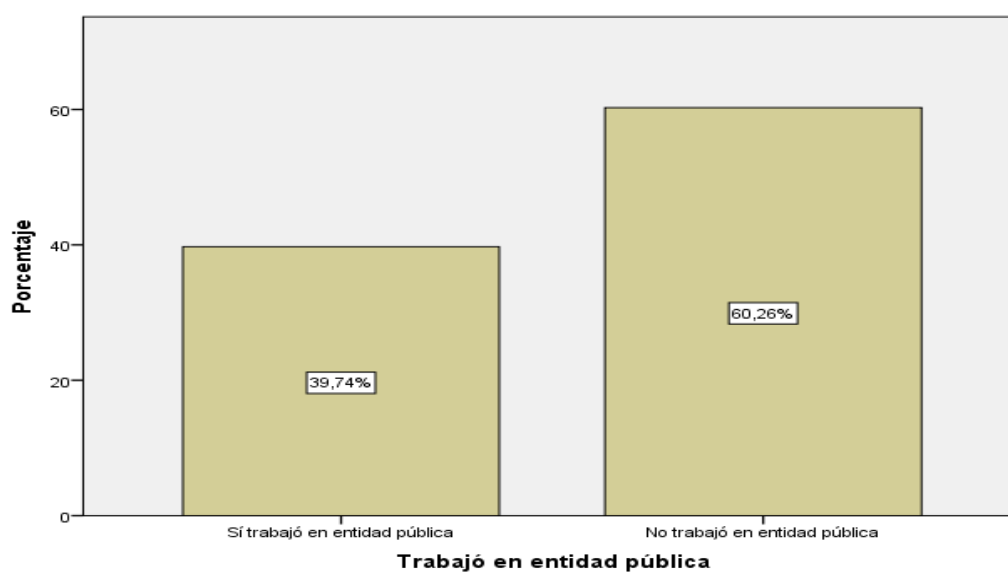
Lugar donde trabajó la muestra investigada.

Trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí trabajó en entidad pública	60	39,74	39,74
No trabajó en entidad pública	91	60,26	100,00
Total	151	100,00	

Nota: Tabulación de datos a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 4

Lugar donde trabajó la muestra investigada.



Nota: Tabulación de datos a partir de los datos presentados en la Tabla 4.

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 4, se observa que la mayor proporción de personas encuestadas correspondió al grupo que no trabajó en una entidad pública, alcanzando 60,26 %, mientras el resto se ubicó en el grupo que sí trabajó en una institución pública, representando 39,74 %.

4.2.2. Resultados descriptivos de la variable independiente “Cuota de empleo de personas con discapacidad”

Tabla 5

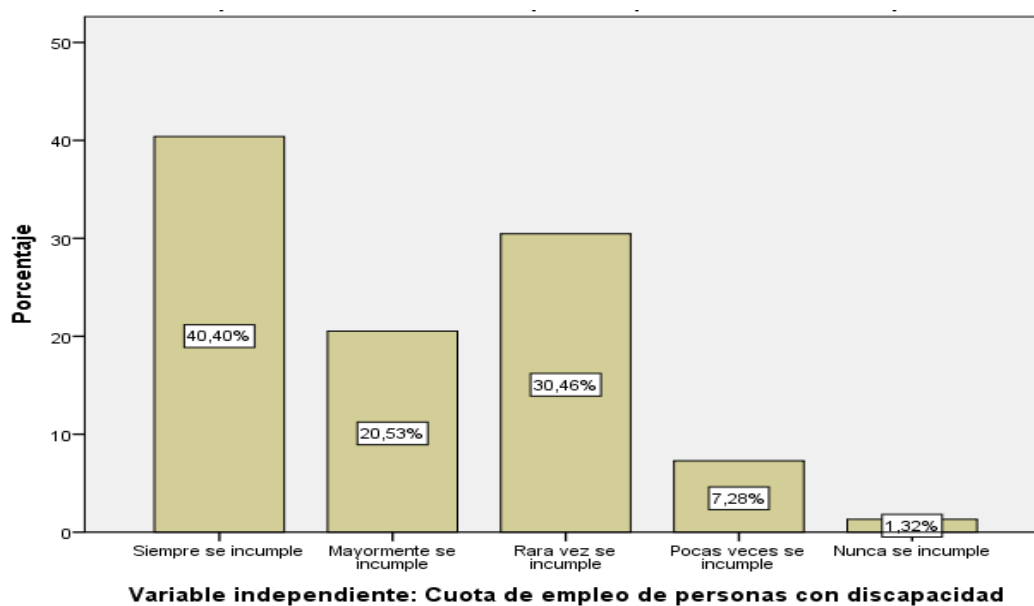
Nivel de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre se incumple	61	40,40	40,40
Mayormente se incumple	31	20,53	60,93
Rara vez se incumple	46	30,46	91,39
Pocas veces se incumple	11	7,28	98,68
Nunca se incumple	2	1,32	100,00
Total	151	100,00	

Nota: Tabulación de datos a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 5

Nivel de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.



Nota: Tabulación de datos a partir de los datos presentados en la Tabla 5.

Interpretación:

La tabla 5 y figura 5, reflejan que del 100 % de personas con discapacidad encuestadas, el 40,40 % considera que la cuota de empleo “siempre se incumple”, el 30,46 % que “rara vez se incumple”, el 20,53 % que “mayormente se incumple”, el 7,28 % que “pocas veces se incumple”, y finalmente el 1,32 % que “nunca se incumple”.

Se advierte que la mayor proporción de los encuestados considera que la cuota de empleo de personas con discapacidad siempre o mayormente se incumple, lo que en conjunto representa el 60,93 %, indicando que más de la mitad de los encuestados percibe que dicha cuota se incumple.

a. Dimensión de obligación de contratación.

Tabla 6

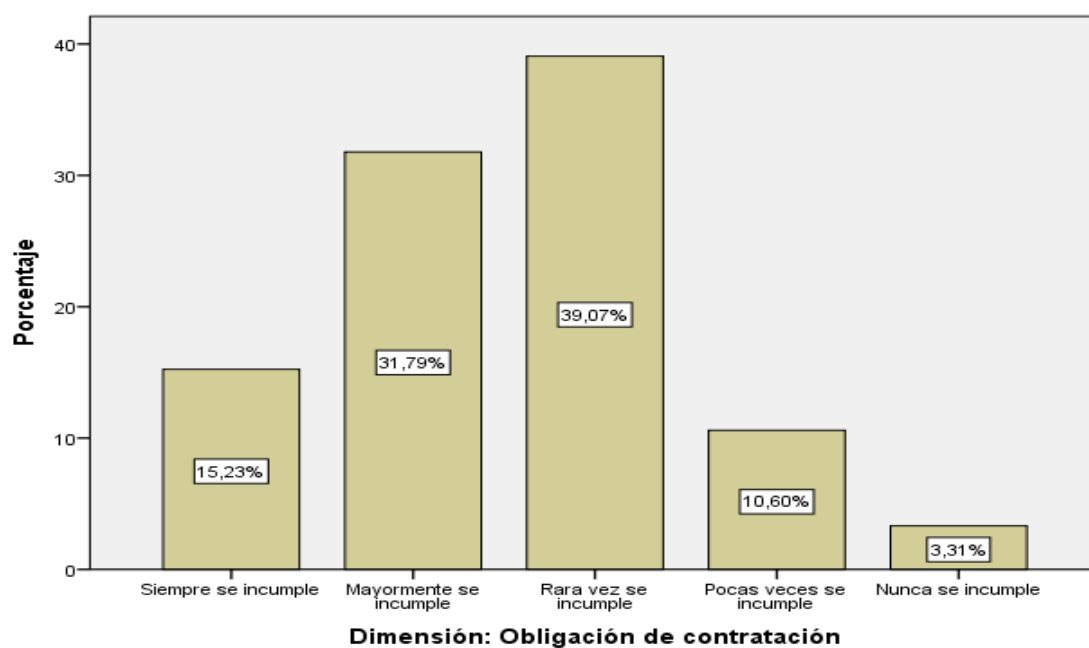
Nivel de la Dimensión 1 Obligación de contratación de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre se incumple	23	15,23	15,23
Mayormente se incumple	48	31,79	47,02
Rara vez se incumple	59	39,07	86,09
Pocas veces se incumple	16	10,60	96,69
Nunca se incumple	5	3,31	100,00
Total	151	100,00	

Nota: Tabulación de datos a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 6

Nivel de la Dimensión 1 Obligación de contratación de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.



Nota: Tabulación de datos a partir de los datos presentados en la Tabla 6.

Interpretación:

La tabla 6 y figura 6, ilustran que del 100 % de personas con discapacidad encuestadas, el 39,07 % considera que la obligación de contratación “rara vez se incumple”, el 31,79 % que “mayormente se incumple”, el 15,23 % que “siempre se incumple”, el 10,60 % que “pocas veces se incumple”, y el 3,31 % considera que “nunca se incumple”.

Se advierte que, si bien la opción con mayor frecuencia es que la obligación de contratación rara vez se incumple, una proporción significativa de los encuestados considera que mayormente o siempre se incumple, lo que en conjunto representa el 47,02 %, lo cual indica que una parte importante de los encuestados percibe que dicha obligación no se cumple.

b. Dimensión de verificación previa al proceso de selección.

Tabla 7

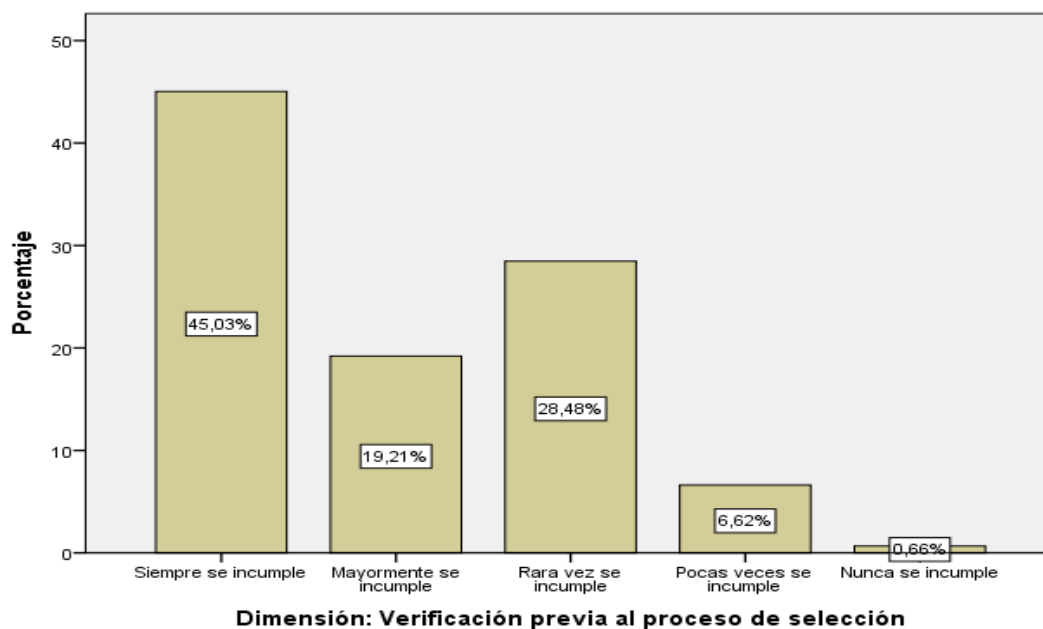
Nivel de la Dimensión 2 Verificación previa al proceso de selección de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre se incumple	68	45,03	45,03
Mayormente se incumple	29	19,21	64,24
Rara vez se incumple	43	28,48	92,72
Pocas veces se incumple	10	6,62	99,34
Nunca se incumple	1	0,66	100,00
Total	151	100,00	

Nota: Tabulación de datos a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 7

Nivel de la Dimensión 2 Verificación previa al proceso de selección de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.



Nota: Tabulación de datos a partir de los datos presentados en la Tabla 7.

Interpretación:

La tabla 7 y figura 7, muestran que del 100 % de personas con discapacidad encuestadas, el 45,03 % considera que la verificación previa al proceso de selección “siempre se incumple”, el 28,48 % que “rara vez se incumple”, el 19,21 % que “mayormente se incumple”, el 6,62 % que “pocas veces se incumple”, y el 0,66 % que “nunca se incumple”.

Se advierte que la mayor proporción de los encuestados, considera que la verificación previa al proceso de selección siempre se incumple, lo que evidencia una tendencia generalizada al incumplimiento de dicha verificación.

c. Dimensión de fiscalización.

Tabla 8

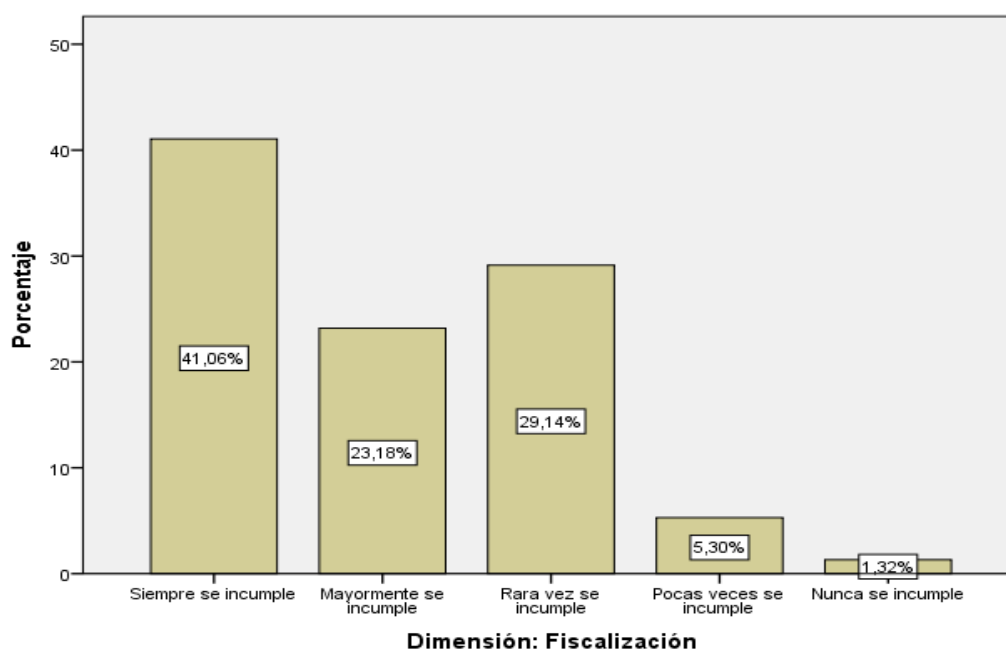
Nivel de la Dimensión 3 Fiscalización de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre se incumple	62	41,06	41,06
Mayormente se incumple	35	23,18	64,24
Rara vez se incumple	44	29,14	93,38
Pocas veces se incumple	8	5,30	98,68
Nunca se incumple	2	1,32	100,00
Total	151	100,00	

Nota: Tabulación de datos a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 8

Nivel de la Dimensión 3 Fiscalización de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.



Nota: Tabulación de datos a partir de los datos presentados en la Tabla 8.

Interpretación:

La tabla 8 y figura 8, ilustran que del 100 % de personas con discapacidad encuestadas, el 41,06 % considera que la fiscalización “siempre se incumple”, el 29,14 % que “rara vez se incumple”, el 23,18 % que “mayormente se incumple”, el 5,30 % que “pocas veces se incumple” y el 1,32 % considera que “nunca se incumple”.

Se advierte que la mayor proporción de los encuestados, considera que la fiscalización siempre se incumple, lo que evidencia una tendencia generalizada al incumplimiento de dicha fiscalización.

d. Dimensión de sustitución de vacantes.

Tabla 9

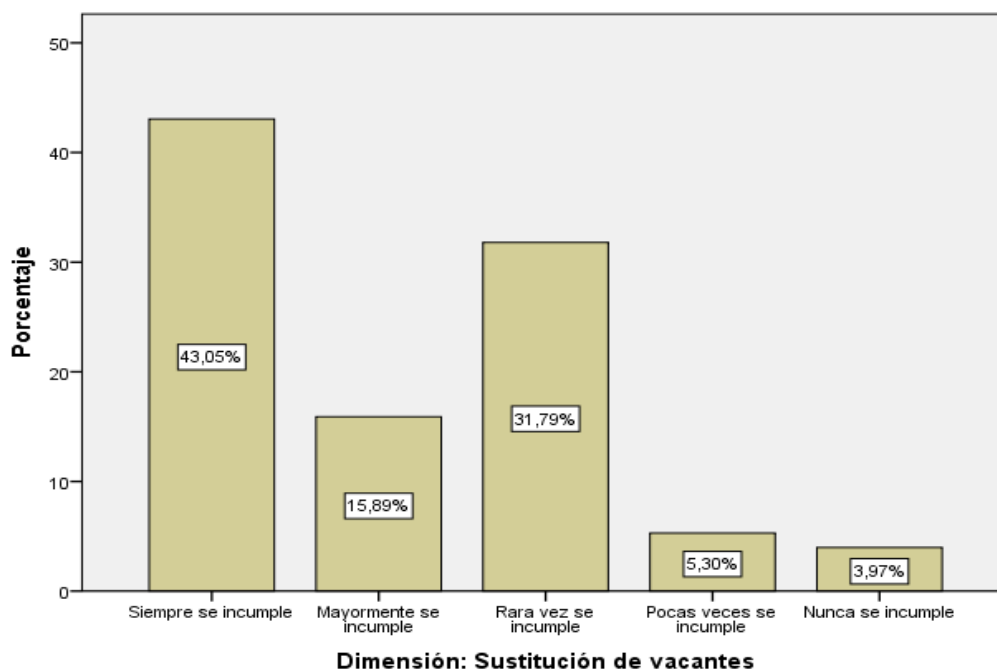
Nivel de la Dimensión 4 Sustitución de vacantes de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre se incumple	65	43,05	43,05
Mayormente se incumple	24	15,89	58,94
Rara vez se incumple	48	31,79	90,73
Pocas veces se incumple	8	5,30	96,03
Nunca se incumple	6	3,97	100,00
Total	151	100,00	

Nota: Tabulación de datos a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 9

Nivel de la Dimensión 4 Sustitución de vacantes de la Variable Independiente Cuota de empleo de personas con discapacidad.



Nota: Tabulación de datos a partir de los datos presentados en la Tabla 9.

Interpretación:

La tabla 9 y figura 9, ilustran que del 100 % de personas con discapacidad encuestadas, el 43,05 % considera que la sustitución de vacantes “siempre se incumple”, el 31,79 % que “rara vez se incumple”, el 15,89 % que “mayormente se incumple”, el 5,30 % que “pocas veces se incumple” y finalmente el 3,97 % considera que “nunca se incumple”.

Se advierte que la mayor proporción de los encuestados, considera que la sustitución de vacantes siempre se incumple, lo que evidencia una tendencia generalizada al incumplimiento de dicha sustitución.

4.2.3 Resultados descriptivos de la variable dependiente: “Derecho a acceder a un puesto de trabajo”

Tabla 10

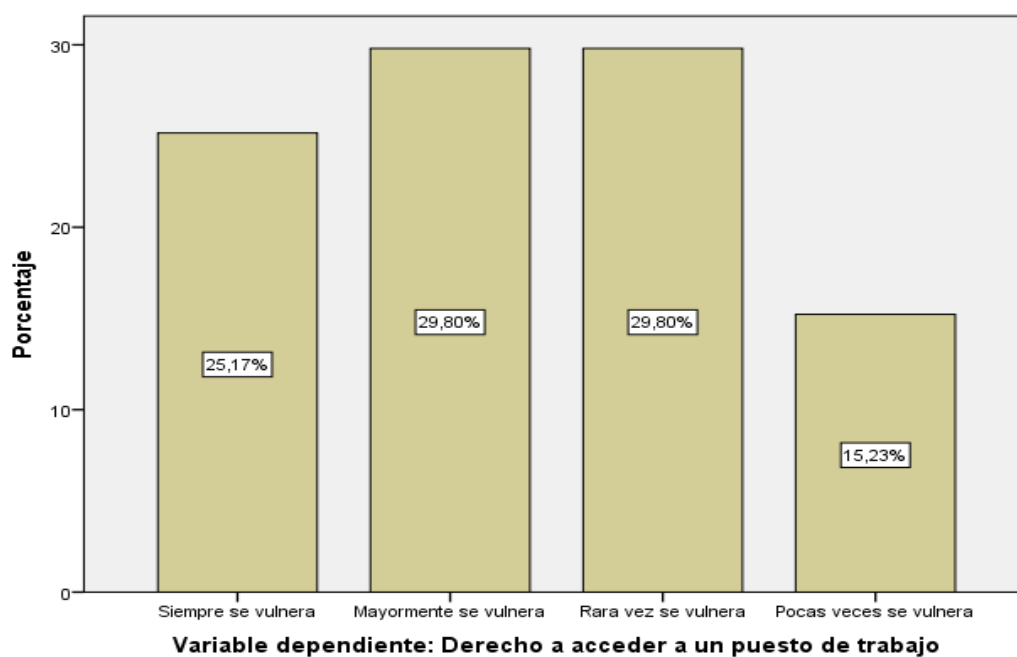
Nivel de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre se vulnera	38	25,17	25,17
Mayormente se vulnera	45	29,80	54,97
Rara vez se vulnera	45	29,80	84,77
Pocas veces se vulnera	23	15,23	100,00
Total	151	100,00	

Nota: Tabulación de datos a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 10

Nivel de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.



Nota: Tabulación de datos a partir de los datos presentados en la Tabla 10.

Interpretación:

La tabla 10 y figura 10, muestran que del 100 % de personas con discapacidad encuestadas, el 29,80 % considera que el derecho a acceder a un puesto de trabajo “mayormente se vulnera”, y de forma coincidente el 29,80 % considera que “rara vez se vulnera”, a su vez, el 25,17 % considera que “siempre se vulnera” y por último el 15,23 % considera que “pocas veces se vulnera”.

Se advierte que una proporción significativa de los encuestados considera que el derecho a acceder a un puesto de trabajo siempre o mayormente se vulnera, lo que en conjunto representa el 54,97 %, lo cual indica que más de la mitad de los encuestados percibe que dicho derecho es vulnerado.

a. Dimensión prestacional

Tabla 11

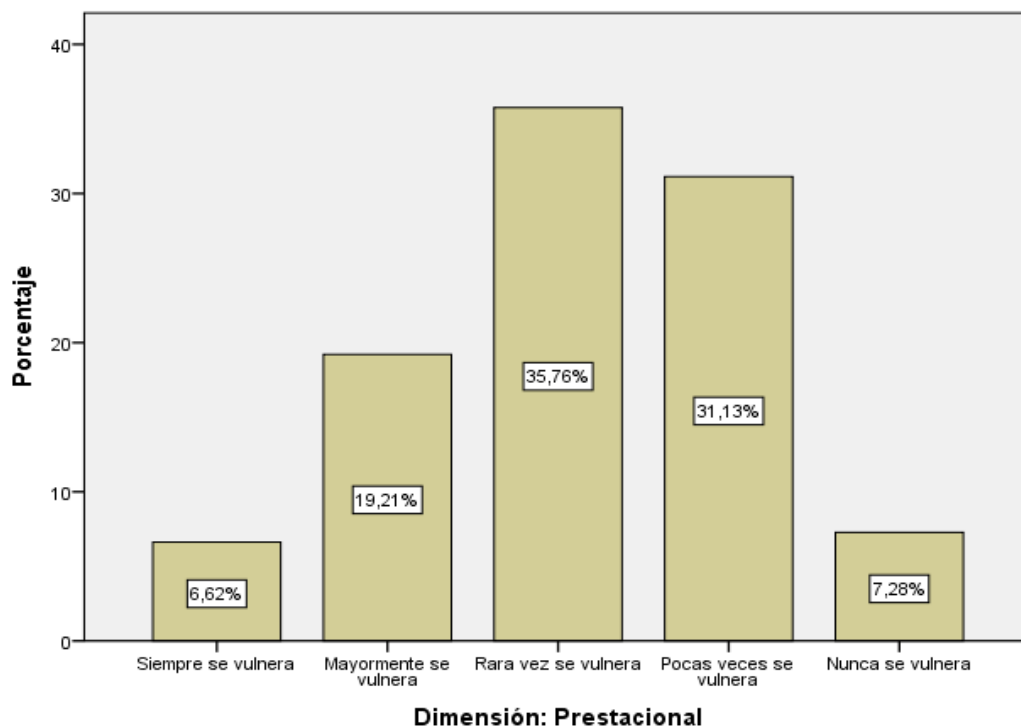
Nivel de la Dimensión I Prestacional de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre se vulnera	10	6,62	6,62
Mayormente se vulnera	29	19,21	25,83
Rara vez se vulnera	54	35,76	61,59
Pocas veces se vulnera	47	31,13	92,72
Nunca se vulnera	11	7,28	100,00
Total	151	100,00	

Nota: Tabulación de datos a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 11

Nivel de la Dimensión 1 Prestacional de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.



Nota: Tabulación de datos a partir de los datos presentados en la Tabla 11.

Interpretación:

La tabla 11 y figura 11, ilustran que del 100 % de personas con discapacidad encuestadas, el 35,76 % considera que la dimensión prestacional “rara vez se vulnera”, el 31,13 % que “pocas veces se vulnera”, el 19,21 % que “mayormente se vulnera”, el 7,28 %, que “nunca se vulnera”, y finalmente el 6,62 % que “siempre se vulnera”.

Se advierte que, si bien la mayoría de los encuestados considera que la dimensión prestacional no se vulnera con frecuencia, una parte de ellos percibe que sí se vulnera siempre o mayormente (el 25,83 %), lo que refleja distintas opiniones sobre esta dimensión.

b. Dimensión de igualdad sustantiva

Tabla 12

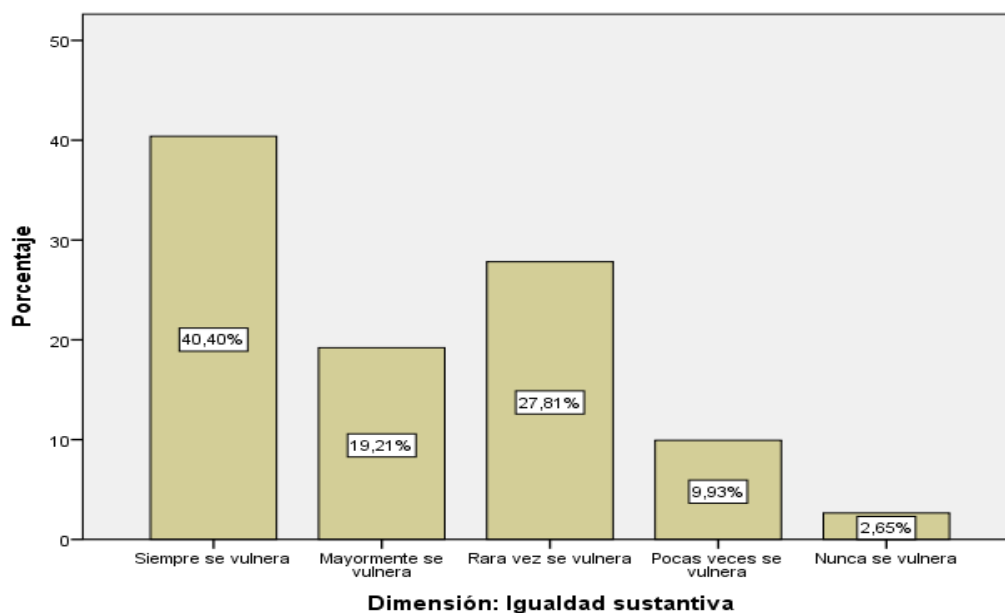
Nivel de la Dimensión 2 Igualdad sustantiva de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre se vulnera	61	40,40	40,40
Mayormente se vulnera	29	19,21	59,60
Rara vez se vulnera	42	27,81	87,42
Pocas veces se vulnera	15	9,93	97,35
Nunca se vulnera	4	2,65	100,00
Total	151	100,00	

Nota: Tabulación de datos a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 12

Nivel de la Dimensión 2 Igualdad sustantiva de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.



Nota: Tabulación de datos a partir de los datos presentados en la Tabla 12.

Interpretación:

La tabla 12 y figura 12, ilustran que del 100 % de personas con discapacidad encuestadas, el 40,40 % considera que la igualdad sustantiva “siempre se vulnera”, el 27,81 % que “rara vez se vulnera”, el 19,21 % que “mayormente se vulnera”, el 9,93 % que “pocas veces se vulnera”, y finalmente el 2,65 % que “nunca se vulnera”.

Se advierte que una proporción significativa de los encuestados considera que la igualdad sustantiva siempre o mayormente se vulnera, lo que en conjunto representa el 59,60 %, lo cual indica que más de la mitad de los encuestados percibe que la igualdad sustantiva es vulnerada.

c. Dimensión de no discriminación

Tabla 13

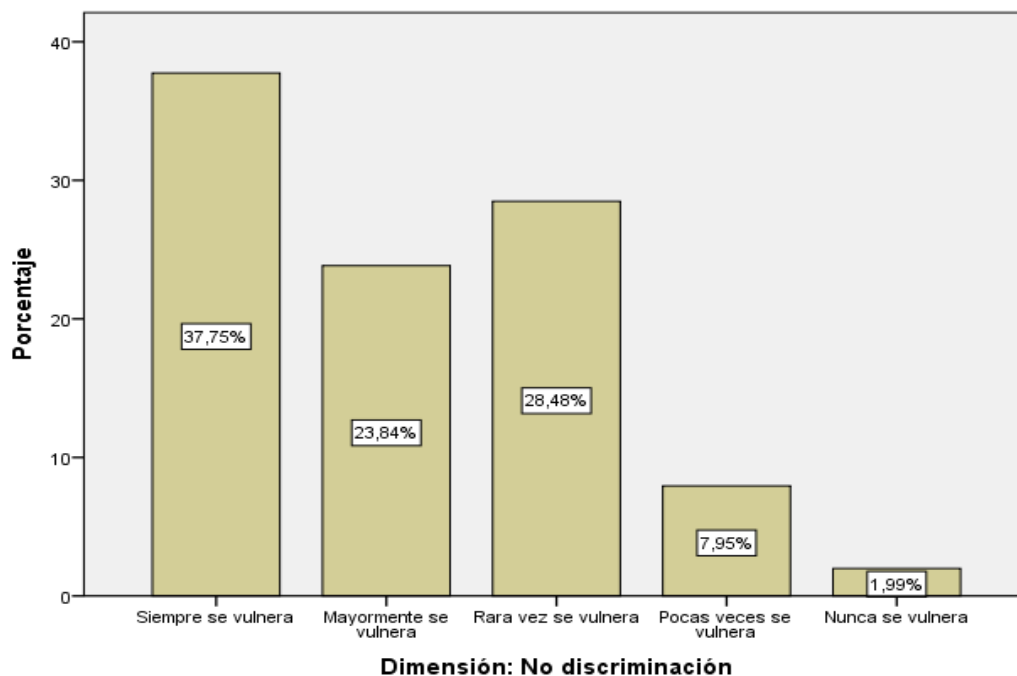
Nivel de la Dimensión 3 No discriminación de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre se vulnera	57	37,75	37,75
Mayormente se vulnera	36	23,84	61,59
Rara vez se vulnera	43	28,48	90,07
Pocas veces se vulnera	12	7,95	98,01
Nunca se vulnera	3	1,99	100,00
Total	151	100,00	

Nota: Tabulación de datos a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 13

Nivel de la Dimensión 3 No discriminación de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.



Nota: Tabulación de datos a partir de los datos presentados en la Tabla 13.

Interpretación:

La tabla 13 y figura 13, ilustran que del 100 % de personas con discapacidad encuestadas, el 37,75 % considera que el derecho a la no discriminación “siempre se vulnera”, el 28,48 % que “rara vez se vulnera”, el 23,84 % que “mayormente se vulnera”, el 7,95 % que “pocas veces se vulnera”, y finalmente el 1,99 % considera que “nunca se vulnera”.

Se advierte que una proporción significativa de los encuestados considera que la no discriminación siempre o mayormente se vulnera, lo que en conjunto representa el 61,59 %, lo cual indica que más de la mitad de los encuestados percibe que la no discriminación es vulnerada.

d. Dimensión de accesibilidad universal

Tabla 14

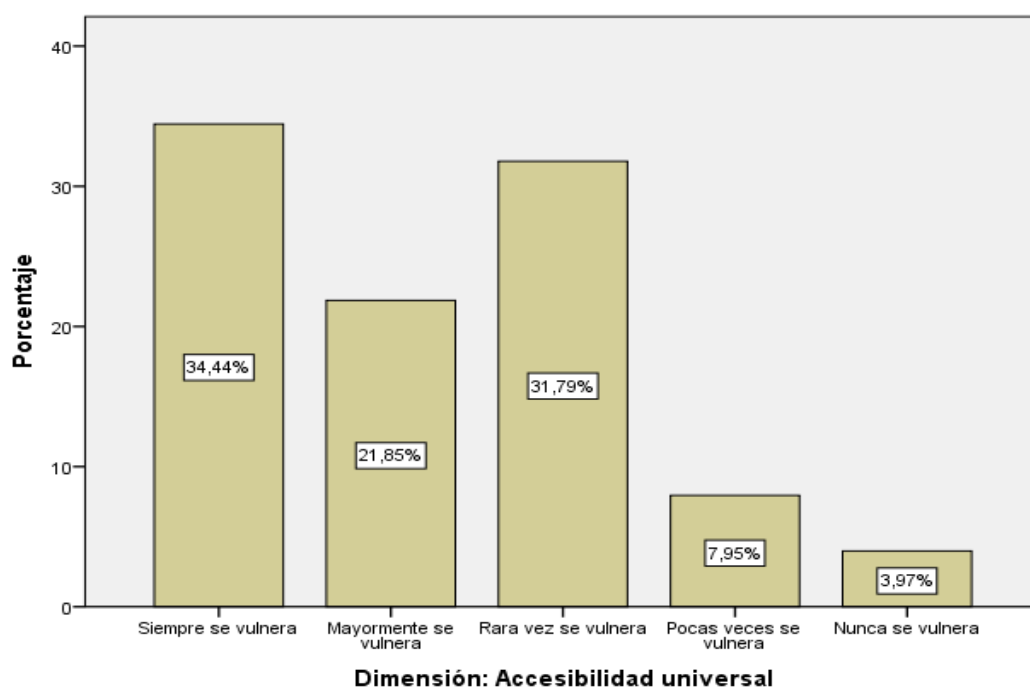
Nivel de la Dimensión 4 Accesibilidad universal de la Variable Derecho a acceder a un puesto de trabajo.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre se vulnera	52	34,44	34,44
Mayormente se vulnera	33	21,85	56,29
Rara vez se vulnera	48	31,79	88,08
Pocas veces se vulnera	12	7,95	96,03
Nunca se vulnera	6	3,97	100,00
Total	151	100,00	

Nota: Tabulación de datos a partir de los datos recopilados en campo.

Figura 14

Nivel de la Dimensión 4 Accesibilidad universal de la Variable Dependiente Derecho a acceder a un puesto de trabajo.



Nota: Tabulación de datos a partir de los datos presentados en la Tabla 14.

Interpretación:

La tabla 14 y figura 14, muestran que del 100 % de personas con discapacidad encuestadas, el 34,44 % considera que la accesibilidad universal “siempre se vulnera”, el 31,79 %, que “rara vez se vulnera”, el 21,85 % que “mayormente se vulnera”, el 7,95 %, que “pocas veces se vulnera”, y finalmente el 3,97 % que “nunca se vulnera”.

Se advierte que una proporción significativa de los encuestados considera que la accesibilidad universal siempre o mayormente se vulnera, lo que en conjunto representa el 56,29 %, lo cual indica que más de la mitad de los encuestados percibe que la accesibilidad universal es vulnerada.

4.3. Pruebas estadísticas – comprobación de hipótesis

4.3.1 Prueba de normalidad de datos

Inicialmente, debe conocerse si los datos tienen o no distribución normal, en ese sentido, se observa que, al contar con 151 encuestados, la prueba de Kolmogórov-Smirnov se convierte en la herramienta estadística más adecuada para determinar si las variables del estudio presentan una distribución normal. Desde una perspectiva metodológica, este procedimiento resulta pertinente porque, aunque la cantidad de observaciones pueda sugerir estabilidad en los datos, la prueba permite identificar irregularidades que no siempre son visibles a simple vista.

Así, al analizar los valores obtenidos, se advierte que la variable independiente “cuota de empleo” alcanza un estadístico de ,252 con significancia ,000, mientras que la variable dependiente “derecho a acceder a un puesto de trabajo” presenta un estadístico de ,188, también con significancia ,000, confirmando la ausencia total de normalidad en ambas.

Tabla 15.*Prueba de Kolmogórov-Smirnov.*

Variabes	Estadístico	gl.	Sig.
Variable independiente: Cuota de empleo de personas con discapacidad	,252	151	,000
Variable dependiente: Derecho a acceder a un puesto de trabajo	,188	151	,000
Dimensión 1: Prestacional	,190	151	,000
Dimensión 2: Igualdad sustantiva	,248	151	,000
Dimensión 3: No discriminación	,231	151	,000
Dimensión 4: Accesibilidad universal	,210	151	,000

Nota: Prueba con la corrección de significancia de *Lilliefors*.

Ahora bien, al revisar el comportamiento interno de las dimensiones, los resultados refuerzan esta conclusión, pues todas reportan valores significativos que rechazan la normalidad. La dimensión prestacional muestra un estadístico de ,190; la dimensión de igualdad sustantiva, un valor de ,248; la dimensión de no discriminación, ,231; y finalmente la dimensión de accesibilidad universal alcanza ,210, todas con significancia ,000. Estos resultados evidencian que ninguna variable, ni general ni dimensional, se ajusta al modelo normal teórico. Por ello, se descarta de manera justificada el uso de pruebas paramétricas, pues los supuestos estadísticos básicos no se cumplen en esta muestra.

Por consiguiente, ante la confirmación de que los datos no siguen una distribución normal, corresponde emplear la prueba de correlación de Spearman para analizar la relación entre las variables. Esta prueba, como se sabe, no exige normalidad y trabaja mediante rangos, lo que la convierte en la opción metodológicamente coherente para estudios con escalas ordinales.

Por otro lado, la interpretación de los valores obtenidos se realizó tomando como referencia la escala de dirección e intensidad propuesta por Hernández y Mendoza (2023), que permite clasificar las correlaciones desde niveles débiles

hasta perfectos. Esta escala proporciona una descripción más precisa y matizada, acorde con la naturaleza social y jurídica del fenómeno analizado.

Tabla 16.

Dirección e intensidad de la correlación de Spearman.

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
- 0.91 a -1.00	= Correlación negativa perfecta.
- 0.76 a -0.90	= Correlación negativa muy fuerte.
- 0.51 a - 0.75	= Correlación negativa considerable.
- 0.11 a - 0.50	= Correlación negativa media
- 0.01 a - 0.10	= Correlación negativa débil.
0.00	= No existe correlación alguna entre las variables.
0.01 a 0.10	= Correlación positiva débil.
0.11 a 0.50	= Correlación positiva media.
0.51 a 0.75	= Correlación positiva considerable.
0.76 a 0.90	= Correlación positiva muy fuerte.
0.91 a 1.00	= Correlación positiva perfecta.

Nota: Elaborada por Hernández-Sampieri y Mendoza (2023).

4.3.2 Prueba de la hipótesis general

a. Planteamiento de la hipótesis nula:

En estudios de corte cuantitativo, como el que se intenta desarrollar aquí, la hipótesis nula funciona como una especie de punto de partida neutral, que obliga a asumir que no existe relación entre las variables hasta que la evidencia empírica demuestre lo contrario. En esa medida, tenemos la siguiente formulación de hipótesis:

Hipótesis alterna (H_i): El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.

Hipótesis nula (H₀): El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad no constituye una vulneración significativa del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.

b. Planteamiento del nivel de significancia:

Ahora bien, surge la cuestión del nivel de significancia, que muchas veces se toma como una formalidad estadística pero que representa el umbral mediante el cual el investigador decide cuánta probabilidad de error está dispuesto a aceptar. En la mayoría de estudios sociales se utiliza el 5 %, puesto que permite cierto equilibrio entre rigor y flexibilidad, evitando conclusiones precipitadas.

Bajo este criterio, la regla de decisión es:

- Si el p-valor obtenido es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula;
- Si el p-valor resulta menor a 0,05, entonces corresponde aceptar la hipótesis general de investigación.

c. Planteamiento de la prueba estadística:

Se recurrió a la prueba de Kolmogórov-Smirnov para verificar si los datos seguían una distribución normal, lo cual condiciona el tipo de prueba estadística que se puede aplicar sin vulnerar los supuestos básicos.

Según los resultados obtenidos, los datos no presentaron distribución normal, por lo que fue necesario optar por una prueba no paramétrica. En este caso, se eligió la correlación de Spearman, que suele utilizarse cuando se trabaja con variables de carácter ordinal o cuando simplemente los datos no cumplen los supuestos de normalidad, lo cual encaja bastante bien con el comportamiento real de la información recopilada.

La fórmula para la prueba de correlación de Spearman es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

En la fórmula del coeficiente de correlación de Spearman, se tiene:

- “rs” identifica el valor que refleja la relación existente entre las variables a partir del orden que ocupan sus datos.
- “d” hace referencia a la distancia o diferencia entre los rangos asignados a cada par de valores analizados,
- “N” indica la cantidad total de observaciones consideradas en el estudio.

Con estos elementos se determina el nivel de relación entre dos variables en aquellos casos en que la información no presenta un comportamiento ajustado a la distribución normal.

d. Interpretación de la prueba estadística:

Los datos fueron analizados a través del programa de SPSS V24, dando como resultado la siguiente tabla:

Tabla 17.

Prueba de correlación de Spearman para la hipótesis general.

			Variable independiente: Cuota de empleo de personas con discapacidad	Variable dependiente: Derecho a acceder a un puesto de trabajo
Rho de Spearman	Variable independiente: Cuota de empleo de personas con discapacidad	Coefficiente de correlación	1,000	,819**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	151	151
	Variable dependiente: Derecho a acceder a un puesto de trabajo	Coefficiente de correlación	,819**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	151	151

Nota: Datos análisis a partir de los cuestionarios aplicados en campo.

Interpretación de los resultados

Cuando se observa atentamente la Tabla 17, se aprecia que la significancia bilateral arrojó un valor p de 0,000, lo que en términos prácticos significa que es menor al nivel de significancia previamente fijado. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de investigación. Respecto a la intensidad de la correlación, el coeficiente de Spearman obtenido ($\rho=0,819$) se ubica, según las categorías propuestas por Hernández y Mendoza (2023), dentro de una correlación positiva “fuerte”.

Esto implica que el aumento en el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad está fuertemente relacionado con una mayor vulneración del derecho de acceder a un puesto de trabajo. Además, la dirección positiva indica que ambas variables crecen en el mismo sentido, lo que sugiere una relación directa en la que el deterioro de la política de inclusión laboral impacta de manera proporcional en el ejercicio efectivo del derecho laboral examinado.

En síntesis, los resultados permiten afirmar que existe una relación significativa, directa y muy fuerte entre el incumplimiento de la cuota de empleo y la vulneración del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las entidades públicas de Tacna durante el año 2025. Todo esto, aunque naturalmente sujeto a las limitaciones propias de la investigación, respalda empíricamente la hipótesis planteada y confirma que los mecanismos de inclusión laboral no están cumpliendo su finalidad normativa ni social.

4.3.3 Prueba de la primera hipótesis específica

a. Planteamiento de la hipótesis nula:

En estudios de corte cuantitativo, como el que se intenta desarrollar aquí, la hipótesis nula funciona como una especie de punto de partida neutral, que obliga a asumir que no existe relación entre las variables hasta que la evidencia empírica

demuestre lo contrario. En esa medida, tenemos la siguiente formulación de hipótesis:

Hipótesis alterna (H_1): El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa de la dimensión prestacional del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.

Hipótesis nula (H_0): El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad no constituye una vulneración significativa de la dimensión prestacional del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.

b. Planteamiento del nivel de significancia:

Posteriormente, se adopta un nivel de significancia del 5 %, criterio que, como señalan varios autores, se ha consolidado en investigaciones sociales debido a que produce un equilibrio razonable entre el riesgo de cometer un error tipo I y la necesidad práctica de tomar decisiones fundamentadas.

En ese sentido, se fija una regla de decisión metodológicamente estricta:

- Si el p-valor es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula.
- Si es menor o igual a ese umbral se acepta la primera hipótesis específica.

De este modo, se asegura que la conclusión no dependa de intuiciones sino de un parámetro estadístico verificable que delimita la probabilidad de que los resultados se deban al azar y no a un efecto real entre las variables analizadas en este estudio.

c. Planteamiento de la prueba estadística:

En ese mismo orden se realizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para examinar si los datos seguían una distribución normal, encontrándose que no cumplían con dicho supuesto, lo cual, aunque parecía esperable, obligó a recurrir a procedimientos estadísticos no paramétricos.

Por esta razón, la prueba de hipótesis seleccionada fue la correlación de Spearman, considerada la más adecuada cuando la información no es continua o no presenta una normalidad mínima. Esta elección metodológica permitió sostener un análisis coherente con la naturaleza real de los datos y evitar distorsiones que podrían haber surgido si se aplicaban técnicas paramétricas.

La fórmula para la prueba de correlación de Spearman es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

De la fórmula del coeficiente de correlación de Spearman, se tiene:

- “rs” identifica el valor que refleja la relación existente entre las variables a partir del orden que ocupan sus datos.
- “d” hace referencia a la distancia o diferencia entre los rangos asignados a cada par de valores analizados,
- “N” indica la cantidad total de observaciones consideradas en el estudio.

Este enfoque determina el grado de relación entre dos variables cuando los datos no siguen una distribución normal.

d. Interpretación de la prueba estadística:

Los datos fueron analizados a través del programa de SPSS V24, dando como resultado la siguiente tabla:

Tabla 18.*Prueba de correlación de Spearman para la primera hipótesis específica.*

		Variable independiente: Cuota de empleo de personas con discapacidad	Dimensión: Prestacional de la Variable dependiente: Derecho a acceder a un puesto de trabajo
Rho de Spearman	Variable independiente: Cuota de empleo de personas con discapacidad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig.(bilateral)	,638
		N	151
	Dimensión: Prestacional de la Variable dependiente: Derecho a acceder a un puesto de trabajo	Coefficiente de correlación	,638
		Sig.(bilateral)	,000
		N	151

Nota: Datos análisis a partir de los cuestionarios aplicados en campo.

Interpretación de los resultados

Al observar la Tabla 18, se aprecia que el p-valor asociado a la correlación entre la cuota de empleo de personas con discapacidad y la dimensión prestacional es de 0,000, lo cual se encuentra claramente por debajo del nivel de significancia del 5 %. Esto implica, casi sin margen de duda, que se rechaza la hipótesis nula y, por consiguiente, se acepta la hipótesis específica de la investigación.

En cuanto a la intensidad, el coeficiente $\rho = 0,638$ revela una correlación positiva considerable según la clasificación propuesta por Hernández y Mendoza (2023), lo cual sugiere una relación consistente, aunque no perfecta. La dirección positiva indica que, a medida que aumenta el incumplimiento de la cuota de empleo, se incrementa el deterioro en la dimensión prestacional del derecho, generando un efecto acumulativo que afecta directamente las posibilidades reales de acceso laboral.

En suma, los resultados muestran de manera clara que existe una relación estadísticamente significativa, de intensidad considerable y con dirección positiva

entre el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad y la afectación de la dimensión prestacional del derecho a acceder a un puesto de trabajo. Esto confirma que el problema no es meramente administrativo o formal, sino que refleja una vulneración sustantiva que impacta de forma directa en las oportunidades laborales de este grupo poblacional dentro de las instituciones públicas de Tacna durante el año 2025.

4.3.3 Prueba de la segunda hipótesis específica

a. Planteamiento de la hipótesis nula:

En estudios de corte cuantitativo, como el que se intenta desarrollar aquí, la hipótesis nula funciona como una especie de punto de partida neutral, que obliga a asumir que no existe relación entre las variables hasta que la evidencia empírica demuestre lo contrario. En esa medida, tenemos la siguiente formulación de hipótesis:

Hipótesis alterna (H_1): El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa de la dimensión de igualdad sustantiva del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.

Hipótesis nula (H_0): El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad no constituye una vulneración significativa de la dimensión de igualdad sustantiva del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.

b. Planteamiento del nivel de significancia:

En esta investigación, el nivel de significancia del 5 %, que siempre aparece como un estándar convencional en ciencias sociales, se adopta porque ofrece un

equilibrio razonable entre el riesgo de rechazar una hipótesis verdadera y la necesidad de detectar efectos reales cuando estos aparecen en los datos.

Bajo ese criterio, la regla de decisión se formula de manera directa:

- Si el p-valor supera 0,05 se acepta la hipótesis nula.
- Mientras que si el p-valor es menor o igual a 0,05 se acepta la hipótesis de específica de investigación.

c. Planteamiento de la prueba estadística:

En ese mismo orden se realizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para examinar si los datos seguían una distribución normal, encontrándose que no cumplían con dicho supuesto, lo cual, aunque parecía previsible, obligó a recurrir a procedimientos estadísticos no paramétricos.

Por esta razón, la prueba de hipótesis seleccionada fue la correlación de Spearman, considerada la más adecuada cuando la información no es continua o no presenta una normalidad mínima. Esta elección metodológica permitió sostener un análisis coherente con la naturaleza real de los datos y evitar distorsiones que podrían haber surgido si se aplicaban técnicas paramétricas.

La fórmula para la prueba de correlación de Spearman es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

De la fórmula correspondiente al coeficiente de correlación de Spearman, se tiene:

- “rs” identifica el valor que refleja la relación existente entre las variables a partir del orden que ocupan sus datos.

- “d” hace referencia a la distancia o diferencia entre los rangos asignados a cada par de valores analizados,
- “N” indica la cantidad total de observaciones consideradas en el estudio.

Con estos elementos se determina el nivel de relación entre dos variables en aquellos casos en que la información no presenta un comportamiento ajustado a la distribución normal.

d. Interpretación de la prueba estadística:

Los datos fueron analizados a través del programa de SPSS V24, dando como resultado la siguiente tabla:

Tabla 19.

Prueba de correlación de Spearman para la segunda hipótesis específica.

			Variable independiente: Cuota de empleo de personas con discapacidad	Dimensión: Igualdad sustantiva de la Variable dependiente: Derecho a acceder a un puesto de trabajo
Rho de Spearman	Variable independiente: Cuota de empleo de personas con discapacidad	Coefficiente de correlación	1,000	,757
		Sig. (bilateral)		,000
		N	151	151
	Dimensión: Igualdad sustantiva de la Variable dependiente: Derecho a acceder a un puesto de trabajo	Coefficiente de correlación	,757	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	
		N	151	151

Nota: Datos análisis a partir de los cuestionarios aplicados en campo.

Interpretación de los resultados

Al observar la Tabla 19, se aprecia que el p-valor reportado para la relación entre el incumplimiento de la cuota y la igualdad sustantiva es de 0,000, lo que significa que se encuentra claramente por debajo del nivel de 0,05 y, por ende, corresponde aceptar la segunda hipótesis específica de la investigación.

Según las categorías de intensidad propuestas por Hernández y Mendoza (2023), el coeficiente $\rho = 0,757$ indica una correlación positiva considerable, lo que sugiere que mientras mayor es el nivel de incumplimiento de la cuota, mayor es la afectación de la igualdad sustantiva. Además, la dirección positiva señala que ambas variables avanzan en el mismo sentido, y que el incumplimiento del deber estatal de inclusión laboral incrementa directamente la vulneración del derecho a acceder a un empleo público en condiciones de igualdad real.

En suma, los resultados muestran que la evidencia estadística respalda la hipótesis específica planteada, pues la relación entre el incumplimiento de la cuota laboral y la igualdad sustantiva no solo es significativa, sino también considerable y positiva, lo que confirma que este déficit institucional contribuye de manera importante a limitar las oportunidades laborales de las personas con discapacidad en las entidades públicas de Tacna durante el año 2025.

4.3.4 Prueba de la tercera hipótesis específica

a. Planteamiento de la hipótesis nula:

En estudios de corte cuantitativo, como el que se intenta desarrollar aquí, la hipótesis nula funciona como una especie de punto de partida neutral, que obliga a asumir que no existe relación entre las variables hasta que la evidencia empírica demuestre lo contrario. En esa medida, tenemos la siguiente formulación de hipótesis:

Hipótesis alterna (H_1): El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa de la dimensión de no discriminación del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.

Hipótesis nula (H_0): El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad no constituye una vulneración significativa de la dimensión de no discriminación del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.

b. Planteamiento del nivel de significancia:

Como referencia metodológica, en la presente investigación se adoptó un nivel de significancia del 5 %, criterio ampliamente aceptado en las ciencias sociales por equilibrar de manera razonable el riesgo de rechazar una hipótesis verdadera con la necesidad de detectar relaciones reales cuando estas se producen.

Bajo ese estándar, la regla de decisión se establece de forma directa:

- Si el p-valor supera 0,05, se acepta la hipótesis nula por ausencia de evidencia estadística suficiente.
- Si el p-valor es menor o igual a 0,05, corresponde aceptar la hipótesis de investigación, confirmando la existencia de una relación significativa entre el incumplimiento de la cuota laboral y la vulneración de la dimensión de no discriminación.

c. Planteamiento de la prueba estadística:

Al igual que en las hipótesis anteriores, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov con el fin de verificar el supuesto de normalidad de los datos. Los resultados mostraron nuevamente que la información no seguía una distribución

normal, lo que obligó a optar por técnicas no paramétricas para no distorsionar los resultados del estudio.

En consecuencia, se seleccionó la correlación de Spearman, considerada pertinente cuando los datos no presentan continuidad o no cumplen con el criterio de normalidad. Esta decisión metodológica garantiza coherencia analítica y fortalece la validez del contraste estadístico.

La fórmula para la prueba de correlación de Spearman es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

En la fórmula correspondiente al coeficiente de correlación de Spearman, se tiene:

- “rs” identifica el valor que refleja la relación existente entre las variables a partir del orden que ocupan sus datos.
- “d” hace referencia a la distancia o diferencia entre los rangos asignados a cada par de valores analizados,
- “N” indica la cantidad total de observaciones consideradas en el estudio.

Este enfoque permite determinar el grado de relación entre dos variables cuando los datos no siguen una distribución normal.

d. Interpretación de la prueba estadística:

Los datos fueron analizados a través del programa de SPSS V24, dando como resultado la siguiente tabla:

Tabla 20.

Prueba de correlación de Spearman para la tercera hipótesis específica.

		Variable independiente: Cuota de empleo de personas con discapacidad	Dimensión: No discriminación de la Variable dependiente: Derecho a acceder a un puesto de trabajo
Rho de Spearman	Variable independiente: Cuota de empleo de personas con discapacidad	Coefficiente de correlación	,762
		Sig. (bilateral)	,000
		N	151
	Dimensión: No discriminación de la Variable dependiente: Derecho a acceder a un puesto de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	151

Nota: Datos análisis a partir de los cuestionarios aplicados en campo.

Interpretación de los resultados

La Tabla 20, muestra que el p-valor obtenido (0,000) se encuentra muy por debajo del nivel de significancia del 5 %, lo que obliga a rechazar la hipótesis nula y aceptar la tercera hipótesis específica. Es decir, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad se relaciona de manera significativa con la vulneración de la dimensión de no discriminación.

Por otro lado, el coeficiente de Spearman reportado ($r_s = 0,762$) indica una correlación positiva muy fuerte según las categorías de intensidad establecidas por Hernández y Mendoza (2023). Este valor revela que, a mayores niveles de incumplimiento de la cuota laboral, mayor es la afectación del derecho de no discriminación, incrementándose las barreras reales de acceso al empleo público para las personas con discapacidad.

La dirección positiva de la relación confirma que ambas variables avanzan en el mismo sentido y que la omisión de las obligaciones institucionales en materia de inclusión laboral produce un impacto directo y perjudicial sobre el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y ausencia de trato diferenciado injustificado.

En síntesis, los resultados empíricos validan la hipótesis planteada: el incumplimiento de la cuota de empleo constituye un factor que agrava de manera significativa la vulneración del derecho a la no discriminación en el acceso a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna durante el año 2025.

4.3.4 Prueba de la cuarta hipótesis específica

a. Planteamiento de la hipótesis nula:

En estudios de corte cuantitativo, como el que se intenta desarrollar aquí, la hipótesis nula funciona como una especie de punto de partida neutral, que obliga a asumir que no existe relación entre las variables hasta que la evidencia empírica demuestre lo contrario. En esa medida, tenemos la siguiente formulación de hipótesis:

Hipótesis alterna (H_i): El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa de la dimensión accesibilidad universal del derecho acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.

Hipótesis nula (H₀): El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad no constituye una vulneración significativa de la dimensión accesibilidad universal del derecho acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.

b. Planteamiento del nivel de significancia:

Para este estudio se adoptó un nivel de significancia del 5 %, criterio ampliamente difundido en investigaciones sociales por ofrecer un balance adecuado entre el riesgo de rechazar una hipótesis verdadera y la necesidad de identificar relaciones sustantivas cuando estas se manifiestan en los datos.

Bajo este estándar, la regla de decisión se formula de manera sencilla:

- Si el p-valor es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula por ausencia de evidencia suficiente.
- Si el p-valor es menor o igual a 0,05, corresponde aceptar la cuota hipótesis específica de investigación, confirmando que existe una relación significativa entre el incumplimiento de la cuota laboral y la vulneración de la accesibilidad universal.

c. Planteamiento de la prueba estadística:

Tal como se procedió en las hipótesis anteriores, primero se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos. Los resultados mostraron que la distribución no cumplía con los supuestos de normalidad, lo cual obligó a trabajar con métodos estadísticos no paramétricos.

En ese sentido, la correlación de Spearman fue seleccionada como la prueba adecuada, ya que permite evaluar la asociación entre variables cuando los datos no son continuos o no se ajustan a una distribución normal. Esta elección garantiza coherencia metodológica y evita sesgos derivados de técnicas paramétricas inapropiadas.

La fórmula para la prueba de correlación de Spearman es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

- “rs” identifica el valor que refleja la relación existente entre las variables a partir del orden que ocupan sus datos.
- “d” hace referencia a la distancia o diferencia entre los rangos asignados a cada par de valores analizados,
- “N” indica la cantidad total de observaciones consideradas en el estudio.

c. Interpretación de la prueba estadística:

Los datos fueron analizados a través del programa de SPSS V24, dando como resultado la siguiente tabla:

Tabla 21.

Prueba de correlación de Spearman para la cuarta hipótesis específica.

		Variable independiente: Cuota de empleo de personas con discapacidad	Dimensión: Accesibilidad universal de la Variable dependiente: Derecho a acceder a un puesto de trabajo
Rho de Spearman	Variable independiente: Cuota de empleo de personas con discapacidad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,673
		N	151
	Dimensión: Accesibilidad universal de la Variable dependiente: Derecho a acceder a un puesto de trabajo	Coefficiente de correlación	,673
		Sig. (bilateral)	,000
		N	151

Nota: Datos análisis a partir de los cuestionarios aplicados en campo.

Interpretación de los resultados

Según los datos de la Tabla 21, el p-valor obtenido (0,000) se encuentra muy por debajo del nivel de significancia del 5 %, por lo que corresponde rechazar la hipótesis nula y aceptar la cuarta hipótesis específica. Esto confirma que existe una relación estadísticamente significativa entre el incumplimiento de la cuota de empleo y la vulneración de la accesibilidad universal en el acceso al empleo público.

El coeficiente de Spearman obtenido ($r_s = 0,673$) indica una correlación positiva considerable según la clasificación de Hernández y Mendoza (2023). Este valor sugiere que, a medida que aumenta el incumplimiento de la cuota laboral, también se incrementa la afectación de la accesibilidad universal, especialmente en aspectos vinculados a infraestructura accesible, procesos inclusivos y eliminación de barreras institucionales.

Asimismo, la dirección positiva de la relación señala que ambas variables avanzan conjuntamente, lo que implica que la omisión de políticas efectivas de inclusión laboral no solo reduce las oportunidades de ingreso para las personas con discapacidad, sino que además profundiza obstáculos estructurales que impiden un acceso real, equitativo y sin barreras al empleo público.

En suma, los resultados respaldan la hipótesis de investigación: el incumplimiento de la cuota de empleo constituye un factor que incide significativamente en la vulneración de la accesibilidad universal dentro de las instituciones públicas de Tacna durante el año 2025, limitando de manera sustancial el ejercicio pleno del derecho a acceder a un puesto de trabajo.

4.4. Discusión

Respecto a los resultados descriptivos asociados al objetivo general, se observa que el comportamiento de la variable independiente revela tendencias bastante marcadas. En la Tabla 5, por ejemplo, el 40,40 % afirmó que siempre se incumple la cuota, seguido del 20,53 % que señaló que mayormente se incumple, mientras que solo un 1,32 % indicó que nunca se incumple, lo cual sugiere un escenario más bien crítico. Y, cuando se revisa la Tabla 10 sobre el derecho a acceder a un puesto de trabajo, se aprecia que un 25,17 % consideró que siempre se vulnera y un 29,80 % que mayormente se vulnera, conformando una percepción generalizada de afectación que ya anticipa cierta coherencia con la hipótesis inicial.

En cuanto a los resultados inferenciales de la prueba de correlación de Spearman mostrados en la Tabla 17, se identificó que la relación entre la cuota de empleo y el derecho a acceder a un puesto de trabajo alcanza un coeficiente de 0,819, con una significancia $p = 0,000$, lo que, implica una asociación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa. Así también, permite sostener que, a mayor incumplimiento de la cuota, mayor es la percepción de vulneración del derecho laboral en cuestión.

En relación con el primer objetivo específico, se planteó textualmente determinar si el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración de la dimensión prestacional del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025. Los resultados descriptivos de la Tabla 11 muestran un panorama con variaciones relevantes, ya que el 6,62 % indicó que siempre se vulnera esta dimensión, mientras que un 19,21 % señaló que mayormente se vulnera, y un porcentaje considerable, equivalente al 35,76 %, mencionó que rara vez se vulnera. Además, un 31,13 % sostuvo que pocas veces se vulnera y solamente un 7,28 % manifestó que nunca se vulnera. De alguna forma, esta distribución sugiere que la dimensión prestacional presenta una vulneración percibida considerable, aunque persistente.

En cuanto a los resultados inferenciales, la Tabla 18 evidencia que la correlación entre la cuota de empleo de personas con discapacidad y la dimensión prestacional alcanzó un coeficiente de 0,638, con un nivel de significancia $p = 0,000$, lo cual indica una relación positiva considerable. En términos prácticos, esto sugiere que, a medida que el incumplimiento de la cuota se vuelve más frecuente, la percepción de vulneración prestacional aumenta también, aunque no con la intensidad observada en la variable general.

El segundo objetivo específico buscó determinar si el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración de la dimensión de igualdad sustantiva del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025. En los resultados descriptivos obtenidos en la Tabla 12, se aprecia que el 40,40 % consideró que siempre se vulnera la igualdad sustantiva, mientras que un 19,21 % indicó que mayormente se vulnera. Asimismo, el 27,81 % manifestó que rara vez se vulnera y un 9,93 % señaló que pocas veces se vulnera, lo cual deja un margen reducido para percepciones más favorables. Apenas el 2,65 % afirmó que nunca se vulnera. Esta distribución evidencia, que la igualdad sustantiva presenta una vulneración percibida intensa y sostenida, lo que coincide con la idea de que la brecha institucional afecta de manera profunda en el acceso real a las oportunidades laborales.

En el análisis inferencial, la Tabla 19 muestra que la correlación entre el incumplimiento de la cuota de empleo y la dimensión de igualdad sustantiva alcanzó un coeficiente de 0,757, con un nivel de significancia $p = 0,000$, lo cual revela una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa. Lo cual indica que mientras menos se respeta la cuota, mayor es la percepción de afectación en la igualdad sustantiva.

El tercer objetivo específico sobre determinar si el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración de la dimensión de no discriminación del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las

instituciones públicas de Tacna, año 2025. En los resultados descriptivos mostrados en la Tabla 13, se observa que un 37,75 % afirmó que siempre se vulnera la dimensión de no discriminación, mientras que un 23,84 % indicó que mayormente se vulnera. A su vez, un 28,48 % señaló que rara vez se vulnera, y el 07,95 % sostuvo que pocas veces se vulnera, quedando solo un 1,99 % que manifestó que nunca se vulnera. Esta distribución, que tiene una concentración evidente en los niveles superiores de afectación, sugiere que la población considera recurrente la existencia de barreras discriminatorias.

En el ámbito inferencial, la Tabla 20 muestra que la correlación entre el incumplimiento de la cuota y la dimensión de no discriminación registra un coeficiente de 0,762, con una significancia $p = 0,000$, lo cual establece una relación fuerte y estadísticamente significativa. Esto indica que, conforme aumenta el incumplimiento de la cuota laboral, también se incrementa la percepción de prácticas discriminatorias dentro de las instituciones públicas.

El cuarto objetivo específico sobre determinar si el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración de la dimensión accesibilidad universal del derecho acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025. En los resultados descriptivos mostrados en la Tabla 14, se observa que un 34,44 % afirmó que siempre se vulnera la dimensión de accesibilidad universal, mientras que un 21,85 % indicó que mayormente se vulnera. A su vez, un 31,79 % señaló que rara vez se vulnera, y el 07,95 % sostuvo que pocas veces se vulnera, quedando solo un 3,97 % que manifestó que nunca se vulnera. Esta distribución, que tiene una concentración evidente en los niveles superiores de afectación, sugiere que la población considera recurrente la existencia de vulneración de accesibilidad universal.

En el ámbito inferencial, la Tabla 21 muestra que la correlación entre el incumplimiento de la cuota y la dimensión de accesibilidad universal registra un coeficiente de 0,673, con una significancia $p = 0,000$, lo cual establece una relación

considerable y estadísticamente significativa. Este valor sugiere que, a medida que aumenta el incumplimiento de la cuota laboral, también se incrementa la afectación de la accesibilidad universal, especialmente en aspectos vinculados a infraestructura accesible, procesos inclusivos y eliminación de barreras institucionales.

Al contrastar los resultados de esta investigación con los antecedentes internacionales, se advierte una coherencia notable entre los resultados encontrados en Tacna y los resultados documentados en estudios de otros contextos. Santos et al. (2023) describen que, incluso en regiones con marcos de apoyo formal, la inclusión laboral sigue siendo mínima debido a barreras actitudinales y estructurales. Esto coincide con lo hallado aquí, donde los encuestados perciben que el incumplimiento de la cuota no solo es una omisión administrativa, sino un reflejo de prácticas institucionales que no facilitan la incorporación efectiva de personas con discapacidad. Esta similitud permite comprender que la problemática local se inserta en un fenómeno regional mucho más amplio, en el que la falta de medidas afirmativas reales mantiene a este colectivo en los márgenes del mercado laboral.

La comparación con Paz y Silva (2021) resulta especialmente reveladora, porque estos autores sostienen que la sola existencia normativa no garantiza la inclusión si no va acompañada de fiscalización y cultura institucional adecuada. Los resultados de la presente tesis confirman este planteamiento: aunque la Ley 29973 establece claramente la cuota del 5 %, las instituciones públicas de Tacna no generan mecanismos sostenidos que aseguren su cumplimiento efectivo. El hallazgo de correlaciones significativas entre incumplimiento y vulneración de derechos, especialmente en igualdad sustantiva, no discriminación y accesibilidad demuestra exactamente lo que dichos autores advertían: los marcos legales inclusivos pueden volverse simbólicos si no se traducen en prácticas verificables.

Por otro lado, Tejada y Mendoza (2024), identifican el predominio de barreras físicas y comunicativas incluso en entornos donde sí se cumple la cuota mínima. En Tacna, la percepción de baja accesibilidad universal y ausencia de ajustes razonables es consistente con las conclusiones de dichos autores, que observan que la cuota, por sí sola, no garantiza inclusión plena. La investigación local amplía este enfoque demostrando que, cuando además la cuota no se cumple, los efectos sobre el derecho laboral son incluso más graves, debilitando varias dimensiones del derecho simultáneamente.

Asimismo, la revisión del estudio de Daza y Gutiérrez (2024) ayuda a comprender la naturaleza estructural del problema. Estos autores señalan que las políticas públicas sobre discapacidad suelen presentar un desfase entre lo diseñado y lo ejecutado, lo cual se refleja en tasas bajas de empleo formal. Ese desfase aparece con claridad en los resultados de la presente tesis, en los que la mayoría de los participantes percibe que las instituciones públicas no adoptan medidas concretas que favorezcan la igualdad sustantiva ni la no discriminación. La correlación significativa hallada entre incumplimiento y vulneración de derechos demuestra que este desfase no es teórico, sino que se traduce en consecuencias directas para quienes buscan acceder a un empleo público.

Los hallazgos de Calderón García et al. (2025) también permiten reforzar la interpretación de los datos locales. En Puebla se encontró que solo el 56.86 % de las entidades tenía al menos un trabajador con discapacidad y que el número real de trabajadores contratados estaba muy por debajo de lo esperado para una política efectiva. Aunque Tacna no cuenta con estadísticas institucionales públicas tan claras, los resultados descriptivos de esta investigación (en los que predominan percepciones de bajo cumplimiento y ausencia de inclusión efectiva) revelan un patrón casi idéntico. La sugerencia de dichos autores de elevar la cuota mínima para hacerla representativa adquiere aquí un sentido aún más urgente, considerando que en Tacna las entidades ni siquiera alcanzan el estándar legal actual.

En cuanto a los antecedentes nacionales, la coincidencia más directa se encuentra con Pacheco Cuito (2024), quien evidenció que en Huancavelica el incumplimiento de la cuota del 5 % se traduce en afectaciones concretas a la economía y dignidad laboral del colectivo. Los resultados de la investigación en Tacna confirman una dinámica semejante: la correlación fuerte entre incumplimiento y vulneración de dimensiones como igualdad sustantiva, prestacional y no discriminación sugiere que el derecho laboral no solo se ve debilitado, sino también fragmentado. Es decir, la falta de cumplimiento repercute en múltiples planos simultáneamente, tal como ya se advertía en otras regiones del país.

Por su parte, Balbín Linares (2024) identifica la discriminación estructural como causa central del incumplimiento de cuotas en Lima. Esta conclusión armoniza de forma notable con los hallazgos del presente estudio, donde los participantes reportan percepciones persistentes de discriminación implícita, falta de oportunidades reales y ausencia de políticas eficaces. La fuerte correlación detectada en la dimensión de no discriminación ratifica esta postura, mostrando que el problema no es solamente operativo, sino cultural e institucional, lo cual reproduce exactamente el diagnóstico de dicho antecedente.

El análisis de Castillo Cotera (2024), que evidenció incumplimiento generalizado en una municipalidad de Junín, también encuentra eco inmediato en los resultados locales. El alto porcentaje de encuestados que en este estudio afirma que no se respeta la cuota, combinado con la existencia de correlaciones significativas en todas las dimensiones del derecho laboral, permite afirmar que Tacna no constituye una excepción, sino parte de una tendencia nacional de bajo cumplimiento. Esto confirma además que la vulneración del derecho a acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones no es solo teórica, sino comprobable empíricamente tanto en Junín como en otras regiones del sur.

Finalmente, el antecedente de Villanueva y Rojas (2024), que cuestiona la eficacia real de las cuotas como medida de inclusión, aporta un contraste importante. Estos autores sostienen que, en algunos casos, la cuota puede resultar insuficiente o incluso contraproducente si no se acompaña de políticas estructurales. Los resultados de este estudio parecen alinearse con esa preocupación, pues incluso antes de evaluar si la cuota es suficiente, se ha comprobado que ni siquiera se cumple. Esto sugiere, que el problema en Tacna no es la cuota en sí, sino la ausencia de voluntad institucional para implementarla, lo que confirma y amplía las conclusiones críticas del antecedente.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Se determinó que el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025. Ello se sustenta, en la prueba de correlación de Spearman, que evidencia un coeficiente de $Rho = 0,819$ y un nivel de significancia $p = 0,000$, indicando una relación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa. En consecuencia, a mayor incumplimiento de la cuota, mayor es la vulneración del derecho a acceder a un puesto de trabajo.
2. Se determinó que el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa de la dimensión prestacional del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025. Ello se sustenta, en los resultados de la prueba de correlación de Spearman, que evidencia un coeficiente de $Rho = 0,638$ y un nivel de significancia $p = 0,000$, indicando una relación positiva considerable. En consecuencia, a mayor incumplimiento de la cuota, mayor es la vulneración de la dimensión prestacional.
3. Se determinó que el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa de la dimensión de igualdad sustantiva del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025. Ello se sustenta, en los resultados de la prueba de correlación de Spearman, que evidencia un coeficiente de $Rho = 0,757$ y un nivel de significancia $p = 0,000$, indicando una relación positiva considerable y estadísticamente significativa. En consecuencia, a mayor

incumplimiento de la cuota, mayor es la vulneración de la igualdad sustantiva.

4. Se determinó que el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa de la dimensión de no discriminación del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025. Ello se sustenta, en los resultados de la prueba de correlación de Spearman, que evidencia un coeficiente de $Rho = 0,762$ y un nivel de significancia $p = 0,000$, indicando una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa. En consecuencia, a mayor incumplimiento de la cuota, mayor es la vulneración del derecho a la no discriminación.
5. Se determinó que el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa de la dimensión accesibilidad universal del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025. Ello se sustenta, en los resultados de la prueba de correlación de Spearman, que evidencia un coeficiente de $Rho = 0,673$ y un nivel de significancia $p = 0,000$, indicando una relación positiva considerable y estadísticamente significativa. En consecuencia, a mayor incumplimiento de la cuota, mayor es la vulneración de la accesibilidad universal.

5.2. Recomendaciones

1. Se sugiere al Congreso de la República incorporar el inciso 49.5 en el artículo 49 de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, estableciendo la obligación de las entidades públicas de elaborar un Plan Anual de Cumplimiento de la Cuota de Empleo de Personas con Discapacidad. Este plan permitirá programar acciones operativas, identificar plazas adecuadas, capacitar a los responsables,

fortalecer el cumplimiento de la cuota y, sobre todo, prevenir la vulneración del derecho de las personas con discapacidad a acceder a un puesto de trabajo en entidades públicas.

2. Se sugiere a las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas de Tacna elaborar mapas de puestos inclusivos que identifiquen cargos compatibles con los distintos tipos de discapacidad y las adaptaciones necesarias, a fin de organizar mejor los procesos de selección y garantizar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad.
3. Se recomienda que el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad publique y difunda un ranking anual de cumplimiento de la cuota por entidades públicas, con el objetivo de promover presión social, transparencia y competencia institucional orientada a garantizar la igualdad sustantiva en el acceso de las personas con discapacidad a los puestos de trabajo.
4. Se recomienda que las entidades públicas de Tacna implementen un protocolo integral de prevención y respuesta frente a casos de discriminación, con canales de denuncia accesibles para personas con discapacidad. Asimismo, se sugiere que la Defensoría del Pueblo brinde orientación técnica y legal a las entidades públicas para asegurar la correcta implementación del protocolo y la protección efectiva del derecho a la no discriminación.
5. Se recomienda a las personas con discapacidad fortalecer su participación activa en los procesos de inserción laboral registrándose en CONADIS, accediendo a programas de capacitación técnica o profesional según demanda del sector público, y utilizando instrumentos legales disponibles como denuncias o quejas ante CONADIS, Defensoría del Pueblo y la

Autoridad Nacional del Servicio Civil cuando enfrenten barreras de accesibilidad.

5.3. Propuesta legislativa

Los resultados hallados en la presente investigación evidencian la necesidad de implementar modificatorias en la Ley N.º 29973, Ley General De La Persona Con Discapacidad, con el fin de prevenir la vulneración del derecho de las personas con discapacidad a acceder a un puesto de trabajo en entidades públicas.

En esa medida, se propone como propuesta legislativa la siguiente:

I. FORMULA LEGAL

“PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA EL INCISO 49.5 EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY N.º 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, A FIN DE PREVENIR LA VULNERACIÓN DEL DERECHO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A ACCEDER A UN PUESTO DE TRABAJO EN ENTIDADES PÚBLICAS.”

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto incorporar el inciso 49.5 en el artículo 49 de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, a fin de prevenir la vulneración del derecho de las personas con discapacidad a acceder a un puesto de trabajo, y a su vez, a fortalecer el cumplimiento efectivo de la cuota de empleo en las entidades públicas.

Artículo 2. Incorporación del inciso 49.5 en el artículo 49 de la Ley N.º 29973

Incorpórese el inciso 49.5 al artículo 49 de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, en los siguientes términos:

Artículo 49. Cuota de empleo

49.5 Para asegurar el cumplimiento efectivo de la cuota de empleo establecida en el presente artículo, las entidades públicas deberán elaborar un Plan Anual de Cumplimiento de la Cuota de Empleo de Personas con Discapacidad, el cual será aprobado por el titular de la entidad o por el órgano que esta determine. Dicho plan deberá contener:

- a) Los objetivos orientados al cumplimiento progresivo y efectivo de la cuota de empleo.
- b) El diagnóstico del nivel de cumplimiento de la cuota correspondiente al año anterior.
- c) La identificación de plazas vacantes o susceptibles de adecuación razonable para ser cubiertas por personas con discapacidad.
- d) Las áreas, funcionarios o servidores responsables de la ejecución del plan.
- e) El cronograma anual de acciones operativas, que incluya programas de capacitación dirigidos a los servidores responsables de la selección, contratación y gestión del personal, en materia de inclusión laboral, igualdad sustantiva, accesibilidad universal, ajustes razonables y el derecho a la no discriminación por discapacidad.

El cumplimiento del Plan será supervisado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), en el marco de sus competencias de verificación del cumplimiento de la cuota. En caso de incumplimiento reiterado del Plan, podrán imponer medidas correctivas, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

2.1. Fundamentos de la propuesta

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que, pese a que el artículo 49 de la Ley N.º 29973 establece la obligación de que las entidades públicas contraten un mínimo del 5 % de personas con discapacidad, en la práctica las entidades de la región Tacna, así como las del país en general, presentan bajos niveles de cumplimiento. Según el informe anual 2023, el CONADIS reportó que, la mayoría de instituciones fiscalizadas no alcanzó el porcentaje establecido y que incluso existían entidades sin ningún trabajador con discapacidad. Esta situación demuestra que, aunque la cuota está regulada desde el año 2012, su aplicación real continúa siendo insuficiente y genera una vulneración constante del derecho de acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

En ese marco, si bien la Ley N.º 29973 establece obligaciones de contratación, verificación previa, sustitución de vacantes y sanciones, se advierte que no regula cómo deben organizarse internamente las entidades para garantizar su cumplimiento efectivo.

Por ello, se propone incorporar en inciso 49.5 en el artículo 49 de la Ley N.º 29973, el cual establezca el deber de las entidades públicas de elaborar un Plan Anual de Cumplimiento de la Cuota de Empleo de Personas con Discapacidad. Este instrumento permitirá ordenar acciones, identificar plazas adecuadas, capacitar a los responsables, fortalecer el cumplimiento de la cuota y prevenir la vulneración del derecho de las personas con discapacidad a acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones dentro de las entidades públicas.

2.2. Efectos de la vigencia de la norma

La incorporación del numeral 49.5 permitirá mejorar el cumplimiento de la cuota de empleo en las entidades públicas, ya que introduce un mecanismo de planificación que ayudará a prevenir los incumplimientos. Con este plan, las instituciones podrán identificar con anticipación las plazas disponibles, organizar

sus convocatorias y definir a los responsables de su ejecución. Además, se fortalecerá el derecho de las personas con discapacidad a acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, garantizando procesos de selección más inclusivos. Finalmente, el CONADIS tendrá mayores herramientas para supervisar el cumplimiento anual de cada entidad, lo que contribuirá a una aplicación más efectiva de la Ley N.º 29973.

2.3. Análisis costo beneficio

La propuesta legislativa es de bajo costo para las entidades públicas, dado que no implica la creación de nuevas unidades orgánicas ni requiere incremento presupuestal. El Plan Anual es un instrumento administrativo que puede ser elaborado por las áreas ya existentes de recursos humanos, planificación u oficinas de personal. En cambio, sus beneficios son sustanciales, pues fortalece la inclusión laboral de personas con discapacidad, reduce la imposición de sanciones por incumplimiento, mejora la eficiencia de las convocatorias, facilita la supervisión del CONADIS y optimiza la gestión del personal mediante una planificación anticipada. Por ello, la incorporación del numeral 49.5 constituye una medida necesaria y proporcional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aristizábal Gómez, K. V. (2021). Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 21(40), 59–72. <https://doi.org/10.22518/jour.cesh/2021.1a05>
- Balbín Linares, P. S. (2024). El incumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad en las entidades públicas, Lima 2023 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/137190>
- Calderón García, J., Talavera Herrera, A. M., Zamudio Mendoza, Y. E., & Martínez González, M. F. (2025). El derecho de las personas con discapacidad a ser empleadas en Puebla. Breve análisis del sistema de cuotas. *Enfoques Jurídicos*, 0(11), 97–121. <https://doi.org/10.25009/ej.v0i11.2640>
- Carratalá Marco, A. (2025). Acompañando a personas con discapacidad intelectual hacia una vida de calidad y con sentido. *Siglo Cero*, 56(1), 43–63. <https://doi.org/10.14201/scero.32273>
- Castillo Cotera, I. A. (2024). Derecho al trabajo y la cuota de empleo para personas con discapacidad, Municipalidad distrital de Heroínas Toledo, 2021 [Universidad Peruana Los Andes]. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/7867>
- CONADIS. (2024). Informe anual 2023. Avances del cumplimiento de la Ley N° 29973 [Ley General de la Persona con Discapacidad]. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/6139693-informe-anual-2023-informe-de-avances-de-cumplimiento-de-la-ley-n-29973-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad>
- Cruz Soto, A. D. (2024). El derecho al trabajo y la discriminación de las personas con discapacidad en el sector público, Arequipa, 2024 [Universidad Tecnológica del Perú]. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/10416>

- Damiani Pellegrini, L. R. (2023). Fundamentos teórico-conceptuales de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas: La teoría de los derechos humanos y el modelo social de la discapacidad. *Anuario mexicano de derecho internacional*, 23, 391–424. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487872e.2023.23.17903>
- Daza Rivera, J. A., & Gutiérrez Rivera, A. T. (2024). Gestión Pública: Discapacidad Funcional un Enfoque Orientado a la Diversidad e Inclusión: Public Management: Functional Disability an Approach Oriented to Diversity and Inclusion. *Revista Scientific*, 9(33), 174–195. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2024.9.33.8.174-195>
- Exp. N.º 3428-2022-PA/TC CUSCO, No. Caso Vilma Lira Huayta (Tribunal Constitucional el 7 de mayo de 2024). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2024/03428-2022-AA.pdf>
- Exp. N.º 01106-2022-PA/TC CUSCO, No. Caso Manuel Sulcapuma Tturuco (Sentencia del Tribunal Constitucional el 11 de julio de 2024). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2024/01106-2022-AA.pdf>
- Exp. N.º 02695-2021-PA/TC LIMA, No. Caso Andrea Alejandra Canales Caballero (Sentencia del Tribunal Constitucional el 24 de enero de 2023). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2023/02695-2021-AA.pdf>
- Exp. N.º 01146-2021-AA/TC LIMA, No. Caso Pablo José Zapata Lopez (Sentencia del Tribunal Constitucional el 01 de julio de 2021). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/01146-2021-AA.pdf>
- González Ballesteros, L. M., Castellanos Roncancio, C. A., & Carvajal Guzmán, J. P. (2024). Impacto social de las barreras en el proceso de certificación de discapacidad en Colombia. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1026>
- González, V., & Yáñez, M. (2022). Desafíos para la implementación de políticas para la igualdad de género en el ámbito de las empresas públicas en Argentina (2020-

2021). *Revista estudios de políticas públicas*, 8(2), 87–104.
<https://doi.org/10.5354/0719-6296.2022.66998>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Segunda edición). McGraw-Hill Interamericana Editores.

Hernández-Infante, R. C., Infante-Miranda, M. E., Pupo-Pupo, Y., & Isea-Argüelles, J. J. (2025). El trabajo: Derecho humano fundamental. *IUSTITIA SOCIALIS*, 10(18), 170–181. <https://doi.org/10.35381/racji.v10i18.4382>

Ku Yanasupo, L. (2011). Acciones Afirmativas en el Ámbito Laboral: Una Respuesta a la Necesidad de Tutela de las Minorías en Democracia. *Derecho & Sociedad*, 37, 184–195.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13171>

Ley No 29973, No. Ley de la persona con discapacidad (Publicada en el Diario El Peruano el 24 de diciembre de 2012).
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/leyes/29973.pdf>

Landa Arroyo, C. (2017) *Los derechos fundamentales*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://doi.org/10.18800/9786123172312>

Medina Palpa, G., Escalante, J., Ramos Obregón, V., Saravia Yupanqui, M. G., & Chávez Reto, D. A. (2023). Representación de las personas con discapacidad en el Perú en las noticias de medios digitales periodísticos en el contexto del COVID-19. *Contratexto*, 40, 149–170. <https://doi.org/10.26439/contratexto2023.n40.6366>

MICDPD. (2021). Alcances sobre la situación de las personas con discapacidad y el ejercicio de sus derechos (No. Serie Informes Especiales n.o 017-2021-DP). <https://www.defensoria.gob.pe/informes/serie-informes-especiales-n-o-017-2021-dp/>

- MTPE. (2024). ¿Qué es la cuota de empleo? | Empleo y Personas con Discapacidad. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/>
- Neves Mujica, J. (2018) Introducción al derecho del trabajo (Cuarta edición). Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Nieto Tinoco, D. L. (2024). La Cuota Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Privado Formal en el Perú: A una Década de su Implementación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.10340
- Pacheco Cuito, M. E. (2024). La cuota de empleo laboral de la persona con discapacidad del gobierno regional de Huancavelica, 2024 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/159072>
- Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29(4), e190724. <https://doi.org/10.1590/s0104-12902020190724>
- Ramírez-Velásquez, J. C., & Trelles-Vicuña, D. F. (2023). El Derecho Constitucional Al Trabajo Frente Al Servicio De Reparto Por Medios Digitales. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(3), 45–57. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778125007>
- Ramos Guachalla, C. E. (2023). La investigación básica como propuesta de línea de investigación en psicología. *Revista de Investigación Psicológica*, 30, 151–161. <https://doi.org/10.53287/wrtc9638pi23r>
- Rosales Diaz, G. (2025, enero 31). Sunafil pone en el radar a las planillas para verificar cumplimiento de inclusión. Asociación de Buenos Empleadores de Amcham Perú. <https://www.abe.org.pe/post/sunafil-pone-en-el-radar-a-las-planillas-para-verificar-cumplimiento-de-inclusi%C3%B3n>

- Sala Rey, M. del C. (2025). Personas con discapacidad en Perú: Costos que enfrentan para participar en igualdad de condiciones. *Sociedad y Discapacidad (SODIS)*. <https://www.unicef.org/peru/media/18746/file/Personas%20con%20discapacidad%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>
- Santamaria Flores, A. N. (2024). La cuota de empleo a personas discapacitadas en el Perú [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/13079/Santamaria%20Flores%20Arleth%20Nicoll.pdf>
- Santos Fabelo, M. del C., Sánchez Rodríguez, I. M., & López Nores, M. de los Á. (2023). Inclusión laboral en Ciudad Juárez: Realidades y desafíos para las personas en situación de discapacidad. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(6), 39–51. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202023000600039&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Tejada Polanco, J. G., & Mendoza Jaramillo, F. C. (2024). Análisis y diagnóstico de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas vinculadas con el Instituto Cordillera. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(4). <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2268>
- Valdivia Rodríguez, R., Chávez Torres, W. A., & Atahuasi Chaparro, J. (2025). La investigación científica en el derecho penal. Editorial Novo Mundo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15864915>
- Vásquez Aguilar, R. A. (2025). Analisis del derecho al trabajo de personas con discapacidad [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/14070/Vasquez%20Aguilar%20Ruth%20Anani.pdf?sequence=1>
- Villanueva Enríquez, J. L., & Rojas Arroyo, R. L. (2024). Cuota de empleo de la persona con discapacidad como una medida ineficiente en la inclusión laboral [Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/3009>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Cuota de empleo de personas con discapacidad y el derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿Constituye el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad una vulneración del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a. ¿Constituye el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad una vulneración de la dimensión prestacional del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025?</p> <p>b. ¿Constituye el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad una vulneración de la dimensión de igualdad sustantiva del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025?</p>	<p>General</p> <p>Determinar si el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Determinar si el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración de la dimensión prestacional del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.</p> <p>b. Determinar si el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración de la dimensión de igualdad sustantiva del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.</p>	<p>General</p> <p>El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a. El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa de la dimensión prestacional del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.</p> <p>b. El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa de la dimensión de igualdad sustantiva del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>X. Cuota de empleo de personas con discapacidad.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>X.1 Obligación de contratación</p> <p>X2. Verificación previa al proceso de selección</p> <p>X3. Fiscalización</p> <p>X4. Sustitución de vacantes</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Y. Derecho a acceder a un puesto de trabajo.</p>	<p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Nivel: Relacional.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, de corte transversal, correlacional.</p> <p>Población: 495 personas con discapacidad.</p> <p>Muestra: 151 personas con discapacidad.</p> <p>Criterios de inclusión:</p> <p>Inscritos en el CONADIS</p> <p>Con residencia en Tacna</p>

<p>c. ¿Constituye el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad una vulneración de la dimensión de no discriminación del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025?</p> <p>d. ¿Constituye el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad una vulneración de la dimensión accesibilidad universal del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025?</p>	<p>las instituciones públicas de Tacna, año 2025.</p> <p>c. Determinar si el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración de la dimensión de no discriminación del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.</p> <p>d. Determinar si el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración de la dimensión accesibilidad universal del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.</p>	<p>de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.</p> <p>c. El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa de la dimensión de no discriminación del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.</p> <p>d. El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración significativa de la dimensión accesibilidad universal del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.</p>	<p>Dimensiones:</p> <p>Y1. Prestacional</p> <p>Y2. Igualdad sustantiva</p> <p>Y3. No discriminación</p> <p>Y4. Accesibilidad universal</p>	<p>Con edad de trabajar entre 18 a 64 años.</p> <p>Criterios de exclusión:</p> <p>No inscritos en CONADIS</p> <p>Sin residencia en Tacna</p> <p>Sin edad laboral, menores de 18 y mayores de 64 años.</p> <p>Si poseen discapacidad cognitiva severa.</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario en escala de Likert</p>
--	--	--	---	---

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición
Cuota de empleo de personas con discapacidad	Obligación de contratación	Existencia de una norma que establece la contratación mínima de personas con discapacidad.	Las entidades públicas están legalmente obligadas a contratar personas con discapacidad.	Escala de Likert (1 a 5) – Totalmente en desacuerdo – En desacuerdo – Ni de acuerdo ni en desacuerdo – De acuerdo – Totalmente de acuerdo
		Aplicación de la cuota mínima de contratación en entidades públicas.	La cuota del 5 % es respetada en los procesos de selección laboral en instituciones del Estado.	
		Inclusión de la cuota en los instrumentos de gestión institucional (ROF, MOF, CAP, etc.).	Las políticas de personal de las entidades incluyen de forma clara esta cuota de contratación.	
	Verificación previa al proceso de selección	Realización de procesos de verificación del cumplimiento de la cuota previa al inicio convocatorias laborales.	Antes de abrir una convocatoria, las instituciones revisan si ya cumplen con la cuota de empleo.	
		Registro documentado de la verificación.	Las entidades cuentan con un registro documentado donde consta la verificación del cumplimiento de la cuota.	
		Inclusión del cumplimiento de la cuota como criterio obligatorio en la apertura de convocatorias.	Solo se realiza una convocatoria si la entidad ha verificado previamente el cumplimiento de la cuota laboral.	
	Fiscalización	Ejecución de acciones de control por entidades responsables sobre el cumplimiento de la cuota.	Las instituciones públicas son supervisadas para verificar que cumplan con la cuota de empleo.	
		Aplicación de sanciones por incumplimiento de la cuota de empleo.	Las entidades que no cumplen con la cuota reciben sanciones o multas.	
		Existencia de informes o reportes institucionales sobre cumplimiento de la cuota laboral.	Hay informes o reportes sobre el cumplimiento de la cuota de empleo en mi ciudad o región.	
	Sustitución de vacantes	Sustitución de trabajadores con discapacidad por otras personas con discapacidad tras el cese.	Cuando una persona con discapacidad deja su puesto, es reemplazada por otra con discapacidad.	
		Conservación de la plaza destinada a discapacidad.	Las entidades conservan las plazas reservadas para personas con discapacidad hasta que sean cubiertas nuevamente.	
		Mantenimiento continuo del porcentaje mínimo de contratación en la entidad.	Las entidades públicas mantienen el porcentaje mínimo de contratación aun después de ceses o renunciaciones.	

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición
Derecho a acceder a un puesto de trabajo	Prestacional	Implementación de programas públicos orientados a la inclusión laboral de personas con discapacidad.	El Estado promueve programas que ayudan a las personas con discapacidad a conseguir empleo.	Escala de Likert (1 a 5) – Totalmente en desacuerdo – En desacuerdo – Ni de acuerdo ni en desacuerdo – De acuerdo – Totalmente de acuerdo
		Desarrollo de políticas estatales para fomentar la contratación en el sector público.	Existen incentivos para que las instituciones públicas contraten personas con discapacidad.	
		Desarrollo de alianzas institucionales para promover el acceso al empleo público.	Se han desarrollado convenios o alianzas para apoyar nuestra inclusión laboral.	
	Igualdad sustantiva	Inclusión de medidas afirmativas en procesos de acceso al empleo.	Los procesos de selección consideran medidas especiales que facilitan mi participación.	
		Participación de personas con discapacidad en concursos públicos de manera equitativa.	Tengo las mismas oportunidades que cualquier otra persona para participar en un concurso público.	
		Presencia de criterios objetivos que favorecen el acceso sin condiciones excluyentes.	Las reglas de las convocatorias no me excluyen por mi condición de discapacidad.	
	No discriminación	Existencia de mecanismos que impiden actos de exclusión en procesos de selección.	En los concursos públicos se aplican ajustes razonables que evitan la discriminación de personas con discapacidad.	
		Adopción de normas que garantizan igualdad de trato en el acceso al trabajo.	Las normas de selección garantizan que todos los postulantes sean tratados con respeto e igualdad.	
		Existencia de canales accesibles para denunciar barreras o actos discriminatorios.	Existen formas accesibles para denunciar cualquier acto de exclusión o trato desigual.	
	Accesibilidad universal	Accesibilidad física en los procesos de selección.	Los locales donde se realizan los concursos públicos cuentan con infraestructura accesible para personas con discapacidad.	
		Accesibilidad comunicacional en los procesos de selección.	Durante los procesos de selección, se brindan apoyos como intérpretes o formatos adaptados.	
		Accesibilidad tecnológica en los procesos de selección.	Las plataformas y herramientas tecnológicas usadas para la postulación son accesibles.	

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos



**UNIVERSIDAD
NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**



“CUESTIONARIO APLICADO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, TACNA 2025”

Autor: Bach. Silvia Aydee Condori Ventura

Sr. (a) Buenos días, me encuentro realizando un trabajo de investigación denominado “Cuota de empleo de personas con discapacidad y el derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna, año 2025.” El objetivo principal es determinar si el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad constituye una vulneración del derecho a acceder a un puesto de trabajo en las instituciones públicas de Tacna.

Consentimiento informado: Su participación es anónima y netamente voluntaria. Los datos que se obtengan serán tratados de forma confidencial y serán utilizados únicamente para fines relacionados a la presente investigación.

I. CARACTERÍSTICAS GENERALES

¿Estás inscrito en el CONADIS?

- a) Sí
- b) No

c) Severa

¿Has trabajado en una entidad pública?

- a) Sí
- b) No

¿Dónde resides?

- a) Región Tacna
- b) Otra región

¿Cuántos años tienes?

- a) 18 - 33 años
- b) 34 - 48 años
- c) 49 – 64 años

¿Qué tipo de discapacidad posees?

- a) Física
- b) Sensorial
- c) Intelectual
- d) Mental

¿Qué nivel de discapacidad posees?

- a) Leve
- b) Moderada

Para esta segunda parte, debes tomar en cuenta la siguiente escala de respuesta:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

II. VARIABLE INDEPENDIENTE

Variable X: Cuota de empleo de personas con discapacidad

Dimensión X1: Obligación de contratación		1	2	3	4	5
1	Las entidades públicas están legalmente obligadas a contratar personas con discapacidad.					
2	La cuota del 5 % es respetada en los procesos de selección laboral en instituciones del Estado.					
3	Las políticas de personal de las entidades incluyen de forma clara esta cuota de contratación.					
Dimensión X2: Verificación previa al proceso de selección		1	2	3	4	5
4	Antes de abrir una convocatoria, las instituciones revisan si ya cumplen con la cuota de empleo.					
5	Las entidades cuentan con un registro documentado donde consta la verificación del cumplimiento de la cuota.					
6	Solo se realiza una convocatoria si la entidad ha verificado previamente el cumplimiento de la cuota laboral.					
Dimensión X3: Fiscalización		1	2	3	4	5
7	Las instituciones públicas son supervisadas para verificar que cumplan con la cuota de empleo.					
8	Las entidades que no cumplen con la cuota reciben sanciones o multas.					
9	Hay informes o reportes sobre el cumplimiento de la cuota de empleo en mi ciudad o región.					
Dimensión X4: Sustitución de vacantes		1	2	3	4	5
10	Cuando una persona con discapacidad deja su puesto, es reemplazada por otra con discapacidad.					
11	Las entidades conservan las plazas reservadas para personas con discapacidad hasta que sean cubiertas nuevamente.					
12	Las entidades públicas mantienen el porcentaje mínimo de contratación aun después de ceses o renunciaciones.					

III. VARIABLE DEPENDIENTE

Variable Y: Derecho a acceder a un puesto de trabajo

Dimensión Y1: Prestacional		1	2	3	4	5
13	El Estado promueve programas que ayudan a las personas con discapacidad a conseguir empleo.					
14	Existen incentivos para que las instituciones contraten personas con discapacidad.					
15	Se han desarrollado convenios o alianzas para apoyar nuestra inclusión laboral.					
Dimensión Y2: Igualdad sustantiva		1	2	3	4	5
16	Los procesos de selección consideran medidas especiales que facilitan mi participación.					
17	Tengo las mismas oportunidades que cualquier otra persona para participar en un concurso público.					
18	Las reglas de las convocatorias no me excluyen por mi condición de discapacidad.					
Dimensión Y3: No discriminación		1	2	3	4	5
19	En los concursos públicos se aplican ajustes razonables que evitan la discriminación de personas con discapacidad.					
20	Las normas de selección garantizan que todos los postulantes sean tratados con respeto e igualdad.					
21	Existen formas accesibles para denunciar cualquier acto de exclusión o trato desigual.					
Dimensión Y4: Accesibilidad universal		1	2	3	4	5
22	Los locales donde se realizan los concursos públicos cuentan con infraestructura accesible para personas con discapacidad.					
23	Durante los procesos de selección, se brindan apoyos como intérpretes o formatos adaptados.					
24	Las plataformas y herramientas tecnológicas usadas para la postulación son accesibles.					

¡Muchas gracias por su valiosa participación!

Rangos del instrumento

Variables/dimensiones	Nº ítems	Rangos	Categorías
Variable X	12	12 – 21 22 – 31 32 – 40 41 – 50 51 -60	Siempre se incumple Mayormente se incumple Rara vez se incumple Pocas veces se incumple Nunca se incumple
Variable Y	12	12 – 21 22 – 31 32 – 40 41 – 50 51 -60	Siempre se vulnera Mayormente se vulnera Rara vez se vulnera Pocas veces se vulnera Nunca se vulnera
Dimensiones Variable X	3	3 – 5 6 – 7 8 – 10 11 – 12 13 -15	Siempre se incumple Mayormente se incumple Rara vez se incumple Pocas veces se incumple Nunca se incumple
Dimensiones Variable Y	3	3 – 5 6 – 7 8 – 10 11 – 12 13 -15	Siempre se vulnera Mayormente se vulnera Rara vez se vulnera Pocas veces se vulnera Nunca se vulnera

Anexo 04: Base de datos

ID	Características de la muestra				Variable independiente: Cuota de empleo de personas con discapacidad												Variable dependiente: Derecho a acceder a un puesto de trabajo												
					Dimensión: Obligación de contratación			Dimensión: Verificación previa al proceso de selección			Dimensión: Fiscalización			Dimensión: Sustitución de vacantes			Dimensión: Prestacional			Dimensión: Igualdad sustantiva			Dimensión: No discriminación				Dimensión: Accesibilidad universal		
					p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	
1	2	1	2	1	5	1	3	1	3	3	1	1	2	1	2	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	
2	2	4	1	1	5	3	4	4	2	2	5	5	3	5	5	4	5	3	1	5	5	1	1	3	5	3	1	5	
3	1	4	2	2	5	5	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	5	1	4	1	3	3	3	4	3	2	1	4	
4	2	4	2	2	5	3	5	3	3	3	1	1	1	4	3	3	4	5	1	5	1	3	3	2	5	4	3	4	
5	2	1	1	2	4	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
6	2	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	4	3	4	1	1	4	2	1	2	2	1	2	
7	1	2	2	1	5	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	1	1	
8	1	1	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	5	3	5	2	1	4	1	1	1	4	4	2	
9	2	3	2	2	5	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	4	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	
10	2	2	1	2	5	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	
11	3	1	3	2	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	
12	1	4	1	2	4	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	5	3	2	1	1	1	1	4	2	2	1	1	
13	3	1	2	2	5	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	4	3	2	2	1	1	1	1	2	5	2	1	
14	1	4	1	1	5	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
15	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	4	1	2	3	1	1	1	2	2	1	4	
16	2	2	2	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	4	3	4	2	1	2	1	1	1	4	2	1	
17	2	2	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	4	4	4	2	1	1	4	4	1	1	4	1	
18	1	1	1	2	5	1	5	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	2	
19	2	1	3	2	5	1	1	3	2	3	3	1	2	1	3	1	4	1	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	
20	3	2	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	
21	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	4	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	
22	3	1	3	1	5	1	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	1	3	1	1	3	1	3	5	
23	2	1	1	2	5	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	4	2	1	3	1	1	2	4	1	1	
24	2	1	2	2	5	1	2	1	3	1	2	2	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
25	2	1	1	1	5	5	5	5	3	2	4	3	1	5	3	5	5	3	2	5	3	5	1	1	5	1	1	1	
26	2	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
27	2	1	3	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	4	1	1	1	3	3	2	1	2	
28	2	3	1	2	5	1	1	1	1	2	2	2	4	4	1	1	5	3	4	1	1	1	4	4	2	4	4	2	
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	5	3	1	5	1	1	3	3	3	5	3	5	
30	1	1	1	2	5	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	4	3	4	1	1	2	1	1	2	2	1	1	
31	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
33	2	1	3	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
34	2	1	1	2	5	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
35	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	4	1	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	
36	1	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
37	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
38	2	1	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
39	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	4	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	
40	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	3	

41	1	4	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	4	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2
42	2	1	2	2	5	5	5	5	4	3	5	4	2	5	4	5	5	4	3	5	4	5	2	2	5	2	2	2
43	3	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	2	1	1	2	5	2	4	2	4	4	2	2	3	2	3	2	5	2	5	5	5	5	2	2	2	5	5	
45	1	4	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	2	5	5	5	3	2	2	5	5	2	2	5	2
46	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	5	4	3	3	2	2	2	3	5	3	2	
47	1	4	1	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
48	3	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
49	2	1	1	1	5	4	5	4	4	4	2	2	2	5	4	4	5	5	2	5	2	4	4	3	5	5	4	5
50	2	1	1	1	5	2	2	4	3	4	4	2	3	2	4	2	5	2	2	3	2	3	2	5	2	3	2	2
51	3	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1
52	2	1	1	1	4	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3
53	2	3	1	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
54	2	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	1	2	2	1	1	2	2	1	4
56	1	1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
57	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1
58	1	1	1	2	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	5	2	2	4	4	4	5	4	5
61	2	1	1	2	5	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	5	4	3	2	2	2	2	2	5	3	3	2	2
62	2	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1
63	1	1	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
65	1	1	1	1	5	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	5	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
66	2	1	2	2	5	2	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	2	2	4	2	4	5	
67	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	2	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
69	3	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	2	1	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
71	2	4	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1
72	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
73	2	1	3	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
74	2	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	4	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1
75	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1
76	2	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
77	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1
78	1	4	1	2	4	2	3	3	1	1	4	4	2	4	4	3	4	2	1	4	4	1	1	2	4	2	1	4
79	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
80	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	1	4	4	4	2	1	1	4	4	1	1	4	1
81	3	1	2	2	5	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	5	3	2	4	2	2	3	5	2	2
82	1	4	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	1	1	3	2	4	1	1	4	4	2	4	4	2
83	2	1	1	2	5	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	5	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
84	1	1	1	2	4	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	4	2	2	1	1
85	2	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	2	1	2	1	1	2	4	1	1
86	2	1	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
87	3	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
88	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	1	1	3	1	1	1	3	3	1
89	1	4	1	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	4	2	2	4	3	1	3	1	2	2	2	3	4	2	4

131	1	1	1	2	2	2	2	4	3	2	2	2	5	2	2	2	5	3	2	2	2	2	2	2	5	3	3	3		
132	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4		
133	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	4	2	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1		
134	1	1	1	2	5	2	2	2	2	3	3	3	5	5	2	2	5	4	5	2	2	2	5	5	3	5	5	3		
135	1	1	1	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1		
136	2	1	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4		
137	2	1	1	2	3	1	1	2	4	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	2	1	2	1	1	2	1	2	3		
138	2	1	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
139	2	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	5	2	2	2	4	4	3	2	3		
140	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	4	2	4	1	1	2	1	1	2	2	1	1		
141	2	4	2	2	5	2	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	2	3
142	1	1	1	2	3	2	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	1	3	3	1	1	2	3	2	1	3		
143	2	2	2	1	5	5	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2	5	2	5	2	4	4	4	5	4	3	2	5		
144	2	4	1	1	4	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	1	2	1	1	2	1	2	4		
145	2	1	2	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
146	2	1	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	
147	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1		
148	3	1	3	2	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	3	1	2	2	3	2	2	1	1	3		
149	2	4	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	5	2	3	4	2	2	3	3	2	5			
150	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	2
151	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1		

Anexo 05: Validación de instrumentos

FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO RECOLECTOR DE DATOS POR LOS EXPERTOS

- a. Apellidos y nombres del experto: Paredes Rodríguez, Verónica Arminda
 b. Profesión: Abogado
 c. Grado Académico: Magíster en Derechos Humanos

El llenado del presente formato tiene como finalidad la validación del instrumento recolector de datos denominado: "CUESTIONARIO APLICADO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, TACNA 2025"

Comprende diez ítems con su respectiva escala de valoración. Previa lectura de la matriz de consistencia y el instrumento recolector de datos el experto deberá considerar los siguientes indicadores:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy Bueno (4)	Excelente (5)		
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X		
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X		
4. Organización	Existe una organización lógica.				X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X		
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X		
8. Coherencia	Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X		
9. Metodología	La estructura responde al propósito del estudio.				X			
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X			
SUB TOTAL							12	35
TOTAL (Suma de todas las categorías)								47

VALORACION CUANTITATIVA: 47

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicar

VALORACION CUALITATIVA:

Lugar y fecha: Moquegua, 15 de agosto de 2025.

Deficiente	10-17	
Regular	18-25	
Bueno	26-34	
Muy bueno	35-42	
Excelente	43-50	X



Firma del experto
DNI: 29631090

**FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO RECOLECTOR
DE DATOS POR LOS EXPERTOS**

- a. Apellidos y nombres del experto: Gálvez Marquina, Mario César
 b. Profesión: Abogado
 c. Grado académico: Doctor en Ciencias de la Educación

El llenado del presente formato tiene como finalidad la validación del instrumento recolector de datos denominado: "CUESTIONARIO APLICADO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, TACNA 2025"

Comprende diez ítems con su respectiva escala de valoración. Previa lectura de la matriz de consistencia y el instrumento recolector de datos el experto deberá considerar los siguientes indicadores:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy Bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. Metodología	La estructura responde al propósito del estudio.				X	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					24	20
TOTAL (Suma de todas las categorías)						44

VALORACION CUANTITATIVA: 44

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicar

VALORACION CUALITATIVA:

Lugar y fecha: Tacna, 16 de agosto de 2025.

Deficiente	10-17	
Regular	18-25	
Bueno	26-34	
Muy bueno	35-42	
Excelente	43-50	X



.....
Firma del experto
DNI:40087803

FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO RECOLECTOR
DE DATOS POR LOS EXPERTOS

- a. Apellidos y nombres del experto: Paco Ale, Alex Efraín
b. Profesión: Abogado
c. Grado académico: Doctor en Derecho

El llenado del presente formato tiene como finalidad la validación del instrumento recolector de datos denominado: “CUESTIONARIO APLICADO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, TACNA 2025”

Comprende diez ítems con su respectiva escala de valoración. Previa lectura de la matriz de consistencia y el instrumento recolector de datos el experto deberá considerar los siguientes indicadores:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy Bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. Coherencia	Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. Metodología	La estructura responde al propósito del estudio.				X	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					20	25
TOTAL (Suma de todas las categorías)						45

VALORACION CUANTITATIVA: 44

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicar

VALORACION CUALITATIVA:

Lugar y fecha: Tacna, 15 de agosto de 2025.

Deficiente	10-17	
Regular	18-25	
Bueno	26-34	
Muy bueno	35-42	
Excelente	43-50	X



Firma del experto
DNI:00512722

Anexo 06: Respuesta del CONADIS a solicitud de información pública.



Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Persona con Discapacidad
CONADIS



Firmado digitalmente por CASTRO
PINEDA Ana Yajaida FAU
56432704d1 50ff
Funcionario Responsable
Mensaje: Soy el autor del documento
Fecha: 11.07.2025 09:56:49 -05:00

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Lima, 11 de Julio del 2025

CARTA N° D000100-2025-CONADIS-AI

Señora

SILVIA AYDEE CONDORI VENTURA

[Redacted]

Correo: [Redacted]

Teléfono: [Redacted]

Presente.-

Asunto : Se brinda atención conforme la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Referencia : a) MEMORANDO N° D001122-2025-CONADIS-DPRIPD
b) CARTA S/N de fecha 08.07.2025

Es propicia la oportunidad para expresarle nuestra mayor consideración, en atención al documento de la referencia b), mediante el cual remite su solicitud de acceso a la información pública:

“ I. El número total de personas con discapacidad inscritas en el CONADIS durante el año 2025 en la región de Tacna, especificando cantidad de mujeres y hombres. Asimismo, el tipo de discapacidad que poseen.

II. El número total de organizaciones y/o asociaciones de personas con discapacidad de la región de Tacna inscritas en el CONADIS, especificando su denominación social..”

Al respecto, es preciso señalar que en mi calidad de Funcionaria Responsable de atender las solicitudes de acceso a la Información Pública del CONADIS, designada mediante Resolución de Presidencia N°D0000134-2022-CONADIS-PRE, derivé la SAIP a la Unidad de Organización correspondiente.

Mediante documento de la referencia a), la Dirección de Promoción, Registro e Intervenciones para las Personas con Discapacidad brinda respuesta, en cumplimiento de sus funciones y competencias.

En atención a lo expuesto, su solicitud de acceso a la información pública es **atendida** de conformidad al Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley N°27806 “Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública”.

Es propicia la oportunidad para expresarle nuestra mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

ANA YAJAIDA CASTRO PINEDA
FUNCIONARIO RESPONSABLE
ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
Consejo Nacional para la Integración de la Persona
con Discapacidad – CONADIS

Sede Central
Av. Arequipa 375,
Santa Beatriz, Lima
Telf: (01) 6305170
www.gob.pe/conadis

N° Exp: 2025-0012945

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el CONADIS, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.conadisperu.gob.pe:8181/validadorDocumento/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: FHHCD2N





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

CONADIS

Consejo Nacional para la Integración
de la Persona con Discapacidad

Cuadro N° 1

PERÚ: POBLACIÓN INSCRITA EN EL REGISTRO NACIONAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD POR SEXO SEGÚN REGIÓN TACNA, 2025 1/

RNPDC		Sexo	
		Hombre	Mujer
Total	495	291	204
TACNA	495	291	204
CANDARAVE	7	2	5
JORGE BASADRE	49	21	28
TACNA	430	263	167
TARATA	9	5	4

Fuente: CONADIS - Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.

1/ Información actualizado al 08/07/2025

Nota: Se excluyen registros de personas fallecidas, retiros voluntarios y nulidades.

Cuadro N° 2

PERÚ: POBLACIÓN INSCRITA EN EL REGISTRO NACIONAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD POR TIPO DE DISCAPACIDAD SEGÚN REGIÓN TACNA, 2025 1/

RNP CD	Tipo de discapacidad 2/			
	Física	Sensorial	Intelectual	Mental
Total	303941	144532	201006	48276
TACNA	289	147	179	81
CANDARAVE	6	2	3	
JORGE BASADRE	36	17	5	3
TACNA	239	126	168	78
TARATA	8	2	3	

Fuente: CONADIS - Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.

1/ Información actualizado al 08/07/2025

2/ Una persona puede tener uno o más tipo de deficiencia en la discapacidad

Nota: Se excluyen registros de personas fallecidas, retiros voluntarios y nulidades.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Nº	Tipo	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN
1	ASOCIACIÓN	ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON HABILIDADES DIFERENTES JESÚS DE LA DIVINA MISERICORDIA TACNA
2	ASOCIACIÓN	ASOCIACIÓN DE PADRES Y FAMILIARES DE NIÑOS Y JOVENES CON DISCAPACIDAD DE TACNA
3	ASOCIACIÓN	ASOCIACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE GREGORIO ALBARRACIN LANCHIPA-ADA
4	ASOCIACIÓN	ASOCIACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EMMANUEL Y FABRICIO
5	ASOCIACION	ASOCIACIÓN CONFEDERACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y FAMILIA DEL PERU

Finalmente, esta Dirección cumple con dar respuesta a la solicitud de información de la ciudadana Silvia Aydee Condori Ventura, conforme a nuestras competencias.

Atentamente,

Documento Firmado Digitalmente

ELIZABETH LINDA CASTILLO ALTEZ

Directora II

Dirección de Promoción, Registro e Intervenciones para las
 Personas con Discapacidad
 Consejo Nacional para la Integración de la
 Persona con Discapacidad-CONADIS