

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLITICAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

**“FISCALIZACIÓN A LAS EMPRESAS PARA EL
CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHACHAPOYAS”**

Autor: Bach. Sara Mysshel Pinillos Zumaeta

Asesor : Dr. Oswaldo Bautista Carranza

Registro:(.....)

CHACHAPOYAS- PERÙ

2023

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Sara Mysshel Pinillos Zumaeta
DNI N°: 71112687
Correo electrónico: 016025a122@untrm.edu.pe
Facultad: Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional: Derecho y Ciencias Políticas

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

"FISCALIZACIÓN A LAS EMPRESAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHACHAPOYAS"

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: Oswaldo Bautista Carranza
DNI, Pasaporte, C.E N°: 01134069
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) <https://orcid.org/019/0009-0003-1933-7674>

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>)

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html
Ciencias sociales /derecho/ derecho

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación -RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 20 de diciembre de 2023


Firma del autor 1

Firma del autor 2


Firma del Asesor 1

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con mucho amor, a mi hija Genesis Luciana Zuta Pinillos y a mi madre Asunta Magally Zumaeta Chavez, por ser mi motor y mi motivo para cumplir mis metas, por ser mi fuerza durante mi etapa universitaria, por motivarme a lograr mis objetivos profesionales.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios por la vida, la salud y por protegerme en cada uno de mis pasos.

Agradezco a mis docentes a los que personalmente les guardo una gran consideración por su buena formación durante mi etapa universitaria, en especial al Doctor José Luis Rodríguez Medina y al Doctor Segundo Roberto Vasquez Bravo, por su guía y apoyo constante en la elaboración de este trabajo de investigación.

También gracias a las personas que me brindaron su apoyo incondicional en todo momento para finalizar mis estudios de pregrado.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA

Rector

Dr. OSCAR ANDRÉS GÁMARRA TORRES

Vicerrector Académico

Dra. MARIA NELLY LUJÁN ESPINOZA

Vicerrectora de Investigación

Dr. SEGUNDO ROBERTO VÁSQUEZ BRAVO

Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada "Fiscalización de las empresas para el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en Chachapoyas" del egresado Sara Mysshel Pinillos Zumaeta de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de esta Casa Superior de Estudios.

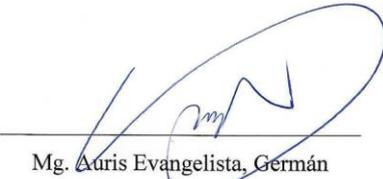


El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

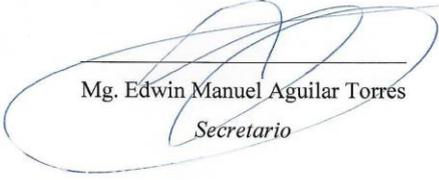
Chachapoyas, 06 de noviembre de 2023


Firma y nombre completo del Asesor
Oswaldo Bautista C.

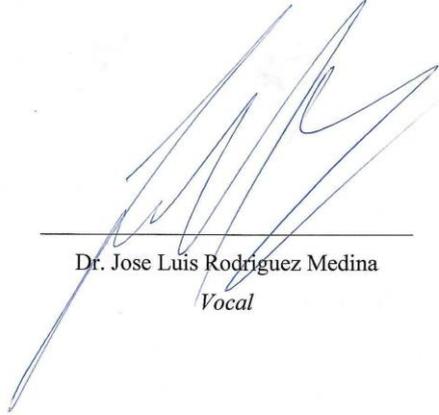
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Mg. Auris Evangelista, Germán
Presidente



Mg. Edwin Manuel Aguilar Torres
Secretario



Dr. Jose Luis Rodriguez Medina
Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Fiscalización a los empresas para el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en Chachapoyas.

presentada por el estudiante ()/egresado (X) Sara Hysshal Pinillos Zumoata
de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias políticas

con correo electrónico institucional 016025@122@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 12 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 22 de noviembre del 2023

SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 05 de diciembre del año 2023, siendo las 4pm horas, el aspirante: Sara Mysshel Pinillos Zumaeta, asesorado por Dr. Oswaldo Bautista Carranza defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: "Fiscalización a las empresas para el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en Chachapoyas", para obtener el Título Profesional de Abogada, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. German Auris Evangelista
Secretario: Mg. Edwin Manuel Aguilar Torres
Vocal: Dr. Jose Luis Rodriguez Medina

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

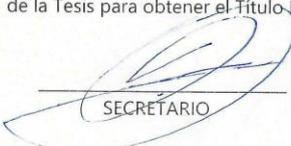
Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 5:10pm horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....

ÍNDICE DE CONTENIDO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS.....	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS.....	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE DE CONTENIDO	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS	30
2.1. Tipo de investigación	30
2.2. Diseño de la investigación	30
2.3. Población, muestra y muestreo	30
2.3.1. Población	30
2.3.2. Muestra	31
2.3.3. Muestreo	31
2.4. Variables de estudio	31
2.4.1. Variable independiente	31
2.4.2. Variable dependiente	32
2.5. Métodos, técnicas e instrumentos	32
2.5.1. Métodos	32
2.5.2. Técnicas	32
2.5.3. Instrumentos	32
2.6. Procedimiento y presentación de datos	33
III. RESULTADOS	34

3.1. Estadística descriptiva.....	34
3.2. Estadística inferencial	37
3.2.1. Prueba de normalidad	37
3.2.2. Prueba de hipótesis	38
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45
ANEXOS.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Distribución de la muestra</i>	31
Tabla 2 <i>Confiabilidad</i>	33
Tabla 3 <i>Análisis de la variable “Fiscalización de las empresas en Chachapoyas”</i>	34
Tabla 4 <i>Análisis de la variable “Cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973)”</i>	36
Tabla 5 <i>Prueba de normalidad</i>	37
Tabla 6 <i>Relación entre variable “Fiscalización de las empresas de Chachapoyas” y variable “Cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973)”</i>	38
Tabla 7 <i>Relación entre las dimensiones de la variable “Fiscalización de las empresas de Chachapoyas” y variable “Cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973)”</i>	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Análisis de la variable “Fiscalización de las empresas en Chachapoyas”</i>	35
Figura 2 <i>Análisis de la variable “Cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973)”</i>	36

RESUMEN

En cuanto al objetivo de la investigación, se ha podido manifestar lo siguiente: Determinar la relación entre la Fiscalización de la SUNAFIL y el cumplimiento de la cuota de empleo, en las empresas privadas, Chachapoyas, 2022. La metodología que ha representado el siguiente estudio fue de diseño correlacional, en donde se ha comprendido la necesidad de incurrir en el uso del cuestionario para que este sea aplicado hacia un total de 20 colaboradores de empresas privadas. Los resultados han confirmado la existencia de una relación significativa entre variables, realidad que ha sido beneficiada por haber alcanzado una sigma inferior a 0.050. Así mismo, se ha concluido que la tendencia fue de nivel medio para el caso de la fiscalización en empresas en un 85.00% y de un 85.00% para el caso de la variable cumplimiento de la cuota de empleo, tendencia que ha sido respaldada por el comportamiento individual de cada una de las dimensiones de análisis.

Palabras clave: Fiscalización, cuota de empleo, sanciones, discapacidad, empleabilidad.

ABSTRACT

Regarding the objective of the research, the following has been stated: Determine the relationship between SUNAFIL Supervision and compliance with the employment quota, in private companies, Chachapoyas, 2022. The methodology that has represented the following study It was of a correlational design, where the need to incur the use of the questionnaire was understood so that it could be applied to a total of 20 collaborators from private companies. The results have confirmed the existence of a significant relationship between variables, a reality that has benefited from having reached a sigma lower than 0.050. Likewise, it has been concluded that the trend was of a medium level in the case of inspection in companies at 85.00% and 85.00% in the case of the variable compliance with the employment quota, a trend that has been supported by the individual behavior of each of the dimensions of analysis.

Keywords: Supervision, employment quota, sanctions, disability, employability.

I. INTRODUCCIÓN

Una persona con discapacidad representa aquel individuo que presenta algún tipo de limitación motriz, física o sensorial, etc. No obstante, pese a las limitaciones diarias que tienen estos individuos la realidad es difícil, donde dicho problema probablemente no escogió. Actualmente, estos tienen una carga familiar y una vida por seguir; lo que significa que, a parte de la discriminación, agresiones a su dignidad, desigualdad, otro problema notable en los últimos años es la falta de acceso a puestos laborales, cuya realidad laboral es triste en esta población vulnerable, dado que se enfrentan a los obstáculos económicos y sociales, esto significa que, no sólo son afectados por su salud sino también laboralmente (Izam y Wan, 2020).

En el contexto internacional, las limitaciones laborales en los individuos con discapacidad representan uno de los problemas más representativos en España, por lo que se busca regularizar la entrada respecto a trabajos tal como lo instituye el Real D. L. 5/2015. Estos individuos del reino español tienden a encontrarse desempleadas en un 90% en comparación con aquellos sin discapacidad, además, las cifras de ocupación a nivel global permanecen siendo disímiles frente a la población general (Cesti y Tejada, 2020).

Asimismo, según el Fondo de Población de las Naciones Unidas se halló un aumento respecto a la tasa de desempleo en los individuos con discapacidad, donde tal problema equivale al 77% de no contribuciones en el mercado laboral. Además, un estudio recientemente señaló que globalmente la población con discapacidad se halla aproximadamente en los 150 millones, constituyendo cerca del 15% de la humanidad, en donde de estos el 80% de las personas ya son mayores de edad, y por ende ya pueden trabajar; no obstante, las limitaciones para acceder a un puesto laboral decente en ellos, resulta un problema crítico hoy en día (Peralta, 2022).

En el ámbito nacional, según datos proporcionados por el INEI nos reveló que el número con discapacidad acrecentó en 25.300 (4%) con relación al 2019. Mientras que, según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables manifestó en un informe respecto a la encuesta nacional de derechos humanos se halló que el 61% de discapacitados aun viene presentando discriminación laboral (Ávila y Grados, 2022). Sumado a ello, las recientes medidas legislativas no vienen siendo justamente protectoras y tampoco garantizan el libre ejercicio respecto al derecho constitucional frente a los sujetos con capacidades o quienes tienen diferentes habilidades, dado que se viene evidenciando una gran cantidad

y diversidad de injusticias respecto a sus derechos laborales (Vega, 2021).

En otro aspecto, durante el 2022 de los 32 534 empleados que registran las empresas, apenas el 7% corresponden a individuos con algún tipo de discapacidad. Las ocupaciones de mayor exigencia fueron aquellas en Call centers y en programación. En 2021, la demanda de estas posiciones alcanzó un 9%. La información de ENDES sugiere que en Lima, el 78% de estos individuos aún no poseen empleo (Rojas, 2022).

Del mismo modo, los individuos con discapacidad en el Perú equivalieron un 4,6% en 2018, donde una de las dificultades más notables fue al momento de moverse (caminar) en un 50%, continuado de la dificultad para ver en un 26%. Además, respecto a su educación, la tasa de analfabetismo en personas con discapacidad alcanzada fue del 21% en comparación con el 3% en una agrupación sin discapacidad, hallándose que el 43% de los discapacitados reflejó que tienen primaria incompleta, donde el ambiente laboral los retos y este problema sigue siendo latente. Los hallazgos indican que estos individuos discapacitados, además de exhibir una tasa inferior de desempleo aproximada del 31%, muestran una tasa de informalidad del 14%. Al mismo tiempo, su remuneración es similar al 60% de la que perciben los trabajadores sin ninguna discapacidad (Bosch et al., 2021).

Referente al ambiente local, en la provincia de Chachapoyas se observó una representativa tasa de desempleo, siendo la más características en aquellas sujetos que tienen algún tipo de discapacidad, donde la mayoría de estos vienen siendo rechazados por las empresas debido a su limitaciones que presentan; además se identificó que este problema cada vez viene aumentado dado a que las empresas no reciben fiscalizaciones para que corroboren si estas vienen cumpliendo con el porcentaje de integración de individuos con discapacidad frente su personal. En base a la problemática planteada, se ha podido establecer el siguiente **problema de investigación** ¿Cómo influye la fiscalización a las empresas para el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad?

En coherencia con la **justificación** social de la investigación, se puede manifestar que la fiscalización en las empresas por parte de la SUNAFIL, en beneficio del cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad, radica en una necesidad total de poder promover la inclusión y la equidad laboral dentro de la sociedad, en donde las personas con este tipo de limitaciones, a menudo se encuentran con obstáculos que dificultan su incorporación laboral, lo que repercute negativamente en su bienestar y

compromiso activo en la comunidad. Con esta investigación, se busca fomentar un ambiente de trabajo inclusivo que no solo favorezca a las personas con discapacidad, sino que también promueva el bienestar de toda la sociedad, en concordancia con la diversidad y la disminución de los prejuicios en el ámbito del empleo.

Desde un apartado práctico, la investigación residió en garantizar el cumplimiento respecto a las políticas y leyes que se encuentren relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad, en donde la fiscalización en empresas no solo llega a ser un aspecto esencial para poder asegurar el cumplimiento de la cuota de empleo, sino que ello debe de ser respetado, en coherencia con la legislación vigente. Al poder garantizar que las empresas cumplan con las cuotas de empleo establecidas, se promoverá una distribución equitativa respecto a las oportunidades laborales y la inclusión de estas.

Desde una perspectiva teórica, la investigación ha aportado en la compensación del vacío académico que se llega a tener hoy en día, en términos de las cuotas de empleo en personas con discapacidad, en donde la falta de investigaciones previas dentro de este campo, han aumentado el nivel de importancia de desarrollo del presente estudio, debido a que se ha contado con la posibilidad de aumentar la comprensión con la que se puedan afrontar los desafíos y las soluciones relacionadas con la inclusión laboral en personas con discapacidad.

Cabe reconocer que desde una justificación metodológica, el estudio ha tomado como referencia a una serie de autores que puedan defender las posturas manifestadas en la investigación, en coherencia con una defensa integral de cada una de las variables y dimensiones de estudio, en donde la bibliografía ha servido para la conformación de instrumentos de recojo de datos que permitan analizar una determinada realidad y beneficiar la comprensión de un determinado contexto, en complemento con análisis estadístico que permita responder a cada uno de los objetivos de estudio.

La importancia de esta investigación radicó en su capacidad para promover la igualdad de oportunidades laborales y la inclusión social en Chachapoyas. Al fiscalizar y garantizar el cumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad, se contribuye a la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Además, esta investigación puede servir como base para el diseño de políticas y estrategias efectivas para promover la inclusión laboral en otras regiones de Perú y en otros lugares del mundo que enfrentan desafíos similares en este aspecto.

Cabe reconocer que, de acuerdo con lo planteado, el **objetivo general** fue el siguiente: Determinar la relación entre la Fiscalización de la SUNAFIL y el cumplimiento de la cuota de empleo, en las empresas privadas, Chachapoyas, 2022. Mientras que, los objetivos específicos fueron los siguientes: 1) Determinar la relación entre la Fiscalización de la SUNAFIL y el cumplimiento de la cuota de empleo, en las empresas privadas, Chachapoyas, 2022; 2) Evaluar el nivel de cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973) en las empresas privadas, Chachapoyas, 2022; 3) Identificar la relación entre las dimensiones de la fiscalización de la SUNAFIL y el cumplimiento de la cuota de empleo, en las empresas privadas, Chachapoyas, 2022. Así mismo, se ha contado con la siguiente **hipótesis general**: Influye la fiscalización de la SUNAFIL en el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en las empresas en Chachapoyas 2022.

En lo que respecta a los **antecedentes** de la investigación, se han podido manifestar a estudios dentro del ámbito internacional, nacional y regional o local, quedando expuestos del siguiente modo:

Sagñay (2021), Ecuador, en su estudio definió como objetivo general analizar la evolución de las políticas y normativas de inclusión para las personas con discapacidad. La metodología ostentó un estudio descriptivo, mixto, no experimental, bibliográfica, la muestra constituida por fuentes y bases documentales, por lo que se trabajó con el análisis documental. Los resultados evidenciaron que, Brasil, República Dominicana y Argentina son los países con mayor población con discapacidad, además que, la tasa de empleo de personas con discapacidad es de 43.7% en comparación el 75% de personas sin discapacidad, el 38% presentan problemas físicos, el 11% auditivos, el 9% visual, el 8% intelectual y el 3% psicosocial. Por lo expuesto, se concluyó que, la política y normativas, se vienen desarrollando de forma eficaz, pero de manera lenta, por lo que se requiere que los gobiernos establezcan mejores medidas para un desarrollo eficaz.

Farfán y Giler (2022), Ecuador, en su estudio planteó con efectuar un análisis de las personas con discapacidad en relación con el marco jurídico constitucional de Ecuador. La metodología exhibió un estudio aplicado, cualitativo, no experimental, el objeto muestral integrado por fuentes documentales relacionadas con el tema, por lo que se empleó el análisis documental para obtener datos. Los resultados expusieron que, el ambiente de las personas con discapacidad es muy significativo para su íntegra inclusión en la sociedad tanto de hecho como de derecho; haciéndolos partidarios de la realización

tanto de sus derechos como de sus deberes según lo estipulado por la Constitución de la República del Ecuador (2008). Se concluyó que, en Ecuador el tema de discapacidad ha sido abordado desde diferentes perspectivas, en donde las personas con discapacidad vienen a ser el eje de la práctica, discurso, los servicios, así como de las políticas.

Imacaña y Villacrés (2022), Ecuador, definió como objetivo general examinar la inclusión de las personas con discapacidad. La metodología ostentó un estudio cualitativo, exegético, descriptivo, el tamaño muestral integrado por fuentes documentales relacionadas al tema, por ello, se usó el análisis documental para obtener datos. Los resultados arrojaron que, se han producido grandes avances como mecanismos de construcción referente a una sociedad justa y libre de prejuicios, no obstante, aún se requiere el desarrollo de ambientes y procesos que estén enfocados a desarrollar la participación de personas con discapacidad, así como que las empresas cumplan de forma eficaz la cuota de empleo frente a aquellos sujetos con algún tipo de discapacidad. Por ello, se concluyó que, es crucial que el Estado promueva políticas centralizadas en el fortalecimiento referente a espacios de diálogo y de inclusión en la mira de estimular lo concerniente a la igualdad de derechos en sujetos con discapacidad.

Mirengi (2018), Lambayeque, en su estudio planteó como objetivo general examinar si las empresas cumplen con la cuota de empleo y con lo establecido por la Ley 29973. La metodología exhibió un estudio aplicado, mixto, descriptivo, el objeto muestral conformado por 19 empresas y 9 colaboradores con discapacidad, se trabajó con el cuestionario a fin de recabar datos. Los resultados arrojaron que, el 10% pertenecen a empresas industriales, el 21% comerciales y el 68% de servicio; el 89% sí indicaron tener conocimiento sobre la Ley 29973 y el 10.5% indicó que no; referente a los aspectos de la Ley el 88% manifestó que es por la cuota de contratación de personas con discapacidad y el 47% mejorar de los espacios de trabajo para los sujetos con discapacidad, el 63% señaló que sí trabajan con personas con discapacidad y el 37% indicó que no, además respecto a si se cumple la cuota de empleo, el 38% señaló que sí y el 61% que no. Por ello, se concluyó que, regularmente las entidades cumplen con la cuota de empleo frente a este grupo con discapacidad.

Vega (2021), Lima, definió en su estudio como objetivo estudiar la semejanza entre el derecho al trabajo para los individuos con discapacidad frente al principio de igualdad. La metodología ostentó un estudio cualitativo, básico, cuyo diseño fue de teoría fundamentada, el tamaño muestral constituido por 6 abogados, a quienes se les otorgó una

entrevista para recabar información. Los resultados evidenciaron que, la SUNAFIL sí efectúa con las inspecciones orientadas hacia el cumplimiento de la normativa laboral, asimismo, indicaron que las personas con discapacidad presentan dificultades para acceder a puestos laborales por discriminación y prejuicios; mientras que, también manifestaron que no hay eficiente cumplimiento de la cuota de empleo, lo cual se debe a los problemas de fiscalización y la carencia de responsabilidad. Por lo cual, se concluyó que, nos hallamos frente a una sociedad excluyente, representada por el racismo estructural que limita proporcionar un puesto laboral por el hecho de ser discapacitado, además que, las cuotas de empleo no se aplican correctamente.

Aragón (2018), Lima, formuló en su estudio como objetivo general examinar la incidencia de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el mercado laboral. La metodología exhibió una investigación cualitativa, descriptiva, longitudinal, el tamaño muestral conformado por fuentes documentales relacionadas al tema por lo que se empleó el análisis documental. Los resultados expusieron que, 15.3% son empleados, el 13% obreros, el 58% trabajador independiente y el 6% empleador, asimismo, el 18% presenta más de 3 limitaciones, el 30% 2 limitaciones, el 38% 1 limitación y el 4.3% más de limitaciones, del mismo modo, el 18% presenta problemas para relacionarse con los demás, el 16% para comunicarse y el 59% para movilizarse, mientras que, el 92.4% sí cuentan con el certificado de discapacidad y el 8% no cuenta. Por ello, se concluyó que, el sistema es eficiente dado que en varias oportunidades las organizaciones peruanas optan por aplicar excepciones cuando estas no son justas parcialmente.

Távora (2019), Lima, en su indagación consignó como objetivo general examinar la contratación de las personas con discapacidad en el sector privado frente a la fiscalización de SUNAFIL. La metodología ostentó un estudio descriptivo, inductivo, básico, cuyo diseño fue teoría fundamentada, se aplicó una guía de entrevista a profesionales de la SUNAFIL. Los resultados señalaron que el 3% de las empresas no cumplen con la cuota laboral, dado que consideran que ello genera obstáculos. Por ello, se concluyó que, el contingente laboral establecido en la Ley N° 29973, que supervisa la contratación de individuos, no aporta en torno a la labor de inspección desempeñada por la SUNAFIL. De acuerdo con el art. 56, numeral 56.4 del Reglamento, este esgrime excepciones que legitiman la no contratación de personas discapacitadas en el sector privado.

No se han encontrado investigaciones relacionadas con las variables de estudio dentro del apartado local.

Así mismo, las **bases teóricas** del presente estudio han quedado expuestas de acuerdo con la conceptualización de las variables y dimensiones de estudio:

La **fiscalización de las empresas por la SUNAFIL** es una acción crucial que se lleva a cabo en Perú para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral. Este ente regulador se encarga de verificar que las empresas estén cumpliendo con sus responsabilidades laborales y proporcionando condiciones de trabajo seguras y justas para sus empleados. La inspección abarca varios aspectos, tales como la revisión de contratos, políticas de remuneración, seguridad ocupacional y otros aspectos legales relacionados con el empleo. En esta acción, la falta de conformidad puede dar lugar a sanciones y medidas correctivas (Ospina et al., 2021).

Siguiendo este tema, la firma en cuestión tiene la oportunidad de corregir cualquier problema antes de que se dirima un conflicto legal. Por ejemplo, si una compañía no está pagando adecuadamente horas extras o no está proporcionando un entorno de trabajo seguro, la entidad tiene la facultad de exigir cambios para mejorar estas condiciones. Este proceso garantiza la protección de los derechos de los colaboradores y ayuda a mantener la justicia en el lugar de trabajo (Arenza, 2023).

Como punto final, es importante señalar que la entidad lleva a cabo sus funciones de manera imparcial y objetiva, teniendo en cuenta tanto los derechos del colaborador como las necesidades de las empresas. Además, esta autoridad no solo sanciona los incumplimientos, sino que también educa a las empresas sobre la importancia y los beneficios de las buenas prácticas laborales. Por lo tanto, su papel no solo es de vigilancia, sino que también promueve un ecosistema empresarial saludable y equitativo en el territorio peruano (Ramírez, 2023).

La imposición de **sanciones** en el contexto de la vigilancia de empresas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) implica un complejo entramado de procedimientos y normativas establecidas por la legislación peruana. Este cuerpo regulador, establecido para garantizar la correcta implementación y cumplimiento de la legislación laboral, tiene la autoridad para imponer multas y penalidades a las empresas de acuerdo con la gravedad de las infracciones identificadas durante las inspecciones. Es importante destacar que esta facultad sancionadora, implica la obligación de las empresas de cumplir con las disposiciones instituidas por las autoridades (López y Romero, 2020).

Respecto a lo anterior, se requiere comprender que las sanciones que impone SUNAFIL tienen como objetivo primordial fomentar el cumplimiento de la normativa laboral en Perú. Este organismo posee una amplia gama de sanciones a su disposición, que varían en función de la naturaleza y magnitud de la infracción cometida. Se busca disuadir a las empresas de infringir las leyes laborales, asegurando que cualquier infracción será detectada y castigada, en favor de asegurar el respeto de los derechos laborales (Mundaca et al., 2019).

Sin embargo, cabe destacar que estas sanciones no tienen únicamente una connotación punitiva. Resultan también una herramienta fundamental para la prevención de infracciones y el consejo a los empleadores en materia laboral. La SUNAFIL representa un rol crucial en la educación y concienciación acerca de la importancia de un apropiado acatamiento de las normas laborales. De esta forma, la función de fiscalización va más allá del mero establecimiento de sanciones, sino que se convierte en una pieza crucial para la promoción de un ambiente de trabajo seguro, justo y equitativo (Cánova et al., 2023).

La **supervisión de la normatividad sociolaboral** es un componente crucial de la tarea de fiscalización empresarial de la SUNAFIL del Perú. Este rol se centra en garantizar que las empresas cumplan con la amplia gama de normas de derecho laboral vigentes y respeten los derechos laborales. Entre ellas, la protección frente a la discriminación en el trabajo, el respeto a las jornadas laborales, las vacaciones remuneradas, la remuneración justa y puntual, entre otros. De esta forma, la SUNAFIL actúa como garante de la equidad laboral, contribuyendo a la creación de un entorno laboral digno y seguro (Analuisa et al., 2020).

Continuando con este punto, se hace necesario mencionar que, en su papel de control de las empresas, la SUNAFIL no sólo se centra en la revisión del cumplimiento de las normas laborales, sino que también se enfoca en la prevención. Brinda formación y orientación a las empresas para que puedan comprender y adaptarse a las disposiciones laborales, promoviendo una cultura de cumplimiento. Al hacerlo, la SUNAFIL no sólo garantiza que se cumpla con la ley, sino que también contribuye a mejorar las relaciones laborales, fomentando un entorno de trabajo más productivo y armónico (Cristancho, 2019).

De acuerdo con la Legislación General N° 29973 (Ley general de la persona con discapacidad), se establece una responsabilidad que refiere que las corporaciones o

negocios privados con un personal de más de 50 individuos están obligados a emplear personas con discapacidades, representando el 3% del total o cuota laboral. Dichos individuos demostrarán su incapacidad a través del carnet de discapacidad. El incumplimiento de esta cuota de trabajo para individuos con discapacidades se considera una infracción muy seria, con multas que oscilan entre 12 UIT y 15 UIT, tal y como se especifica en la Ley N° 29973 (Núñez, 2019).

Finalmente, es relevante destacar el papel que desempeña la SUNAFIL en el manejo de controversias laborales. Al presenciar posibles incumplimientos de la normativa sociolaboral durante las inspecciones, la SUNAFIL cuenta con la facultad de iniciar procedimientos de infracción, que pueden acarrear sanciones para las empresas en caso de que se compruebe la transgresión. Este mecanismo refuerza la autoridad de la SUNAFIL como ente regulador y sirve como disuasivo para que las empresas cumplan con sus responsabilidades laborales. Así, esta entidad juega un rol crucial en el mantenimiento del equilibrio en el ámbito laboral del Perú (Castellanos y Quintana, 2019).

En el contexto laboral de Perú, la **orientación y asistencia especializada** que forma parte del escrutinio de las corporaciones llevada a cabo por SUNAFIL radica en el apoyo dirigido y práctico proporcionado a las empresas. Esta labor es realizada por profesionales competentes de la entidad, quienes se encargan no solo de la inspección propiamente dicha sino también de proveer instrucciones pertinentes para rectificar posibles desaciertos. La asistencia personalizada, entonces, constituye un eficaz instrumento preventivo y correctivo, enfocado en garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente (Díaz et al., 2021).

Siguiendo este enfoque, se puede entender que esta intervención personalizada surge de la necesidad de preservar los derechos de los trabajadores y de asegurar la responsabilidad de las empresas en el marco laboral peruano. En un intento por mejorar la eficacia de la inspección, SUNAFIL ha incrementado sus esfuerzos para asesorar a las empresas acerca de la correcta implementación de las leyes laborales en Perú. Esto no sólo impulsa el desarrollo de entornos de trabajo más seguros y justos, sino que también facilita el crecimiento económico al proporcionar un marco legal claro y estable. Por otro lado, es vital observar el carácter altamente especializado que esta asesoría posee. Este hecho desemboca en un despliegue de expertos en diversas áreas del derecho laboral peruano, quienes emplean su conocimiento para observar, analizar y proporcionar

recomendaciones en distintos contextos laborales. La asistencia especializada, en este sentido, resulta ser una herramienta valiosa para la evaluación y el fortalecimiento de la gerencia laboral en las empresas, al efectuar una supervisión comprensiva del marco regulatorio y apoyar en la resolución de las dudas que puedan surgir entre los empleadores. De esta forma, se puede asegurar un mayor cumplimiento de la normativa laboral a lo largo y ancho de las empresas peruanas (Goncalves y Oliveira, 2021).

La Teoría de la Estrategia de Cumplimiento, conceptualizada por Ian Ayres y John Braithwaite. Según estos autores, la mejor manera de efectuar la fiscalización es con un enfoque de cumplimiento, donde el objetivo primordial es lograr que las empresas cumplan con las normativas, no necesariamente aplicar sanciones. En el contexto de la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en el Perú, dicha teoría destaca la importancia de seguir la normativa laboral para no solo prevenir litigios y sanciones, sino también para amparar los derechos de los RR.HH. y las responsabilidades que tiene la empresa hacia ellos (Arenza, 2023).

En el ámbito del derecho laboral peruano, el **cumplimiento de la cuota de empleo** se refiere, en su definición más básica, a la obligación legal que las entidades (empresas) presentan de contratar a una cierta proporción de personas que pertenecen a ciertos grupos vulnerables (Jurado et al., 2020). Normalmente, esta medida está destinada a fomentar la inclusión laboral de sectores de la población que suelen ser marginados en el mercado laboral, como pueden ser los sujetos discapacitados, los jóvenes, los mayores de 45 años, entre otros. En Perú, la proporción exacta o el porcentaje requerido varía dado del tamaño de la entidad y del grupo demográfico en cuestión (Bonaccio et al., 2020).

Además de esto, es importante destacar la relevancia jurídica que tiene este mandato. Un incumplimiento de las cuotas laborales puede acarrear consecuencias legales para las empresas, que incluyen desde sanciones económicas hasta la posibilidad de ser excluidas de los beneficios e incentivos fiscales, así como de contratos con el gobierno. Esto abre una vía para que los grupos vulnerables puedan exigir sus derechos y se promueva la equidad en el mundo laboral (Avellone et al., 2021).

Finalmente, cabría señalar cómo este mecanismo, pese a su importancia, también puede ser objeto de críticas y controversias. Algunas voces argumentan que las cuotas de empleo no son la solución más efectiva para promover la igualdad de beneficios laborales (Ikutegbe et al., 2023). Sus detractores alegan que estas medidas pueden llevar a una

contratación de carácter simbólico, sin que se promueva una verdadera inclusión o se favorezcan las condiciones laborales de los grupos beneficiarios. Por ello, como instrumento de política de empleo, es preciso evaluar tanto sus logros como las posibles áreas de mejora (Intel, 2022).

En cuanto a los tipos de discapacidad, se han podido manifestar los siguientes:

La Discapacidad física, representa aquel tipo de discapacidad que está asociada frente a la dificultad o eliminación respecto a las capacidades motoras, entre estas la ausencia de alguna extremidad, así como el inadecuado funcionamiento de estas; además también se trata de aquellos movimientos que son incontrolados o los cuales son difíciles de controlar, esta discapacidad puede ser congénitas como por accidentes. Otro tipo es la Discapacidad Sensorial, la cual se halla asociada directamente con los sentidos, específicamente al área auditiva y visual (Alava y Calero, 2020).

Asimismo, también se halla la Discapacidad intelectual, la cual está representada mediante una limitación respecto al mal funcionamiento intelectual, esta discapacidad interfiere sobre las actividades cotidianas, en la participación social, autonomía y áreas laborales, estas pueden ser hereditarias como el Síndrome de Down. Mientras que, la Discapacidad Psíquica, es cuando hay alteraciones en cuanto a la conducta y comportamiento adaptativo, estas en ocasiones se debe a trastornos mentales (Alava y Calero, 2020).

Finalmente, también está la Discapacidad visceral, esta es una de las menos conocidas, esta discapacidad es cuando hay alguna deficiencia o mal funcionamiento en un órgano interno, como la diabetes, problemas cardíacos, y cualquiera que no concierne a las discapacidades anteriormente señaladas. Por lo que todas estas discapacidades suelen estar presentes en las personas (Alava y Calero, 2020).

El Carnet de Discapacidad, tiende a ser denominado también como “Carnet de CONADIS”, el mismo que representa un documento el cual es entregado a través de una resolución por parte del CONADIS a aquella persona que presenta discapacidad, este es solicitado mediante un previo envío de documentos necesarios por parte de la persona con limitación. El Carnet sirve para poder acceder a diferentes servicios, programas, así como beneficios dispuestos por la misma Ley 29973, para las personas con discapacidad en el país. Hay algunos tipos de Carnet de Discapacidad que son establecidos según el grado, es decir, leve, moderado o severo, los cuales dependen de la discapacidad. Tener

este carnet de discapacidad es crucial dado que permite el acceso a la variedad de beneficios para estas personas. Además, las personas con discapacidad pueden ser identificadas cuando estas presenten este carnet en el cual señale el tipo de discapacidad que presenta (Acuña y Cáceres, 2020).

La **empleabilidad** como parte del cumplimiento de la cuota de empleo representa el conjunto de variables que determinan las posibilidades que un individuo tiene para obtener y mantener un empleo (ILO, 2022). Estas variables pueden ser factores personales, como la formación o las competencias adquiridas, pero también factores ligados a las condiciones del mercado de trabajo y a las políticas de empleo del país (Ikutegbe et al., 2023). Asimismo, este concepto hace referencia a la normativa laboral que obliga a las empresas a reservar una proporción de sus puestos de trabajo para ciertos grupos de la población, como personas con discapacidad o jóvenes sin experiencia laboral (Verulava y Bedianashvili, 2021).

Sin embargo, no basta con cumplir con estos porcentajes establecidos por ley. Las empresas deben asegurarse de que los puestos de trabajo ofrecidos se adapten a las capacidades y expectativas de estas personas, proporcionando las condiciones necesarias para su desarrollo profesional (Slyter, 2021). En esta línea, el segundo aspecto del término se relaciona con la responsabilidad social corporativa. Las organizaciones no sólo deben buscar su beneficio económico, sino que, como entidades que forman parte de la sociedad, deben colaborar en el logro de un sistema de trabajo equitativo e inclusivo (Bonaccio et al., 2020).

En concordancia con los preceptos de la esfera laboral, se sostiene que los individuos con capacidades diferentes acceden al derecho de desempeñarse laboralmente bajo igualdad salarial y condiciones con respecto a otros participantes. Tal derecho incluye un empleo aceptado de manera voluntaria, equidad en oportunidades y remuneración por una labor de igual naturaleza, y circunstancias de trabajo equitativo, sano y seguro. Esto conlleva que los valores a considerar al momento de contratar a individuos con capacidades diferentes son: equidad en oportunidades, auto valía personal, autogestión e independencia, incluyéndolos y promoviendo su participación (Mendoza, 2020).

Finalmente, esta valiosa relación laboral no sólo beneficia a los empleados sino también a las empresas. Diversos estudios han demostrado que las organizaciones con prácticas de empleo inclusivo y de diversidad, tienden a tener mejores rendimientos e índices de

productividad más altos (Connelly et al., 2019). Una correcta implementación de la empleabilidad como parte del cumplimiento de la cuota de empleo, debe ser vista como una inversión que favorece a la equidad laboral y al mismo tiempo, fortalece la imagen corporativa y competitividad de las entidades en el mercado (Kitching, 2020).

El concepto de la "**calidad de empleo como parte del cumplimiento de la cuota de empleo**" alude al llamado que hace la legislación laboral peruana respecto a la contratación de sujetos discapacitados y su relación con la garantía de un empleo de calidad (Gasper et al., 2020). Esta premisa, considerada en el ámbito de la justicia social, se fundamenta en la idea de que la cuota de empleo no es simplemente un número, sino el establecimiento de una norma que prioriza la dignidad, el respeto a la diversidad y el fortalecimiento de los derechos laborales (BLS, 2022). Considera que todos los trabajos, sin excepción, deben ser justamente remunerados, que tengan un ambiente de trabajo seguro y que haya oportunidades de aprendizaje y desarrollo (Aroonsrimorakot et al., 2020).

En consecuencia, no se trata únicamente de cumplir con un porcentaje específico de contratación, sino de garantizar que esas ofertas laborales contribuyan al bienestar, la seguridad y la productividad del trabajador (Lecerf, 2020). El criterio que prime no debe ser únicamente el número, sino también la condición cualitativa del empleo. Un factor fundamental es la calidad del trabajo ofrecido, el cual debe promover el desarrollo personal y profesional de la persona, y optimizar su calidad de vida, proporcionándole no sólo un salario, sino un espacio de crecimiento y autosatisfacción (McKinney y Swartz, 2019).

Por último, es importante enfatizar que el papel del estado y las empresas es vital en este propósito. Deben asegurarse de que los trabajos que se ofrezcan a las personas con discapacidad sean dignos, gratificantes y justamente remunerados (Paz y Silva, 2020). El cumplimiento de esta cuota de empleo no es sólo una obligación legal, sino una responsabilidad social que favorece al desarrollo social más inclusivo y equitativo. Elaboren políticas laborales inclusivas que promuevan la igualdad de oportunidades y procedimientos de selección justos, garantizando que todas las personas, independientemente de su capacidad, puedan disfrutar del derecho al trabajo en las mismas condiciones (Khalid y Mohammed, 2021).

La teoría propuesta por Hugo Acciarri, quien es un distinguido jurista. Se le atribuye una

poderosa explicación que aborda la relevancia del "cumplimiento de la cuota de empleo". Acciarri sostiene que es esencial garantizar la igualdad en el entorno laboral y que se debe hacer frente a la discriminación mediante la imposición de medidas claras y contundentes. En esta dirección, este autor menciona que las cuotas laborales, en este caso en Perú, son vitales como una herramienta legal, la cual ayudaría a garantizar equidad en el sector laboral. Se hace énfasis especialmente en este al mencionar la necesidad de dar prioridad a las juntas más vulnerables (Acciarri, 2023).

II. MATERIAL Y MÉTODOS

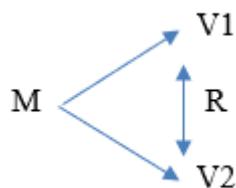
2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue el básico, dado a que se ha contado con la posibilidad de crear una comprensión significativa acerca de las variables de estudio y la interacción que estas llegan a tener. Hernández et al. (2018), lo conceptualizan como la comprensión o generación de conocimiento que se espera mantener acerca de un determinado tema de análisis, con la finalidad de poder obtener información de relevancia que pueda beneficiar en el análisis de una determinada temática de estudio.

Así mismo, el enfoque de investigación fue el cuantitativo, en donde la información obtenida ha sido de carácter numérico, en la mira de representar a una realidad de análisis, mediante el procesamiento estadístico. Hernández et al. (2018), lo establecen como aquel estudio que se hace de un proceso de interacción, en concordancia con valores que puedan ser medidos.

2.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación fue el correlacional, no experimental y transversal, debido a que dentro de la investigación se han centrado esfuerzos en valorar el grado de relación o interacción manifestado entre variables, no modificando o alterando un determinado contexto de estudio, en coherencia con la aplicación del instrumento en una sola oportunidad, para evitar cualquier tipo de cambio durante el recojo de información (Hernández et al., 2018).



En el presente análisis, se ha considerado el estudio individual de cada una de las variables de estudio (V1, V2), en beneficio de recoger datos de la muestra (M), con la finalidad de comprender el grado de interacción (R).

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

La población se encontró conformada por un total de 20 empresas privadas. Hernández

et al. (2018), consideran que la población involucra a una serie de individuos de los cuales se busca ahondar en intuir una definitiva realidad de estudio.

2.3.2. Muestra

Se consideró una muestra no probabilística, encontrándose valorada por la capacidad del investigador para poder recuperar información acerca de la muestra de análisis, siendo representada por un total de 20 informantes, dentro de los que se puede evidenciar empresas privadas. Hernández et al. (2018), consideran que la muestra está coherente con la capacidad de selección y acceso hacia la información de los participantes que formen parte de un determinado ámbito de análisis.

Tabla 1

Distribución de la muestra

	Cantidad	Instrumento
Trabajadores de empresas en Chachapoyas	20	Encuesta

2.3.3. Muestreo

Se eligió un muestreo de tipo intencional, basado en los criterios de inclusión que el investigador había propuesto para seleccionar a los participantes del estudio. Hernández et al. (2018), lo definen como la serie de percepciones que permiten efectuar la recopilación de información.

Criterios de inclusión

Trabajadores de las empresas que presentan algún tipo de discapacidad, que involucre el cumplimiento de la cuota de empleo.

Criterios de exclusión

Trabajadores de las empresas que no deseen formar parte del estudio.

2.4. Variables de estudio

2.4.1. Variable independiente

Fiscalización de las empresas de Chachapoyas

2.4.2. Variable dependiente

Cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973)

2.5. Métodos, técnicas e instrumentos

2.5.1. Métodos

Método hipotético deductivo: Se consideró el planteamiento de determinadas hipótesis específicas mediante las cuales se pueda proceder con la valoración y el análisis de un problema general.

Método inductivo: En base a las concepciones generales que pueden ofrecer los expertos que formarán parte del estudio, se validó la comprensión de problemas específicos sobre los cuales se pueda analizar el inconveniente planteado.

Método hermenéutico: Se pudo tomar en consideración la actualidad expuesta por normativa y legislación vigente, respecto al cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973), en la mira de poder incidir en un análisis integral hacia la problemática de estudio.

Método empírico analítico: Se valoró con ello el análisis de la lógica del problema, en donde se incidió en que el investigador mediante su análisis pueda comprender y validar una determinada hipótesis para responder a una pregunta de investigación.

2.5.2. Técnicas

Se ha utilizado la encuesta; la mismas que según Hernández et al. (2018), lo ha considerado como aquella posibilidad de establecer la valoración por parte de preguntas de una serie de contextos planteados dentro de la investigación.

2.5.3. Instrumentos

El instrumento empleado fue el cuestionario, el cual se ha encontrado representado por un total de 15 preguntas para el caso de la variable fiscalización y para el caso de la variable cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973), se ha mantenido un total de 10 preguntas, en donde la escala de valoración fue la ordinal, con la finalidad de poder facilitar el procesamiento y análisis estadístico. Hernández et al. (2018), lo han fundamentado como aquella serie de preguntas que llegan a ser consignadas con la finalidad de ofrecer un aporte hacia el conocimiento en términos de análisis y comprensión de un determinado contexto de estudio.

Validación: Hernández et al. (2018), afirmó que el objetivo de una ficha técnica se basa en la utilización de los aportes de especialistas para destacar el valor de los conceptos en un análisis, representando un vínculo con el material recogido. Así, en esta investigación, las contribuciones de los especialistas resultaron esenciales para la creación de cuestionamientos orientados a entender un caso específico, quedando estas fichas evidenciadas en el Anexo 4.

Confiabilidad: Hernández et al. (2018), subraya la importancia de la estadística como instrumento de validación para variados análisis. En el Anexo 5, puede apreciarse la aplicación del Alfa de Cronbach, la cual, al exhibir calificaciones del coeficiente por encima de 0.70, sustentó la exactitud y confiabilidad de la información evaluada.

Tabla 2

Confiabilidad

Variable	Valor	Condición
Variable 2	0.766	Confiable
Variable 1	0.947	
Ambas variables	0.940	

Nota: Procesado en SPSS V26.00

2.6. Procedimiento y presentación de datos

Presentación de datos: La información se expondrá mediante tablas de frecuencia y gráficos de barras mediante los cuales se pueda instituir la caracterización de cada variable, en donde se consignará el complemento con las respuestas de la guía de entrevista, las cuales servirán para mejorar el análisis de la realidad de estudio.

Procesamiento de datos: Los datos se procesarán mediante el paquete estadístico SPSS V 26.00 y haciendo uso del Excel, en donde se buscará con ello la tabulación de las preguntas planteadas y la demostración de relación entre las variables y dimensiones.

Tabulación de datos: Con la ayuda del SPSS V 26.00 se buscará determinar el coeficiente Rho de Spearman, al adquirir la sigma inferior a 0.050 se demostrará la existencia de correlación significativa.

Tratamiento de datos: Los datos se presentarán de acuerdo con cada uno de los objetivos planteados, en donde se usará el procesamiento estadístico y el análisis de las guías de entrevista con la finalidad de poder aumentar la calidad de la interpretación acerca de la fiscalización a las empresas para el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en Chachapoyas.

III. RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva

Objetivo específico 1

Tabla 3

Análisis de la variable “Fiscalización de las empresas en Chachapoyas”

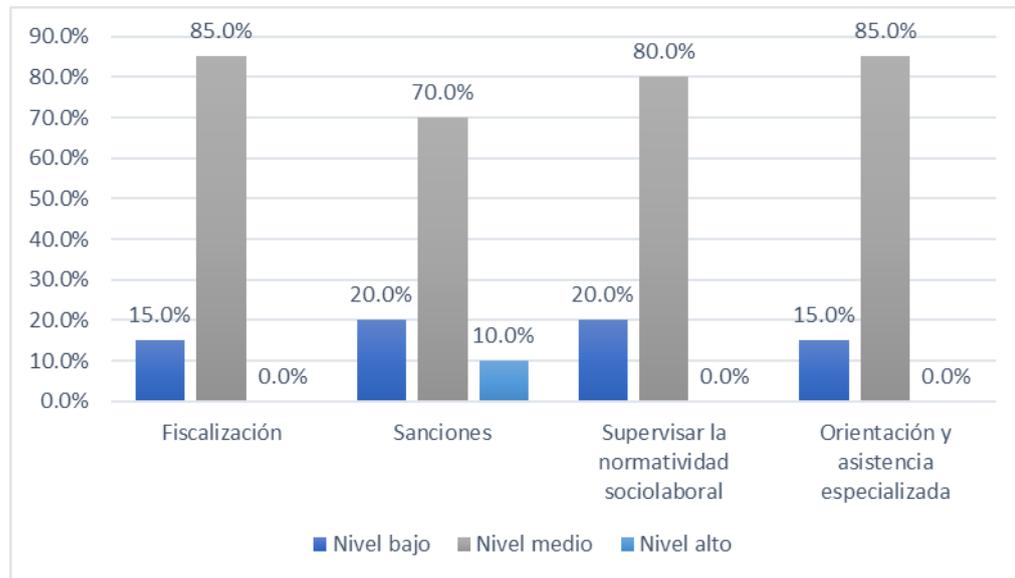
	Fiscalización		Sanciones		Supervisar la normatividad sociolaboral		Orientación y asistencia especializada	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	3	15.0	4	20.0	4	20.0	3	15.0
Nivel medio	17	85.0	14	70.0	16	80.0	17	85.0
Nivel alto			2	10.0				
Total	20	100.00	20	100.0	20	100.0	20	100.0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En referencia con los porcentajes de mayor representación dentro del ámbito de estudio, se ha podido manifestar que los participantes han demostrado que la fiscalización en las empresas en Chachapoyas ha sido de nivel medio en un 85.00%, en donde dicho comportamiento ha sido congruente con la tendencia en cada una de las dimensiones de análisis, en donde se ha manifestado una valoración de tendencia media para cada una de estas, alcanzando los siguientes valores: un 70.00% en la dimensión sanciones, un 80.00% en la dimensión supervisar la normatividad sociolaboral y un 85.00% para el caso de la dimensión orientación y asistencia especializada.

Figura 1

Análisis de la variable “Fiscalización de las empresas en Chachapoyas”



Nota: Procesado en SPSS V26.00

Bajo lo señalado de forma previa, se ha podido manifestar que, la fiscalización de las empresas de Chachapoyas se vincula estrechamente con el concepto de sanciones en el contexto de supervisar la normatividad sociolaboral y proporcionar orientación y asistencia especializada. En particular, esta relación se manifiesta con mayor énfasis en el ámbito del cumplimiento de la cuota de empleo en personas con discapacidad, según lo establecido en la Ley N° 29973. La labor de fiscalización implica la evaluación minuciosa de las prácticas de contratación de las empresas locales para asegurar que cumplan con las cuotas de empleo requeridas para personas con discapacidad. En caso de detectarse incumplimientos, se aplicarán sanciones proporcionales, que pueden incluir multas y otras medidas coercitivas, con el fin de garantizar la inclusión laboral de este grupo vulnerable. Además, la fiscalización también cumple un papel fundamental al proporcionar orientación y asistencia especializada a las empresas para que puedan cumplir con los requisitos legales de manera efectiva, promoviendo así la inclusión y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral en Chachapoyas.

Objetivo específico 2

Tabla 4

Análisis de la variable “Cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973)”

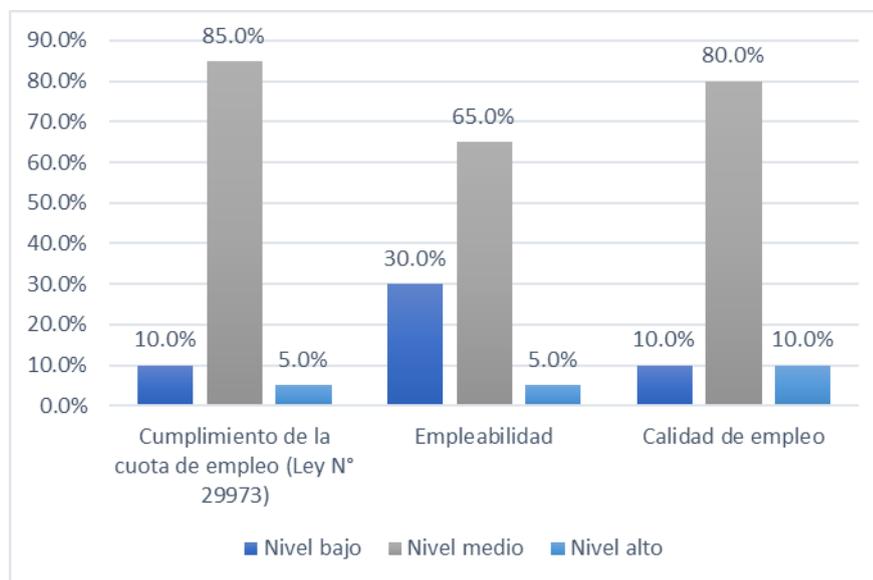
	Cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973)		Empleabilidad		Calidad de empleo	
	F	%	F	%	F	%
Nivel bajo	2	10.0	6	30.0	2	10.0
Nivel medio	17	85.0	13	65.0	16	80.0
Nivel alto	1	5.0	1	5.0	2	10.0
Total	20	100.0	20	100.0	20	100.0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En coherencia con el análisis estadístico descriptivo, se ha podido exponer que el cumplimiento de la cuota de empleo dentro de la localidad analizada ha sido de tendencia media, con una manifestación del 85.00%, realidad que ha comprometido a cada una de las dimensiones de análisis, en donde se ha contado con una empleabilidad en el nivel medio del 65.00% y una calidad de empleo en el nivel medio del 80.00%.

Figura 2

Análisis de la variable “Cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973)”



Nota: Procesado en SPSS V26.00

Ante las exposiciones realizadas, se ha podido confirmar que el cumplimiento de la cuota de empleo establecida en la Ley N° 29973 se encuentra intrínsecamente vinculado a dos aspectos clave en el ámbito laboral: la empleabilidad y la calidad del empleo. En el contexto de la fiscalización de las empresas en Chachapoyas con respecto al empleo de

personas con discapacidad, el cumplimiento de esta cuota implica no solo ofrecer oportunidades laborales a este grupo, sino también garantizar que dichos empleos sean de calidad. La empleabilidad se ve beneficiada al incrementar las posibilidades de integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, mejorando así sus perspectivas económicas y sociales. Al mismo tiempo, el cumplimiento de la cuota contribuye a la calidad del empleo al promover condiciones de trabajo adecuadas, respetando los derechos laborales y la igualdad de oportunidades para este colectivo, lo que se traduce en una mayor inclusión y equidad en el ámbito laboral de Chachapoyas.

3.2. Estadística inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	G1	Sig.	Estadístico	G1	Sig.
Fiscalización de las empresas de Chachapoyas	,509	20	,000	,433	20	,000
Sanciones	,372	20	,000	,728	20	,000
Supervisar la normatividad sociolaboral	,487	20	,000	,495	20	,000
Orientación y asistencia especializada	,509	20	,000	,433	20	,000
Cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973)	,450	20	,000	,545	20	,000
Empleabilidad	,375	20	,000	,720	20	,000
Calidad de empleo	,400	20	,000	,632	20	,000

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Ante la posición de haber alcanzado una sigma inferior a 0.050 en la lectura del coeficiente de Shapiro Wilk, seleccionado por haber alcanzado a mantener una muestra inferior a los 50 representantes, se ha confirmado la necesidad de incurrir en el uso del coeficiente Rho de Spearman, por haber mantenido un comportamiento no paramétrico.

3.2.2. Prueba de hipótesis

Objetivo general

Tabla 6

Relación entre variable “Fiscalización de las empresas de Chachapoyas” y variable “Cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973)”

		Cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973)
Fiscalización de las empresas de Chachapoyas	Correlación	0.734
	Sigma	0.000
	N	20

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Debido a que se ha contado con una sigma inferior a 0.050, se ha confirmado el comportamiento conjunto de los elementos analizados, en donde se ha podido manifestar una relación de 0.734, habiendo sido un comportamiento directamente proporcional con una relación considerable.

Objetivo específico 3

Tabla 7

Relación entre las dimensiones de la variable “Fiscalización de las empresas de Chachapoyas” y variable “Cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973)”

		Sanciones	Supervisar la normatividad sociolaboral	Orientación y asistencia especializada
Cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973)	Correlación	0.672	0.618	0.504
	Sigma	0.001	0.004	0.024
	N	20	20	20

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Ante la comparativa de información, se ha podido establecer la relación significativa entre cada uno de los elementos comparados, por haber alcanzado una sigma inferior a 0.050, en donde el tipo de relación fue relacional con el siguiente resultado: para el caso de las sanciones se mantuvo una relación considerable de 0.672, en cuanto a la dimensión supervisar la normatividad sociolaboral se alcanzó un valor de relación considerable de 0.618 y lo mismo fue en el caso de la orientación y asistencia especializada, con un valor de relación de 0.504.

IV. DISCUSIÓN

En lo que respecta al **objetivo general**, los resultados demostraron que sí existió relación entre la Fiscalización de la SUNAFIL frente al cumplimiento de la cuota de empleo, en las empresas privadas, Chachapoyas, dado el alcance de una sigma inferior a 0.05 y un valor correlacional equivalente a 0.734. Del mismo modo, tales resultados coincidieron con los expuesto a través de la investigación de Mirengi (2018) quien por medio de sus resultados concluyó que, son pocas las empresas peruanas que cumplen debidamente con las cuotas de empleo frente a aquellas personas que presentan alguna discapacidad, además determinó que, el 68% de las empresas brindan servicio, de las cuales el 89% reveló que si conoce acerca de la ley 29973 y el 10.5% dijo que no; el 47% señaló que la ley contribuye a mejorar los espacios de trabajo frente a las personas con discapacidad el 61% mencionó que no. Igualmente, se encontró la indagación sustentada por Vega (2021) quien por medio de sus resultados pudo concluir que, la SUNAFIL sí viene efectuando monitores enfocadas hacia el cumplimiento de las normativas laborales, sin embargo, señaló que aquellas personas con discapacidad presentaron inconvenientes para ingresar a puestos de trabajo al igual que las personas sin discapacidad, además manifestó que se requiere mayor desempeño de la SUNAFIL frente a este grupo de personas. Ambas investigaciones demostraron ser similares a los resultados obtenidos en la presente investigación, además evidenciaron cuán significativo resulta que las SUNAFIL cumplan con sus funciones a fin de asegurar que las empresas vengán cumpliendo debidamente con las cuotas de empleo frente a las personas con discapacidad en el marco laboral. Esto se fundamentó teóricamente con lo expuesto por Ospina et al. (2021) quienes definieron que la fiscalización de las empresas por la SUNAFIL representa una crucial acción que se lleva a cabo en el país para avalar el cumplimiento respecto a la normativa laboral. Mientras que, Bonaccio et al. (2020) quienes definieron que la cuota de empleo representa las obligaciones legales por parte de las entidades respecto a contratar personas con alguna discapacidad.

Referente al **objetivo específico 1**, los resultados revelaron que, respecto al nivel de fiscalización de la SUNAFIL, en las empresas privadas Chachapoyas, se encontró que esta presentó una manifestación media equivalente a 85.00%. Del mismo modo, tales resultados concordaron con los expuestos en la indagación de Sagñay (2021) quien por medio de sus resultados logró concluir que, la tasa de empleo de aquellas personas con discapacidad equivale al 43.7% frente a la tasa de empleo en aquellas personas sin

discapacidad que es del 75%, además manifestó que, mediante normativas, los entes rectores establecieron normativas que ayudan a regular el mayor acceso a trabajo en este grupo de personas. De manera similar coincidió con la indagación expuesta por Imacaña y Villacrés (2022) quien mediante sus resultados logró concluir que, las personas con discapacidad aún vienen presentando discriminación y limitado acceso a puestos de empleo en comparación con aquellas personas que no presentan discapacidad, además señaló que es crucial que el estado en conjunto con otros organismos se enfoque en promover espacios de integración y dialogó a fin de estimular que este grupo de personas cuenten con las mismas oportunidades laborales. Ambas investigaciones demostraron tener cierta relación con los resultados obtenidos en la presente indagación, dado que señalaron lo importante que es que las empresas ofrezcan las mismas oportunidades laborales a aquellas personas que presentan alguna discapacidad. Esto se fundamentó con lo expuesto por Arenza (2023) quien definió que la fiscalización por la SUNAFIL representa aquellas verificaciones hacia entidades con la intención de inspeccionarlos y verificar si estas evidentemente vienen cumpliendo con las normativas establecidas.

En lo que refiere al **objetivo específico 2**, los resultados evidenciaron que, respecto al nivel de cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973) en las empresas privadas, Chachapoyas, se encontró que este cumplimiento presentó un nivel medio equivalente a 85.00%. Frente a ello tales resultados demostraron coincidir con la investigación de Mirenghi (2018) quien a partir de sus resultados logró concluir que, las empresas de forma regular cumplen con la cuota de empleo frente a las personas con discapacidad, además indicaron que, el 89% de las entidades manifestaron tener conocimiento respecto a la ley 29973 y sólo el 10.5% dijo que no; el 63% de las entidades señaló que si trabaja con personas con discapacidad y el 37% que no lo hace. Asimismo, se encontró también la indagación expuesta por Távara (2019) quien a partir de sus resultados pudo concluir que, la cuota laboral bajo la ley N° 29973 que establece la contratación de personas con discapacidad, no contribuye frente a la labor de fiscalización por medio de la SUNAFIL, dado que mediante el art. 56 numeral 56.4, funda excepciones que justifican la no contratación de personas con discapacidad. Ambas investigaciones expusieron ser similares con los resultados adquiridos en la presente investigación, además evidenciaron lo crucial que es que las empresas cumplan con lo establecido en la ley 29973, dado que ello permitirá que todas las personas con discapacidad no se sientan excluidas laboralmente. Esto se fundamentó con lo expuesto por Avellone et al. (2021) quienes

definieron que, la cuota de empleo representa aquellas obligaciones legales que deben cumplir las empresas respecto a que cuenten como parte de su personal a personas con discapacidad.

En lo que respecta al **objetivo específico 3**, los resultados exhibieron que, sí hubo la relación entre las dimensiones de la fiscalización de la SUNAFIL y el cumplimiento de la cuota de empleo, en las empresas privadas, Chachapoyas, en donde con la dimensión sanciones fue $Rho= 0.672$, con supervisar la normatividad sociolaboral una $Rho= 0.618$; con la orientación y asistencia especializada una $Rho= 0.504$, donde todas presentaron una sigma inferior 0.05 respectivamente. Del mismo modo, tales resultados evidenciaron ser coincidentes con los expuestos en la indagación de Aragón (2018) quien a partir de sus resultados pudo concluir que, el sistema no es eficiente laboralmente frente a personas con discapacidad, dado que evidenció que en varias oportunidades las entidades peruanas optan por aplicar excepciones frente a este grupo, además indicó que el 18% de las personas con discapacidad no presenta problemas para relacionarse, el 16% para comunicarse y el 59% para movilizarse, también el 92.4% reveló que si cuenta con un certificado de discapacidad. Asimismo, también se encontró la indagación expuesta por Vega (2021) quien a partir de sus resultados pudo concluir que, nos enfrentamos ante una sociedad excluyente, principalmente representada por el racismo estructural, el cual se enfoca en limitar un puesto laboral a aquellas personas que presentan discapacidad y sumado a ello, las cuotas de empleo no se vienen aplicando de manera correcta. Ambas investigaciones reflejaron que los estudios guardan cierta relación con los resultados de la investigación presente, además evidenciaron lo crucial que resulta que la SUNAFIL realice constante monitoreo evaluaciones a las empresas, dado que ello ayudará a que estas acaten con lo establecido en ley frente a las personas con discapacidad hacia lo laboral. Esto se fundamentó teóricamente con lo expuesto por Mintel (2022) quien manifestó que, la cuota de empleo es importante dado que permite que como obligación legal las empresas cuenten con trabajadores que presenten alguna discapacidad como parte de su capital humano.

V. CONCLUSIONES

Se ha concluido respecto al objetivo general que, se ha demostrado la relación significativa alcanzada entre la fiscalización y el cumplimiento de cuota de empleo en organizaciones en Chachapoyas, respecto a personas con discapacidad, en donde el valor de incidencia fue de 0.734 y ha sido validado por haber alcanzado una sigma inferior a 0.050, debido a que, la fiscalización implica la revisión exhaustiva de los registros de empleados, la evaluación de políticas de inclusión laboral, y la imposición de sanciones en caso de incumplimiento.

Se ha concluido respecto al objetivo específico 1 que, la tendencia media ha sido alcanzada en la fiscalización con un 85.00% y en cada una de sus dimensiones, manifestando los siguientes valores representativos: un 70.00% para las sanciones, un 80.00% para la supervisión de la normatividad sociolaboral y un 85.00% para la orientación y asistencia especializada, debido a que, esta relación se manifiesta mediante la aplicación de sanciones proporcionales a las empresas que no cumplen con sus obligaciones legales, lo que fomenta el cumplimiento de la cuota de empleo. Además, la fiscalización supervisa rigurosamente el cumplimiento de la normativa sociolaboral, asegurando que las empresas cumplan con los requisitos legales para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Se ha concluido respecto al objetivo específico 2 que, el cumplimiento de la cuota de empleo ha alcanzado un nivel de tendencia media con un valor de representación del 85.00%, condición que se ha visto replicada en la empleabilidad en un 65.00% y en la calidad del empleo en un 80.00%, debido a que, al asegurar el cumplimiento de dicha cuota, se amplía significativamente la empleabilidad de personas con discapacidad, proporcionándoles oportunidades reales de participación en el mercado laboral.

Se ha concluido respecto al objetivo específico 3, que existió una relación significativa entre el cumplimiento de la cuota de empleo, respecto a las sanciones (0.672), supervisar la normatividad sociolaboral (0.618) y, la orientación y asistencia especializada (0.504), en donde para cada una de estas comparaciones, el valor de sigma fue inferior a 0.050, debido a que, la supervisión de la normatividad sociolaboral se vuelve esencial para garantizar que las empresas cumplan con las obligaciones legales relacionadas con la contratación de personas con discapacidad, y la orientación y asistencia especializada son herramientas críticas para apoyar a las empresas en la implementación de prácticas

inclusivas y el cumplimiento de la cuota, promoviendo así la igualdad de oportunidades y la integración efectiva de personas con discapacidad en el mercado laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los gerentes de las empresas privadas en Chachapoyas, implementar una política de seguimiento proactivo a las guías de la SUNAFIL con relación a la cuota de empleo. Esta medida, que podría implicar talleres de capacitación sobre las regulaciones de SUNAFIL y auditorías internas periódicas, está destinada a garantizar el cumplimiento de la cuota y minimizar las sanciones durante las fiscalizaciones de la SUNAFIL.

A los gerentes de las empresas privadas en Chachapoyas, se les aconseja crear una alianza con consultores legales especializados en derecho laboral. El objetivo de esta relación sería recibir asesoramiento experto sobre la fiscalización de SUNAFIL y la cuota de empleo para fortalecer su posición ante posibles inspectores y garantizar que se estén siguiendo todas las normas pertinentes.

Se recomienda a la SUNAFIL, establecer inspecciones más rigurosas y planificadas en las empresas privadas de Chachapoyas, con miras a evaluar el cumplimiento de la Ley N° 29973, relativa a la cuota de empleo. Esta medida conlleva un mayor respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad, además de fomentar la inclusión laboral, un factor crucial en la sociedad moderna.

Se sugiere a la SUNAFIL incrementar y diversificar los métodos de fiscalización en las empresas privadas de Chachapoyas, para identificar con mayor precisión la correlación entre estas dimensiones de supervisión y el cumplimiento de la cuota en cuestión. Esto permitirá determinar las áreas que necesitan mejorar dentro del sistema de control, y así, promover un ambiente laboral más equitativo y justo en el sector privado.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acciarri, H. (2023). *Sesgos y ruidos en la litigación penal* [Informe de posgrado]. Universidad Nacional del Sur. <https://www.derechouns.com.ar/wp-content/uploads/2023/07/Sesgos-y-ruido-en-la-litigacion-penal-Programa.pdf>
- Acuña, M. y Cáceres, Y. (2020). *Análisis de la gestión de la Omaped de la Municipalidad Provincial de Arequipa en la inserción laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de Arequipa, 2014-2018* [Informe de pregrado]. Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9796>
- Alava, L. y Calero, D. (2020). Trabajo social y discapacidad: intervención desde el departamento de calificación del Ministerio de Salud Pública. *Revista Socialium*, 4 (2), 181 – 192. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/573>
- Analuisa, T., Román, V. y González, E. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *Digital Publisher*, 5(3), 38-48. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/208
- Aragón, C. y Hidalgo, P. (2018). *La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano* [Informe de pregrado]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624471/Arag% c3%b3n_nc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624471/Arag%C3%B3n_nc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arenza, M. (2023). El principio de igualdad y no discriminación: una revisión en los casos de contratación (acceso al trabajo) de obreros en la municipalidad provincial de Cajamarca. *Laborem*, 20(27), 225–242. <https://laborem.spdtss.org.pe/index.php/laborem/article/view/37>
- Aroonsrimorakot, S., Laiphrakpam, M., Paisantanakij, W. y Nilthongkum, G. (2020). Barriers to employment of persons with disabilities. *Interdisciplinary Research Review*, 15(4), 1–7. <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/jtir/article/view/240235>
- Avellone, L., Camden, J., Taylor, J. y Wehman, P. (2021). Employment Outcomes for Students with Intellectual Disabilities in Postsecondary Education Programs: A Scoping Review. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 34(3), 223-

238. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1325428.pdf>

- Ávila, M. y Grados, C. (2022). *La vulneración de las personas con discapacidad frente a las contrataciones laborales en la ciudad de Trujillo* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112703/Avila_QA_LJ-Grados_MCP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bellacicco, R. y Pavone, M. (2020). After higher education: exploring the transition to employment for graduates with disabilities. *Alter*, 14(3), 159-174. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1875067220300158>
- Birau, F., Danacica, D. y Marcel, C. (2019). Social Exclusion and Labor Market Integration of People with Disabilities. A Case Study for Romania. *Sustainability*, 11(18), 1-9. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/18/5014>
- BLS (2022). Persons with a disability: labor force characteristics — 2022. News Release, 1(1)1-11. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>
- Bonaccio, S., Connelly, C., Gellatly, I. y Jetha, A. (2020). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 1-9. https://www.researchgate.net/publication/330828324_The_Participation_of_People_with_Disabilities_in_the_Workplace_Across_the_Employment_Cycle_Employer_Concerns_and_Research_Evidence
- Bonaccio, S., Connelly, C., Gellatly, I. y Martin, K. (2020). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(1), 135-158. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Bosch, M., Duryea, S., Gonzáles, S. y Silva, M. (2021). Intervención conductual para mejorar el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en Perú. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 1(1), 1-30. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/237502/1/IDB-WP-1226.pdf>
- Cánova, T., Noronha, A. y Quiroz, C. (2023). El acceso al empleo de las personas con discapacidad con motivo del estado de pandemia. *Laborem*, 20(27), 123-142.

<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/18123>

- Castellanos, A. y Quintana, P. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación*, 3(30), 75-86. https://www.researchgate.net/publication/334487139_La_inclusion_laboral_de_personas_en_condicion_de_discapacidad
- Cesti, M. y Tejada, C. (2020). *La eficacia del CONADIS en el cumplimiento de los procesos de selección de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019* [Informe de pregrado]. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25884>
- Connelly, C., Bonaccio, S., Gellatly, I. y Martin, K. (2019). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology*, 1(1), 1-24. https://www.disabilitypolicyalliance.ca/wp-content/uploads/2019/11/Bonaccio2019_Article_TheParticipationOfPeopleWithDi.pdf
- Cristancho, J. (2019). El derecho a la estabilidad laboral de personas con discapacidad en Colombia: las mujeres desvinculadas del “Fondo rotatorio de la policía nacional”. *Revista De La Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas (Cusco)*, 4(11), 217-232. <https://revistas.unsaac.edu.pe/index.php/RFDCP/article/view/153>
- Díaz, L., C., Bastías, C., Alarcón, S. y Ritz, K. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la convención, 48(3), 25-54. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372021012000025
- Farfán D. y Giler, A. (2022). *Las personas con discapacidad en el marco jurídico constitucional del Ecuador* [Informe de posgrado]. Universidad San Gregorio de Portoviejo. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/2540/1/2022-MDER-061.pdf>
- Gaspar, J., Muz, B. y Palan, M. (2020). Employer Practices and Attitudes toward the Employment of People with Disabilities. *Improving lives through research*, 1(1),

1-11.

https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/evaluation/pdf/58803_DOL_PolicyBrief_%233.pdf

Goncalves, M. y Oliveira, C. (2021). Assessing the Importance of Work for People with Disabilities at Auchan, Portugal. *European Scientific Journal, ESJ*, 17 (26), 44 - 59. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/14559>

Gonzales, L. (2021). *La cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69407/Gonzales_ELI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huamán, J. (2019). Estrategias de cumplimiento de las obligaciones regulatorias. *Revista avances*, 14 (2), 100 – 144. <https://upagu.edu.pe/es/wp-content/uploads/2020/01/Avances-V14N2.pdf#page=100>

Ikutegbe, P., Randle, M., Gordon, R. y Dolnicar, S. (2023). Factors and key interactions influencing successful employment outcomes for people with disabilities. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 1(1), 1-9. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1744-7941.12377>

ILO (2022). An inclusive digital economy for people with disabilities. Fundación Once, 1(1), 1-48. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_769852.pdf

Imacaña, S. A. y Villacrés, J. M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad y Tecnología*, 5(1), 170–183. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/241>

Izam, S. y Wan, W. (2020). The Unemployment of Special Needs with Learning Disability People in Malaysia: Reality or Fantasy. *Journal of Economic Info*, 7(2), 141-150.

https://www.researchgate.net/publication/343608232_The_Unemployment_of_Special_Needs_with_Learning_Disability_People_in_Malaysia_Reality_or_Fantasy

- Jurado, M., Quintana, C. y Rodríguez, M. (2020). Trends and opportunities in research on disability and work: An interdisciplinary perspective. *Sage Journals*, 25(4), 1-12. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2340944420972715>
- Khalid, S. y Mohammed, A. (2021). Barriers to Employment for Individuals with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal Of Critical Reviews*, 8(1), 1-13. <https://www.jcreview.com/admin/Uploads/Files/61c07b82c29c11.30125698.pdf>
- Kitching, J. (2020). Entrepreneurship and self-employment by people with disabilities. Background Paper for the OECD Project on Inclusive Entrepreneurship, 1(1), 1-27. <https://www.oecd.org/cfe/leed/background-report-people-disabilities.pdf>
- Lecerf, M. (2020). Employment and disability in the European Union. *EPRS European Parliamentary Research Service*, 1(1), 1-7. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI\(2020\)651932_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI(2020)651932_EN.pdf)
- López, M. y Romero, A. (2020). Método intervención en la reducción del índice de accidentabilidad en la contratista minera Aesa. *Revista del Instituto de investigación FIGMMG-UNMSM*, 23(46), 147-153. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/iigeo/article/view/19191>
- McKinney, E. y Swartz, L. (2019). Employment integration barriers: experiences of people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2298-2320. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2019.1579749>
- Mendoza, L. (2020). La cuota de personas con discapacidad en las empresas privadas del Perú. *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 1 (54), 67 – 81. <https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=4997982&publisher=FZ1825>
- Mintel (2022). Making employment accessible for people with disabilities. *The Valuable 500 Global Trends Report*, 1(1), 1-26. https://www.thevaluable500.com/wp-content/uploads/2021/11/V500_Global-Trends-Report_Issue-6_Designed-V7_FINAL.pdf
- Mirengi, J. (2018). *Cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes razonables de la Ley General de la Persona con Discapacidad en las grandes empresas privadas*

- del distrito de Chiclayo – 2017* [Informe de pregrado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1498>
- Mundaca, K., Estela, K. y Chú, M. (2019). Calidad de vida de las personas con discapacidad física en su centro laboral, Chiclayo-2015. ACC CIETNA: Revista De La Escuela De Enfermería, 6(2), 32-45. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/250>
- Navarro, M. (2021). *Eficiencia de la inspección de SUNAFIL y el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los empleadores del hogar-Piura 2021* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81008/Navarro_VMDLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Núñez, A. (2019). *Nada acerca de nosotros, sin nosotros: agencia y acción colectiva en las organizaciones peruanas de personas con discapacidad en torno a la creación, aprobación y reglamentación de la Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley N° 29973* [Informe de posgrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13584>
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) (2018). Labour market inclusion of people with disabilities. *Employment Working Group*, 1(1), 1-20. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf
- Ospina, E., Bautista, F., Sánchez, A. y Polanco, N. (2021). El papel de las y los denunciantes en los procedimientos de inspección del trabajo. *Revista LABOREM*, 24(1), 1-29. <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-24-1.pdf>
- Paz, E. y Silva, I. (2020). Employability of people with disabilities in Latin America. *Saúde e Sociedade*, 29(4), 1-12. <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfjD/?lang=en&format=pdf>
- Peralta, J. (2022). *Inserción laboral de la persona con discapacidad en los Gobiernos Regionales del Perú, 2021* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83250/Peralta_NJ_C-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Quiroz, B. (2022). *La informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019 – 2020* [Informe de pregrado]. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2600/Quiroz%20Serquen%20Beatriz%20Evelyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, E. (2023). El Sistema de Inspección de Trabajo en Perú: El rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores (2019-2020). *Revista Estado y Políticas Públicas*, 20(1), 159-185. https://revistaeypp.flacso.org.ar/files/revistas/1685129869_159-185.pdf
- Rojas, M. (2022). Acceso y permanencia en el trabajo de las personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022 [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109922/Rojas_FM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sagñay, M. (2021). *Evolución de las políticas públicas de inclusión para las personas con discapacidad en América Latina, durante el siglo XXI* [Informe de pregrado]. Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/54421/1/SAG%c3%91AY%20MORA%20MIRAM%20REBECA-3.pdf>
- Slyter, J. (2021). Barriers to Employment for Individuals with Intellectual Disabilities. *Spark*, 1(1), 1-7. <https://spark.bethel.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1587&context=etd>
- Soria, J. (2017). *Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12624/soria_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Távora, F. (2019). *Contratación de las personas con discapacidad en el sector privado*

frente a la Fiscalización de SUNAFIL – 2017 [Informe de posgrado]. Universidad Alas Peruanas. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/400>

Vega, M. (2021). *Derecho al trabajo para las personas con discapacidad frente al principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83702/Vega_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vega, M. (2021). *Derecho al trabajo para las personas con discapacidad frente al principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83702/Vega_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Verulava, T. y Bedianashvili, G. (2021). Work Inclusion of Persons with Disabilities: Employers' Perspectives. *Quality - Access to Success*, 22(182), 159-163. https://www.researchgate.net/publication/351547400_Work_Inclusion_of_Persons_with_Disabilities_Employers'_Perspectives

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Título: “FISCALIZACIÓN A LAS EMPRESAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHACHAPOYAS”.

Autor: Sara Mysshel Pinillos Zumaeta

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:	MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL:
<p>La carente fiscalización de la SUNAFIL puede llegar a generar el incumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973) en las entidades privadas, en la localidad de Chachapoyas.</p>	<p>¿Cómo influye la fiscalización a las empresas para el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad?</p>	<p>Sagñay (2021), Evolución de las políticas públicas de inclusión para las personas con discapacidad en América Latina, durante el siglo XXI Farfán y Giler (2022), Las personas con discapacidad en el marco jurídico constitucional del Ecuador Imacaña y Villacrés (2022), La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador Mirenghi (2018), Cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes razonables de la Ley General de la Persona con Discapacidad en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo – 2017 Vega (2021), Derecho al trabajo para las personas con discapacidad frente al principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973 Aragón (2018), La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano Távora (2019), Contratación de las personas con discapacidad en el sector privado frente a la Fiscalización de SUNAFIL – 2017</p>
HIPÓTESIS GENERAL DE INVESTIGACIÓN HI:		
<p>Ha: Influye la fiscalización de la SUNAFIL en el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en las empresas en Chachapoyas 2022 Ho: No influye la fiscalización de la SUNAFIL en el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en las empresas en Chachapoyas 2022</p>		
VARIABLES:		
<p>Variable independiente: Fiscalización de las empresas de Chachapoyas Variable dependiente: Cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973)</p>		
POBLACIÓN:	MUESTRA:	

20 empresas privadas

20 empresas privadas (Muestra no probabilística)

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Cuestionario

TRATAMIENTO ESTADÍSTICO:

Los datos se procesarán por medio del paquete estadístico SPSS V 26.00 y haciendo uso del Excel

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Tipo: Básico

Diseño: No experimental, correlacional y transversal

Métodos científicos: Hipotético deductivo

Objetivo general

Determinar la relación entre la Fiscalización de la SUNAFIL y el cumplimiento de la cuota de empleo, en las empresas privadas, Chachapoyas, 2022

Objetivos Específicos

- 1) Analizar el nivel de fiscalización de la SUNAFIL, en las empresas privadas Chachapoyas, 2022
 - 2) Evaluar el nivel de cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973) en las empresas privadas, Chachapoyas, 2022
 - 3) Identificar la relación entre las dimensiones de la fiscalización de la SUNAFIL y el cumplimiento de la cuota de empleo, en las empresas privadas, Chachapoyas, 2022
-

Anexo 2 Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Variable independiente Fiscalización de las empresas de Chachapoyas	Corresponde a un conjunto de actividades de supervisión y control que se realizan por la entidad en estudio, siendo una entidad que se encarga del nivel de cumplimiento óptimo de las condiciones y normas laborales en el Perú (Soria, 2017).	Considerando el empleo del cuestionario, se ha planteado la posibilidad de valorar las sanciones, la capacidad de supervisión y la orientación que se brinda por la entidad en estudio, en coherencia con los colaboradores dentro del proceso de análisis.	Sanciones	Penalización laboral Sanciones por incumplimiento	Ordinal Nivel bajo (1 – 25) Nivel medio (26 – 50) Nivel alto (51 – 75)	Cuestionario
			Supervisar la normatividad sociolaboral	Evaluación de la conformidad Verificación de reglas sociolaborales		
			Orientación y asistencia especializada	Apoyo técnico Asesoramiento especializado		
Variable dependiente Cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973)	La cuota de empleo corresponde a ser un mecanismo sobre el cual se puede establecer una acción positiva, la cual cuenta con la finalidad de reducir la brecha de trabajo que llegan a tener las personas con discapacidad (Gonzales, 2021).	Mediante el empleo del cuestionario, se considerará la valoración del nivel de cumplimiento que se llega a tener de la cuota del empleo en términos de las empresas privadas, respecto a las personas con discapacidad o con demás capacidades distintivas.	Empleabilidad	Identidad de género Actitudes de contratación Oportunidad de trabajo	Ordinal Nivel bajo (1 – 16) Nivel medio (17 – 33) Nivel alto (34 – 50)	Cuestionario
			Calidad de empleo	Libre desarrollo de trabajo Empleadores equitativos Políticas internas		



**FISCALIZACIÓN A LAS EMPRESAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA
CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
CHACHAPOYAS**

Instrucciones: La finalidad de este cuestionario es Determinar la relación entre la Fiscalización de la SUNAFIL y el cumplimiento de la cuota de empleo, en las empresas privadas, Chachapoyas, 2022

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

FISCALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS DE CHACHAPOYAS

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
	Sanciones					
1	Desde tu experiencia laboral, ¿consideras que las penalizaciones por parte de la SUNAFIL por no cumplir con las normas de inclusión laboral para personas con discapacidad son suficientemente rigurosas en Chachapoyas?					
2	En relación al incumplimiento de las cuotas de contratación para personas con discapacidad establecidas por la Ley, ¿opinas que las sanciones impuestas por la SUNAFIL son un eficaz disuasivo para las empresas en Chachapoyas?					
3	¿Consideras que la SUNAFIL realiza una fiscalización adecuada respecto a la infracción de las empresas, que no realizan la debida contratación de personal con discapacidad en Chachapoyas, y que esto da lugar a las sanciones correspondientes?					
4	Atendiendo a tu percepción, ¿crees que las multas impuestas por la SUNAFIL a empresas en Chachapoyas que no cumplen con el porcentaje mínimo de personal con discapacidad están calibradas de manera correcta y aportan al cumplimiento de este requerimiento?					

5	¿Estás de acuerdo en que las acciones disciplinarias de la SUNAFIL frente al incumplimiento de las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad por parte de las empresas en Chachapoyas son ejercidas de manera consistente y equitativa?
Supervisar la normatividad sociolaboral	
6	¿Consideras que, en tu entorno laboral, el procedimiento de verificación de reglas sociolaborales por parte de SUNAFIL garantiza una adecuada inclusión y respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad?
7	¿Piensas que las medidas de fiscalización de SUNAFIL son efectivas para supervisar el cumplimiento de las normas sociolaborales destinadas a proteger a los trabajadores con discapacidad?
8	¿Crees que existe suficiente transparencia en cuanto a la evaluación de la conformidad de la normatividad laboral con respecto a los trabajadores con discapacidad durante las inspecciones de SUNAFIL?
9	¿Estás de acuerdo en que la supervisión de SUNAFIL está efectivamente promoviendo y garantizando los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en tu empresa?
10	¿Consideras que las medidas de supervisión y fiscalización de SUNAFIL son suficientes para detectar y corregir las irregularidades laborales que puedan perjudicar a los trabajadores con discapacidad en tu empresa?
Orientación y asistencia especializada	
11	¿Consideras que la asesoría técnica proporcionada por la SUNAFIL tiene la suficiente competencia para supervisar las adecuaciones que requiere un trabajador con discapacidad en su lugar de trabajo en Chachapoyas?
12	En tu opinión, ¿crees que la SUNAFIL ha mostrado una orientación adecuada hacia las empresas de Chachapoyas para la contratación de personas con discapacidad?
13	¿Consideras que la SUNAFIL posee la capacidad de proporcionar asesoramiento especializado a las empresas de Chachapoyas para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad?
14	¿Estás de acuerdo en que la función de la SUNAFIL en la supervisión de las condiciones laborales para personas con discapacidad en las empresas de Chachapoyas es eficaz y suficiente en términos de asesoría y apoyo técnico?
15	¿Consideras que las empresas en Chachapoyas reciben adecuadamente directrices a seguir de la SUNAFIL para promover la equidad en las condiciones laborales de sus empleados con discapacidad?

CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO (LEY N° 29973)

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Empleabilidad						
1	¿Consideras que en la empresa hay una igualdad de oportunidades con respecto al acceso al empleo para personas con discapacidad, independiente de su identidad de género?					
2	¿Piensas que las políticas de contratación de la empresa favorecen a los trabajadores con discapacidad, cumpliendo con la cuota de empleo establecida por la ley peruana?					
3	¿Estás de acuerdo con que tu empresa proporciona suficientes oportunidades laborales a las personas discapacitadas, integrándolas efectivamente en el mercado laboral?					
4	¿Consideras que tu empresa se está esforzando en brindar una formación y preparación adecuada a las personas con discapacidad para mejorar su empleabilidad y así cumplir con la cuota de empleo?					
5	¿Crees que tu empresa está realizando los cambios físicos necesarios que permitan a los trabajadores con discapacidad desempeñar su trabajo de manera efectiva y segura?					
Calidad de empleo						
6	¿Consideras que la empresa proporciona un adecuado ambiente de trabajo que favorece la realización plena y efectiva de las labores por parte de los empleados con discapacidad, en términos de igualdad con los demás trabajadores?					
7	En tu percepción, ¿la dirección de la empresa cumple con las expectativas de una gestión justa e inclusiva, promoviendo la participación de trabajadores con discapacidad en igualdad de condiciones y oportunidades?					
8	¿Ves evidencias de la implementación de políticas internas que respeten la asignación de empleo para personas con discapacidad, asegurando un clima laboral digno y libre de cualquier forma de discriminación?					
9	En el marco del cumplimiento de la cuota de empleo, ¿crees que la compañía valora y reconoce de forma equitativa la participación y contribución de los trabajadores con discapacidad en sus respectivas áreas de responsabilidad?					
10	Desde tu perspectiva, ¿la empresa fomenta activamente el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores con discapacidad, proporcionando las mismas oportunidades de ascendencia laboral que a los demás empleados?					

Gracias por su colaboración

Anexo 4 Ficha técnica de instrumento

Variable: Fiscalización de las empresas de Chachapoyas

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor: SORIA LUJERIO JHONDER EDWIN

Año: 2017

Lugar: Perú

Título: “Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016”.

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad: Se mantuvo una confiabilidad mayor a 0.70 respecto al Alfa de Cronbach demostrando alta confianza que se puede tener en el instrumento de recolección de datos.

Profesionales validadores: DR. RAFAEL ALBA CALLACNÁ

Link:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12624/soria_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Variable: Cumplimiento de la cuota de empleo (Ley N° 29973)

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor: Gonzales Espichan Laleska Isabel

Año: 2021

Lugar: Perú

Título: La cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad: Se mantuvo una confiabilidad mayor a 0.70 respecto al Alfa de Cronbach demostrando alta confianza que se puede tener en el instrumento de recolección de datos.

Profesionales validadores: Dr. Vildoso Cabrera Erick Danie

Link:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjZnfz4ir-BAxV2kmoFHXPvDQcQFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.12692%2F69407&usg=AOvVaw2BwP9fmPqS5_oxURdsHYRD&opi=89978449

Anexo 6 Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10
1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4
2	2	4	2	4	4	2	4	1	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
3	5	4	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
4	5	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2
5	2	2	1	3	1	1	1	3	1	1	4	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	4	3	2	1	1	2	2	3	4	3	2	1	2	3	4
7	2	2	2	1	3	3	1	3	2	2	4	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	3	4	5	5
8	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	4	2	4	2	2	2	2	1	1	3	4	2	2	1	1
9	1	2	3	4	1	1	3	2	1	4	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	4	3	2	1	2
10	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4
11	2	4	2	4	4	2	4	1	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
12	1	1	1	4	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
13	5	4	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	4	1	1	1	4	4	3	4	4	3	4	3	2
14	2	2	1	3	1	1	1	3	1	1	4	1	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	4	3	2	1	1	2	2	3	4	3	2	1	2	3	4
16	2	2	2	1	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	4	5	5
17	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	4	2	2	1	1
18	1	2	3	4	1	1	3	2	1	4	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	4	3	2	1	2
19	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1
20	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1

Anexo 7 Capturas de pantalla de algunas de las encuestas contestadas

Anexo 3 Instrumento de recolección de datos



FISCALIZACIÓN A LAS EMPRESAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHACHAPOYAS

Instrucciones: La finalidad de este cuestionario es Determinar la relación entre la Fiscalización de la Sunafil y el cumplimiento de la cuota de empleo, en las empresas privadas, Chachapoyas, 2022

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

FISCALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS DE CHACHAPOYAS

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
Sanciones						
1	Desde tu experiencia laboral, ¿sabe usted que existe sanciones por parte de la SUNAFIL, por no cumplir con las normas de inclusión laboral para personas con discapacidad ?		2			
2	En relación al incumplimiento de las cuotas de contratación para personas con discapacidad establecidas por la Ley, ¿opinas que las sanciones impuestas por la SUNAFIL son una eficaz medida para las empresas en Chachapoyas?			3		
3	¿Consideras que la SUNAFIL realiza una fiscalización adecuada respecto al incumplimiento de las empresas, que no realizan la debida contratación de personal con discapacidad en Chachapoyas, y que esto da lugar a las sanciones correspondientes?		2			
4	Atendiendo a tu percepción, ¿crees que las multas impuestas por la SUNAFIL a empresas en Chachapoyas que no cumplen con el porcentaje mínimo de personal con discapacidad están calibradas de manera correcta y aportan al cumplimiento de este requerimiento?		2			
5	¿Estás de acuerdo en que las acciones disciplinarias de la SUNAFIL frente al incumplimiento de las políticas de inclusión					

	laboral para personas con discapacidad por parte de las empresas en Chachapoyas son ejercidas de manera consistente y equitativa?	2
Supervisar la normatividad sociolaboral		
6	¿Consideras que, en tu entorno laboral, el procedimiento de verificación de reglas sociolaborales por parte de SUNAFIL garantiza una adecuada inclusión y respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad?	2
7	¿Piensas que las medidas de fiscalización de SUNAFIL son efectivas para supervisar el cumplimiento de las normas sociolaborales destinadas a proteger a los trabajadores con discapacidad?	2
8	¿Crees que existe suficiente transparencia en cuanto a la evaluación de la conformidad de la normatividad laboral con respecto a los trabajadores con discapacidad durante las inspecciones de SUNAFIL?	3
9	¿Estás de acuerdo en que la supervisión de SUNAFIL está efectivamente promoviendo y garantizando los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en tu empresa?	3
10	¿Consideras que las medidas de supervisión y fiscalización de SUNAFIL son suficientes para detectar y corregir las irregularidades laborales que puedan perjudicar a los trabajadores con discapacidad en tu empresa?	2
Orientación y asistencia especializada		
11	¿Consideras que la asistencia técnica por parte de los inspectores proporcionada por la SUNAFIL tiene la suficiente capacidad operativa para supervisar las adecuaciones que requiere un trabajador con discapacidad en su lugar de trabajo en Chachapoyas?	3
12	En tu opinión, ¿crees que la SUNAFIL ha mostrado una orientación adecuada hacia las empresas de Chachapoyas para la contratación de personas con discapacidad?	3
13	¿Consideras que la SUNAFIL posee la capacidad de proporcionar asesoramiento especializado a las empresas de Chachapoyas para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad?	2
14	¿Estás de acuerdo en que la función de la SUNAFIL en la supervisión de las condiciones laborales para personas con discapacidad en las empresas de Chachapoyas es eficaz y suficiente en términos de asesoría y apoyo técnico?	2
15	¿Consideras que las empresas en Chachapoyas reciben adecuadamente directrices a seguir de la SUNAFIL para promover la equidad en las condiciones laborales de sus empleados con discapacidad?	2

CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO (LEY N° 29973)

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
----	----------	---	---	---	---	---

Empleabilidad		
1	¿Consideras que en la empresa hay una igualdad de oportunidades con respecto al acceso al empleo para personas con discapacidad, independiente de su identidad de género?	2
2	¿Piensas que las políticas de contratación de la empresa favorecen a los trabajadores con discapacidad, cumpliendo con la cuota de empleo establecida por la ley peruana?	2
3	¿Estás de acuerdo con que la empresa que laboras proporciona suficientes oportunidades laborales a las personas discapacitadas, integrándolas efectivamente en el mercado laboral?	3
4	¿Consideras que la empresa que laboras se está esforzando en brindar una formación y preparación adecuada a las personas con discapacidad para mejorar su empleabilidad y así cumplir con la cuota de empleo?	3
5	¿Crees que la empresa donde laboras está realizando los cambios físicos necesarios que permitan a los trabajadores con discapacidad desempeñar su trabajo de manera efectiva y segura?	2
Calidad de empleo		
6	¿Consideras que la empresa proporciona un adecuado ambiente de trabajo que favorece la realización plena y efectiva de las labores por parte de los empleados con discapacidad, en términos de igualdad con los demás trabajadores?	3
7	En tu percepción, ¿la dirección de la empresa cumple con las expectativas de una gestión justa e inclusiva, promoviendo la participación de trabajadores con discapacidad en igualdad de condiciones y oportunidades?	2
8	¿Ves evidencias de la implementación de políticas internas que respeten la asignación de empleo para personas con discapacidad, asegurando un clima laboral digno y libre de cualquier forma de discriminación?	3
9	En el marco del cumplimiento de la cuota de empleo, ¿crees que la compañía valora y reconoce de forma equitativa la participación y contribución de los trabajadores con discapacidad en sus respectivas áreas de responsabilidad?	3
10	Desde tu perspectiva, ¿la empresa fomenta activamente el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores con discapacidad, proporcionando las mismas oportunidades de ascendencia laboral que a los demás empleados?	4

Gracias por su colaboración



FISCALIZACIÓN A LAS EMPRESAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHACHAPOYAS

Instrucciones: La finalidad de este cuestionario es Determinar la relación entre la Fiscalización de la Sunafil y el cumplimiento de la cuota de empleo, en las empresas privadas, Chachapoyas, 2022

4

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

FISCALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS DE CHACHAPOYAS

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
Sanciones						
1	Desde tu experiencia laboral, ¿sabe usted que existe sanciones por parte de la SUNAFIL, por no cumplir con las normas de inclusión laboral para personas con discapacidad ?				2	
2	En relación al incumplimiento de las cuotas de contratación para personas con discapacidad establecidas por la Ley, ¿opinas que las sanciones impuestas por la SUNAFIL son una eficaz medida para las empresas en Chachapoyas?				4	
3	¿Consideras que la SUNAFIL realiza una fiscalización adecuada respecto al incumplimiento de las empresas, que no realizan la debida contratación de personal con discapacidad en Chachapoyas, y que esto da lugar a las sanciones correspondientes?					2
4	Atendiendo a tu percepción, ¿crees que las multas impuestas por la SUNAFIL a empresas en Chachapoyas que no cumplen con el porcentaje mínimo de personal con discapacidad están calibradas de manera correcta y aportan al cumplimiento de este requerimiento?				4	
5	¿Estás de acuerdo en que las acciones disciplinarias de la SUNAFIL frente al incumplimiento de las políticas de inclusión					4

	laboral para personas con discapacidad por parte de las empresas en Chachapoyas son ejercidas de manera consistente y equitativa?	
Supervisar la normatividad sociolaboral		
6	¿Consideras que, en tu entorno laboral, el procedimiento de verificación de reglas sociolaborales por parte de SUNAFIL garantiza una adecuada inclusión y respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad?	2
7	¿Piensas que las medidas de fiscalización de SUNAFIL son efectivas para supervisar el cumplimiento de las normas sociolaborales destinadas a proteger a los trabajadores con discapacidad?	4
8	¿Crees que existe suficiente transparencia en cuanto a la evaluación de la conformidad de la normatividad laboral con respecto a los trabajadores con discapacidad durante las inspecciones de SUNAFIL?	1
9	¿Estás de acuerdo en que la supervisión de SUNAFIL está efectivamente promoviendo y garantizando los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en tu empresa?	2
10	¿Consideras que las medidas de supervisión y fiscalización de SUNAFIL son suficientes para detectar y corregir las irregularidades laborales que puedan perjudicar a los trabajadores con discapacidad en tu empresa?	4
Orientación y asistencia especializada		
11	¿Consideras que la asistencia técnica por parte de los inspectores proporcionada por la SUNAFIL tiene la suficiente capacidad operativa para supervisar las adecuaciones que requiere un trabajador con discapacidad en su lugar de trabajo en Chachapoyas?	2
12	En tu opinión, ¿crees que la SUNAFIL ha mostrado una orientación adecuada hacia las empresas de Chachapoyas para la contratación de personas con discapacidad?	2
13	¿Consideras que la SUNAFIL posee la capacidad de proporcionar asesoramiento especializado a las empresas de Chachapoyas para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad?	2
14	¿Estás de acuerdo en que la función de la SUNAFIL en la supervisión de las condiciones laborales para personas con discapacidad en las empresas de Chachapoyas es eficaz y suficiente en términos de asesoría y apoyo técnico?	2
15	¿Consideras que las empresas en Chachapoyas reciben adecuadamente directrices a seguir de la SUNAFIL para promover la equidad en las condiciones laborales de sus empleados con discapacidad?	2

CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO (LEY N° 29973)

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
----	----------	---	---	---	---	---

Empleabilidad		
1	¿Consideras que en la empresa hay una igualdad de oportunidades con respecto al acceso al empleo para personas con discapacidad, independiente de su identidad de género?	2
2	¿Piensas que las políticas de contratación de la empresa favorecen a los trabajadores con discapacidad, cumpliendo con la cuota de empleo establecida por la ley peruana?	4
3	¿Estás de acuerdo con que la empresa que laboras proporciona suficientes oportunidades laborales a las personas discapacitadas, integrándolas efectivamente en el mercado laboral?	2
4	¿Consideras que la empresa que laboras se está esforzando en brindar una formación y preparación adecuada a las personas con discapacidad para mejorar su empleabilidad y así cumplir con la cuota de empleo?	2
5	¿Crees que la empresa donde laboras está realizando los cambios físicos necesarios que permitan a los trabajadores con discapacidad desempeñar su trabajo de manera efectiva y segura?	2
Calidad de empleo		
6	¿Consideras que la empresa proporciona un adecuado ambiente de trabajo que favorece la realización plena y efectiva de las labores por parte de los empleados con discapacidad, en términos de igualdad con los demás trabajadores?	2
7	En tu percepción, ¿la dirección de la empresa cumple con las expectativas de una gestión justa e inclusiva, promoviendo la participación de trabajadores con discapacidad en igualdad de condiciones y oportunidades?	2
8	¿Ves evidencias de la implementación de políticas internas que respeten la asignación de empleo para personas con discapacidad, asegurando un clima laboral digno y libre de cualquier forma de discriminación?	2
9	En el marco del cumplimiento de la cuota de empleo, ¿crees que la compañía valora y reconoce de forma equitativa la participación y contribución de los trabajadores con discapacidad en sus respectivas áreas de responsabilidad?	2
10	Desde tu perspectiva, ¿la empresa fomenta activamente el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores con discapacidad, proporcionando las mismas oportunidades de ascendencia laboral que a los demás empleados?	2

Gracias por su colaboración

**INFORME DE OPINIÓN, EXÁMEN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN DENOMINADO:
"FISCALIZACIÓN A LAS EMPRESAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN CHACHAPOYAS".**

Nombres y apellidos del Experto: *Juan Carlos Teller Reyna*

Grado: *Magister en gestión pública*

Autor del Instrumento: Sara Mysshel Pinillos Zumaeta

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores de evaluación del Instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente					Bueno	Muy bueno	Excelente
		1	2	3	4	5			
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir, sin ambigüedades.								
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables; Fiscalización de las empresas de Chachapoyas y Cumplimiento de la cuota de empleo, conceptuales, concretos, escriturables, comprensibles, verificables, analizables, criticables, explicables y justificables.								
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico y tecnológico.								
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables: Fiscalización de las empresas de Chachapoyas y Cumplimiento de la cuota de empleo, en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.								
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.								
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido respecto a la fiscalización de cuota de empleo en empresas de Chachapoyas.								
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar, Fiscalización de las empresas de Chachapoyas y Cumplimiento de la cuota de empleo.								

COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variables, Fiscalización de las empresas de Chachapoyas y Cumplimiento de la cuota de empleo Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.						
METODOLOGÍA							

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....

PROMEDIO DE VALORACIONES: Buena LUGAR Y FECHA: 20 de setiembre de 2023



DNI: 09570918
 CELULAR Nro. 941914242.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "FISCALIZACIÓN A LAS EMPRESAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHACHAPOYAS".

INFORME DE OPINIÓN, EXÁMEN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN DENOMINADO: "FISCALIZACIÓN A LAS EMPRESAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHACHAPOYAS".

Nombres y apellidos del Experto: *Bernave Rabanal Oyarte*
 Grado: *Magíster en derecho Penal y procesal penal.*

Autor del Instrumento: Sara Mysshel Pimillos Zumaceta

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores de evaluación del Instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente regular Bueno Muy bueno Excelente				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir, sin ambigüedades.			X		
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables: Fiscalización de las empresas de Chachapoyas y Cumplimiento de la cuota de empleo, conceptuales, concretos, escriturables, comprensibles, verificables, analizables, criticables, explicables y justificables.			X		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico y tecnológico.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organización lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables: Fiscalización de las empresas de Chachapoyas y Cumplimiento de la cuota de empleo, en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.			X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido respecto a la fiscalización de cuota de empleo en empresas de Chachapoyas.			X		
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar, Fiscalización de las empresas de Chachapoyas y Cumplimiento de la cuota de empleo.				X	

COHERENCIA	Los items del instrumento expresan coherencia entre la variables, Fiscalización de las empresas de Chachapoyas y Cumplimiento de la cuota de empleo Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.						
METODOLOGÍA							

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....

PROMEDIO DE VALORACIONES: *Buena* LUGAR Y FECHA: *20 de setiembre del 2023*


 DNI: *43824527*
 CELULAR Nro. *953 609 090*

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "FISCALIZACIÓN A LAS EMPRESAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHACHAPOYAS".

"FISCALIZACIÓN A LAS EMPRESAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHACHAPOYAS".

Nombres y apellidos del Experto: *Graciela Domínguez Mofreaga Tejeda*

Grado: *Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal*

Autor del Instrumento: Sara Mysshel Pinillos Zumaeta

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores de evaluación del Instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente					Bueno	Muy bueno	Excelente
		1	2	3	4	5			
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir, sin ambigüedades.								
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables: Fiscalización de las empresas de Chachapoyas y Cumplimiento de la cuota de empleo, conceptuales, concretos, escrutable, comprensibles, verificables, analizables, criticables, explicables y justificables.								
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico y tecnológico.								
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables: Fiscalización de las empresas de Chachapoyas y Cumplimiento de la cuota de empleo, en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.								
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.								
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido respecto a la fiscalización de cuota de empleo en empresas de Chachapoyas.								
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar, Fiscalización de las empresas de Chachapoyas y Cumplimiento de la cuota de empleo.								

COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variables, Fiscalización de las empresas de Chachapoyas y Cumplimiento de la cuota de empleo					
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					

IL OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....

PROMEDIO DE VALORACIONES: *Muy bueno*..... LUGAR Y FECHA: *20 de setiembre del 2023*.....


 DNI: 43008062

CELULAR Nro. 955925630

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "FISCALIZACIÓN A LAS EMPRESAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHACHAPOYAS".

