



Acceso laboral de personas con discapacidad en entidades Públicas, Lima metropolitana 2023.

Medina Bolo, José Carlos¹

jcmedinab@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-4647-727X>

Universidad Cesar Vallejos - Perú

Quinteros-Gómez, Yakov Mario

yquinteros@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-2049-5971>

Universidad Cesar Vallejos – Perú

RESUMEN

Hoy en día, cuando hablamos del ámbito ocupacional y a la incorporación de las Personas con Discapacidad (PCD), se dejan de lado los beneficios sociales y económicos que pueden aportar a través de su participación plena y continua desde el punto de vista del desarrollo. Ello pasa por la no discriminación, por la verdadera inclusión social y por una calidad de vida que las PCD deben tener en cuenta. Evaluar las razones que no permiten aplicar las normas que favorecen a las PCD, en el ámbito laboral, es una preocupación permanente de la sociedad, sin embargo. En el Perú, durante estos últimos años, la preocupación por parte del Estado y de toda la sociedad se ha visto incrementada en cuanto a las condiciones de exclusión y privación que poseen las PCD. Las medidas que permiten restablecer esta situación se han multiplicado, principalmente por el Estado peruano, es quien ha respondido al reto de evitar la exclusión social relacionada a la presencia de PCD, a través de una normativa legal que pretende asegurar condiciones de igualdad. Ordoñez (2019), indica que los resultados de los trabajos de investigación publicados en la OMS, se encuentran entre el 10% al 15% de PCD. Sin embargo, señala que INEI 2017 que representa el 10.3% de la población, es decir uno de cada 10 personas tiene discapacidad.

Palabras clave: Personas con Discapacidad; ámbito laboral personas discapacitadas; discapacidad grave; cuotas laborales para discapacitados.

¹ Autor Principal

Labor access for people with disabilities in entities Public, Metropolitan Lima 2023.

ABSTRACT

Nowadays, when we talk about the occupational field and the incorporation of Persons with Disabilities (PWD), we leave aside the social and economic benefits that they can bring through their full and continuous participation from the point of view of development. This involves non-discrimination, true social inclusion and a quality of life that PWD must take into account. Evaluating the reasons that do not allow applying the rules that favor PWD, in the workplace, is a permanent concern of society, however. In Peru, during these last years, the concern on the part of the State and of the whole society has been increased in terms of the conditions of exclusion and privacy that PWDs have. The measures that allow this situation to be restored have multiplied, mainly due to the Peruvian State, which has responded to the challenge of avoiding social exclusion related to the presence of PWDs, through legal regulations that seek to ensure equal conditions. Ordoñez (2019), indicates that the results of the research papers published in the WHO, are between 10% to 15% of PCD. However, it points out that INEI 2017 represents 10.3% of the population, that is, one in 10 people has a disability.

Keywords: People with Disabilities; workplace disabled people; severe disability; work quotas for the disabled.

Artículo recibido 05 Mayo 2023

Aceptado para publicación: 05 Junio 2023

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, cuando hablamos del ámbito ocupacional y a la incorporación de las Personas con Discapacidad (PCD), se dejan de lado los beneficios sociales y económicos que pueden aportar a través de su participación plena y continua desde el punto de vista del desarrollo. Ello pasa por la no discriminación, por la verdadera inclusión social y por una calidad de vida que las PCD deben tener. A nivel mundial (OMS, 2011), en promedio, se han registrado que el 14% de la población tiene algún tipo de discapacidad. Asimismo (OMS, 2010) se estima que, dentro del grupo etario de personas mayores de 15 años, alrededor de 975 millones sufren algún tipo de discapacidad (19.5%), de ellos 190 millones (3.8%) poseen una forma de “discapacidad grave” (tetraplejía, depresión grave o ceguera); en niños menores de 14 años con un total de 1,860 millones, 95 millones de ellos son discapacitados. Andrés Velarde Talleri, en su investigación doctoral titulada “La Inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral, Lima-Perú” indica que el 5.1% (13 millones) de esa población sufren algún tipo de discapacidad, de los cuales 0.7% tienen “discapacidad grave”.

Metts (2004), señala que un estudio realizado por el Banco Mundial, destacó que el PBI real perdido por el Perú entre los años 1992 a 2002 como problema de la exclusión de las PCD pasó de 4 mil millones a 10 mil millones de soles, montos que representa el 4% y el 9% del PBI, respectivamente. En el Perú, durante estos últimos años, la preocupación por parte del Estado y de toda la sociedad se ha visto incrementada en cuanto a las condiciones de exclusión y privacidad que poseen las PCD. Las medidas que permiten restablecer esta situación se han multiplicado, principalmente el Estado peruano, es quien ha respondido al reto que implica batallar con la exclusión social relacionada a la presencia de algún tipo de discapacidad, a través de una normativa legal que pretende asegurar condiciones de igualdad. Cabe recalcar que las políticas públicas incluyen como tal a las universidades, institutos y escuelas superiores. Asimismo, esta ley también se establece a empresas e instituciones públicas y privadas a las que se les designa, ordena u obliga a contratar PCD en una proporción no inferior al 5% del total de su personal y al 3% en el caso de los empleadores privados.

Ordoñez (2019), indica que los resultados de los trabajos de investigación publicados en la OMS, manifiestan que entre el 10% al 15%, es el porcentaje mundial de PCD. Sin embargo, señala que, en los censos nacionales el INEI en el Perú es de 10.3%, por lo que podemos reafirmar las estadísticas mundiales. En el Perú las condiciones de atención a las PCD son similar al promedio mundial, tanto en la educación, salud y trabajo. Para reducir dicha cifra es necesario los trabajos de sensibilización de las entidades públicas y privadas, y debemos continuar con la investigación, para aproximarnos a una realidad más certera y contribuir a la calidad de vida de los PCD.

Se ha recopilado los conceptos e investigaciones relacionadas al tema de la discapacidad. Con los resultados obtenidos a través de la evaluación de los rasgos psicosociales en las PCD, se obtendrá el conocimiento propio de la experiencia, y en base a estos programas de capacitación para mejorar la calidad de vida diaria de modo que sea digna, con respeto, consideración y aceptación frente a cualquier situación problemática que se presente. Se entiende que las personas con discapacidad física y los suyos, es decir, sus familiares, representan un lugar en la sociedad y es necesario prestarles la debida atención. Esto incluye, el uso de herramientas para sobrellevar los problemas que se suscitan a diario, además el que la sociedad no les tenga lástima, de lo contrario, que se promuevan las oportunidades de desenvolvimiento, perfeccionar su creatividad y lograr de ese modo que las PCD sean vistos como personas productivas, respetadas y consideradas como cualquier otro ser humano.

Justificación práctica, a través del estudio se podrá conocer de mejor forma la vivencia de las PCD, las relaciones interpersonales con su familia y la sociedad, ya que estos factores vienen a ser un eje importante dentro del componente humano. Asimismo, los resultados obtenidos serán proporcionados a la comunidad, las autoridades nacionales, provinciales y locales, de manera que diseñen medidas y presenten algunas opciones para mejorar la situación que limita a las personas con PCD a desenvolverse, así como a la discriminación a la que son sometidos, al haber normalizado ese maltrato como normal.

Justificación metodológica, su importancia recae por ser un instrumento que puede ser aplicado en otros estudios, así como en distintas ciudades, pero a las mismas personas, es decir, que presenten

las mismas características. Cuyo objetivo es evaluar las razones que no permiten aplicar las normas que favorecen a las PCD, en el ámbito laboral peruano. Y cuyo Objetivo específico es evaluación de los factores predominantes para la falta de acceso laboral en las PCD. Conocer los factores que no permiten ejecutar las normas que favorecen en el ámbito laboral a las PCD. Proponer alternativas de ayuda al acceso laboral a las PCD. Pretende contribuir con una estrategia de inclusión laboral para PCD, que ayude a mejorar la calidad de vida, independencia y sentido de valor.

MÉTODOLOGIA

La metodología aplicada a la investigación de las PCD, como parte de su desarrollo de discriminación, como parte de una minoría, no tiene acceso a los órganos de poder, que representa el acceso a la productividad, y más aun con el apoyo decidido del gobierno, entonces tenemos que son las personas que no tienen las discapacidades, los representen de una manera tal que les haga respetar y conquistar la ansiada integración, real a la sociedad, pues parte de una verdadera vida cotidiana digna de los discapacitados, debe ser el de conseguir una plaza laboral, que responda a sus habilidades y que les permita integrarse realmente a la sociedad, no con un favor o regalo, sino con una actividad productiva que les genere el sustento diario que dignifique su vida. Discriminación que no solo, se da en nuestro país, se da de manera general en casi todos los países de Latinoamérica, en donde todavía estamos atrasados en las políticas públicas que respondan a las verdaderas necesidades de la población.

Así vemos este análisis presentado en argentina para darnos una idea acerca de cómo esta nuestra mentalidad, la misma que hay que cambiar desde luego:

“Según Oliver (1990), las personas con discapacidad no han contado con los servicios que necesitaban o demandaban y, en muchos casos, aquellos recibidos crearon o reforzaron su dependencia hacia éstos. Por lo tanto, no sólo se trata de incrementar los gastos en las políticas de discapacidad para garantizar su inclusión social y evitar su encierro y aislamiento, sino que es necesario promover arquitecturas sin barreras y generar estructuras colectivas de capacitación, para Oliver, (Preciado, 2019, p. 175). La existencia de políticas públicas en discapacidad supone que hay algo que compensar, en términos de una falta del individuo o una falta de la sociedad. Conocer sus

lineamientos generales en uno u otro sentido, requiere identificar tanto las acciones y compromisos como las omisiones (Hahn, 1985). En este sentido, Rosato y Angelino (2009) afirman que, en Argentina, el Estado es un actor central que colabora en la reducción de la discapacidad al concepto biologicista de déficit. Ello se refleja en el corpus de leyes, la generación de planes, programas sociales y políticas públicas destinadas a esta población. Si bien se observan avances en materia de acceso a derechos, persiste la omisión de reflexiones sobre el vínculo entre los procesos de producción de la discapacidad y la desigualdad, considerando la primera en términos deficitarios asociados a un problema individual”.

En el artículo *de* Martín Cilleros y Sánchez Gómez, donde habla acerca de la inclusión social hace mención de lo que es la verdadera inclusión social, que trata de alejarse de la exclusión, que es el rechazo que por falta de información se da a las PCD.

A nivel mundial (OMS, 2011), en promedio, se han registrado que el 14% de la población tiene algún tipo de discapacidad. Asimismo (OMS, 2010) se estima que, dentro del grupo etario de personas mayores de 15 años, alrededor de 975 millones sufren algún tipo de discapacidad (19.5%), de ellos 190 millones (3.8%) poseen una forma de “discapacidad grave” (tetraplejía, depresión grave o ceguera); en niños menores de 14 años con un total de 1,860 millones, 95 millones de ellos son discapacitados. Andrés Velarde Talleri, en su estudio titulada “La Inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral, Lima-Perú” indica que el 5.1% (13 millones) de esa población sufren algún tipo de discapacidad, de los cuales 0.7% tienen “discapacidad grave”. Metts (2004), señala que un estudio realizado por el Banco Mundial, destacó que el PBI real perdido por el Perú entre los años 1992 a 2002 como problema de la exclusión de las PCD pasó de 4 mil millones a 10 mil millones de soles, montos que representa el 4% y el 9% del PBI, respectivamente.

La información recopilada a nivel mundial (OMS, 2011), indica que en 13 países en vías de desarrollo las personas con discapacidad son aquellas que tienen mayor probabilidad de vivir en condiciones de pobreza, la cual se mide perteneciendo a los dos quintiles más bajos del gasto de los hogares o la propiedad de activos. No obstante, ésta condición de pobreza se destierra cuando se han

incrementado los años de instrucción académica en las personas Se estima que la población a nivel mundial durante el año 2010 fue de 6,900 millones de habitantes (Banco Mundial, 2014).

En España, en la tesis *de* Cendrero (2017), menciona dos conclusiones que son para reflexionar:

CONCLUSIONES

El sistema español que dicta las normas de la lucha contra la discriminación por discapacidad en el ámbito ocupacional está enmarcado, es comprensivo y explícito, sin embargo, la interseccionalidad del problema de discriminación pretende aplicar las políticas activas de enfoque transversal para su neutralización. La cual se necesita ser aplicada con calidad, efectividad y una mayor adaptación al modelo social.

Por tal razón, convendría actualizar el art 14 CE, que incluya nuevos entes de discriminación como la edad, lengua, acoso, creencia y opción sexual.

Se sabe que la reciente norma de consideración a la discapacidad se inclina hacia el modelo social, netamente al “ámbito laboral”, ya que existen múltiples obstáculos físicos, económicos y sociales que impiden a las personas con discapacidad integrarse a un puesto de trabajo, ya sea en el sistema estatal, en el privado o como personas dependientes económicamente.

Es peculiar que solo el 1% de las cuestiones expuestas al Tribunal Supremo tengan como objetivo abolir acciones discriminatorias por discapacidad en el ámbito laboral, cuestión que el CGPJ debería investigar con urgencia.

Las Administraciones Públicas responsables de su aplicación deberán cumplir de forma inherente con el mandato constitucional impuesto con la mirada fija en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Aguilar y Yusta (2017), mencionan en su trabajo de investigación entre sus conclusiones las siguientes, consideramos que no se ha producido una plena integración en el mercado laboral de las personas con discapacidad, por su escasa participación en el mercado de trabajo, el desempleo, salarios bajos.

Según Garay (2018) sostiene que: “Pero aún falta un consistente marco teórico que sustente el aporte de estas personas a la actividad económica y social. La OMS Organización Mundial de la Salud en

1981, definió que la persona con alguna discapacidad es la que tiene dificultades para realizar sus actividades actividad, algún condicionamiento en su participación, que resulta entre, sus interacciones complejas por su condición de salud, su situación personal, y su amplio entorno que vive y se desenvuelve (OMS,2001).

Chan (2011) expuso el Primer Informe Mundial sobre discapacidad, y señaló que, a nivel internacional existe aproximadamente más de mil millones de personas que tienen padecen de alguna discapacidad, esto es equivalente al 15% de la población del mundo. Ese primer informe mundial, indicó que las personas con discapacidad de países desarrollados como Australia, Irlanda, Corea del Sur, tienen menos oportunidades en el ámbito educativo y laboral, y tienen más posibilidades de ser más pobres que quienes no padecen de ninguna.

En el Perú, existen agentes encargados a la atención de la persona con discapacidad, lo que predomina es la falta de capacitación, comunicación, coordinación y voluntad política, para una buena toma de decisiones. Una forma de que estas instituciones y todos los que se encuentren involucrados se encaminen hacia un solo propósito, en el caso del presente estudio sobre el modelo social, sería un Plan de Desarrollo de la persona con discapacidades en el Callao; con esta herramienta se lograría una mayor y mejor atención a las personas con discapacidad, mediante la creación de oficinas de documentación y centros de investigación que ayudarían a una efectiva inclusión, para que puedan lograr así su desarrollo” (2019).En el artículo de Fajardo (2017) en Colombia, menciona el trabajo de Bregaglio, L. R. (2014).*Hacia una universidad para todos: propuesta para una PUCP inclusiva*.Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, en el que se destaca lo siguiente:

“Sobre el acceso de las personas con discapacidad a la PUCP Si bien este es uno de los aspectos que ha sido más trabajado, es necesario realizar recomendaciones con respecto a lo avanzado en esta materia. Así, en relación al fortalecimiento de medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad PCD a las instalaciones de la PUCP...”

Tisnado, María Teresa (2018), señala en su trabajo de investigación en sus resultados que:

Respecto al primer objetivo, analizar las bases legales del ordenamiento jurídico peruano respecto a

las cuotas laborales y el derecho a la libre contratación. Se encontró la falta de cumplimiento, en base a que las cuotas laborales se encuentran en la Ley General de las personas con discapacidad, y el derecho a la libertad de contratación en la CPP.

El objetivo que consiste en analizar doctrinariamente las cuotas laborales y el derecho a la libre determinación. Señala que las políticas de reinserción laboral hasta hoy no logran ser efectivas debido a la falta de mecanismos idóneos para la fiscalización y control de éstas. Finalmente, el objetivo que va enfocado en analizar los aportes del derecho comparado, se demuestra que Colombia ha logrado ser efectiva ya que se han incluido a las personas en la toma de decisiones, así como a la efectividad de medidas de promoción dentro del trabajo y respeto de cada uno de los derechos fundamentales.

En el trabajo de investigación de Velasco (2017), acerca de una comparación entre el tratamiento en la discapacidad entre España y México, nos muestra cuadros que dan una referencia acerca de las diferencias entre America Latina, representada por México y Europa, representada por España Donde se destaca que en diferencias educativas hay mayor preparación en personas ciegas en España, mientras que, en México, no hay diferencias.

Que las deficiencias educativas son de menor proporción en España mientras que en México son de mayor proporción.

Y que las PCD en la economía informal no se da, mientras que en México si, producto de los bajos salarios y de los puestos de baja preparación que se consiguen. De otro de los cuadros se desprende que hay mayor participación del empresariado privado, como parte de su cultura organizacional en España, a diferencia de México.

Que son los ciegos los que consiguen mejores plazas laborales en España, mientras que en México no hay diferencias.

Que el estado permite dar subvenciones a las PCD en España, cosa que no sucede en México.

Y que hay policías de acceso laboral en las PCD en España a diferencia de México donde no las hay aún.

Solís (2017) en su estudio sobre las prácticas no inclusivas en el trabajo, concluye que las personas con discapacidad tienen una gran desventaja en cuatro aspectos:

- 1) Las tasas de incorporación al trabajo remunerado son mucho menores;
- 2) El tipo de ocupación que desempeñan, es de inferior jerarquía y tienden a concentrarse en el sector informal y el trabajo agrícola;
- 3) Tienen mayores riesgos de desprotección legal y el no contar con beneficios laborales; y
- 4) Los ingresos laborales son muy inferiores para las personas ocupadas con discapacidad incluso con una posición ocupacional similar a la de quienes no tienen ninguna discapacidad.

Parte de esas desventajas lo podemos advertir en la figura 1, en donde se percibe que solamente el 44.8% de la población discapacitada en condición laboral se encuentra empleado vs. 74.2% de la población en condición laboral sin discapacidad; asimismo, arriba de la mitad de la ciudadanía con limitaciones en el Perú se ubica como desempleada. (p. 341)

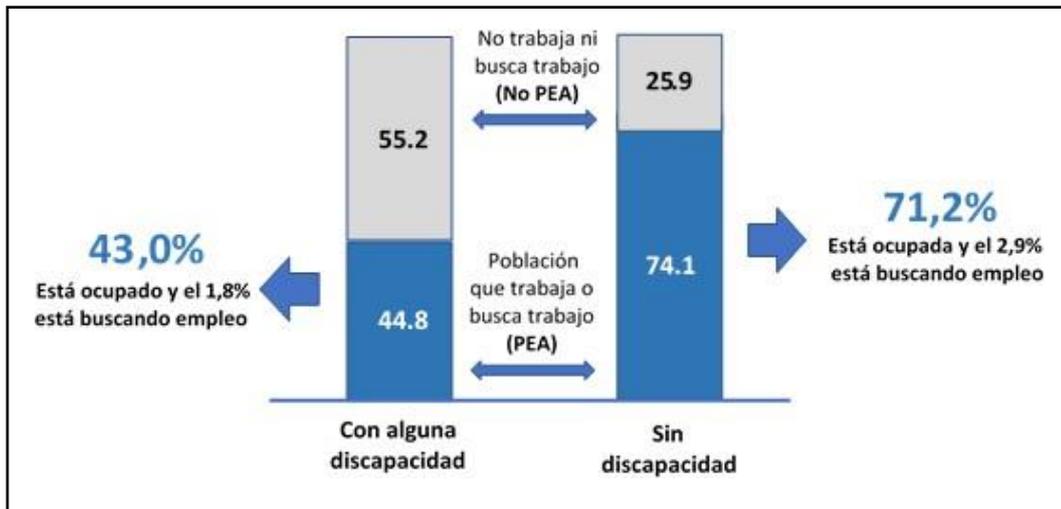


Figura 1: Perú: Población de 14 años y más con y sin alguna discapacidad según condición laboral, 2019. Fuente: INEI (2020) – Encuesta Nacional de Hogares

En el Perú, los datos no son diferentes, pues el universo de la población (10.4%) presenta algún tipo de discapacidad, de los cuales las mujeres representan un 57% de casos y los varones el 43%. La discapacidad afecta por tanto a un buen sector de la población en una proporción de 10 a 1, (Díaz, 2019)

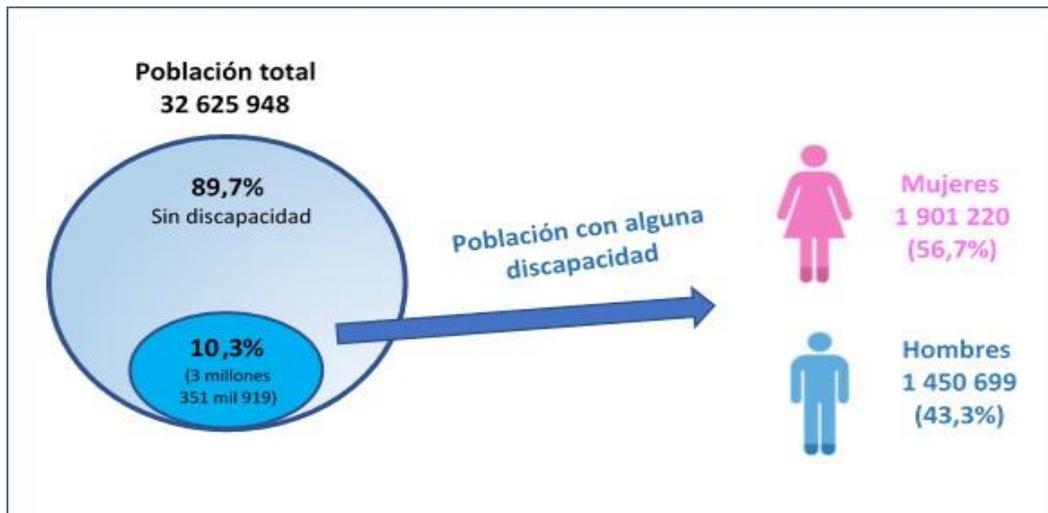


Figura 02. Perú: Población total y población con alguna discapacidad, 2020. Fuente INEI(2020)– Censos Nacionales 2017.

Es imperativo, por tanto, generar políticas públicas que conlleven a tener una sociedad y un estado más inclusivo, para ello resulta pertinente lo planteado por Ruiz (2018) respecto a la exoneración es tributaria para aquellas empresas que incorporen a sus planillas laborales a personas con discapacidad, posición que es compartida con Reyes (2015) respecto al fomento de la inclusión laboral empresarial (p. 346).

METODOLOGÍA

Tipo, descriptiva, es un tipo de investigación encargada de caracterizar a la población, situación o fenómeno sobre la cual gira toda la investigación.

Transversal, “el estudio transversal se define como un tipo de investigación observacional que analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población muestra o subconjunto predefinido. Este tipo de estudio también se conoce como estudio de corte transversal, estudio transversal y estudio de prevalencia”. (Bunge, 1971).

Diseño de investigación, mixto, “Cabe señalar que el objetivo y la pregunta mixtos abarcan un elemento cualitativo (contextualizar) y uno cuantitativo (incidir, efectos). Asimismo, podría proponerse otro objetivo mixto y su correspondiente pregunta (con valor metodológico): desarrollar instrumentos que midan y ponderen los factores que inciden en la obtención de empleo por parte de

los egresados de las universidades de esa provincia, y caractericen sus experiencias”. Hernández, Sampieri y Mendoza (2014) p.542

Diseño exploratorio secuencial (DEXPLOS) Se enmarca en una etapa inicial de acopio e interpretación de información cualitativa complementada por otra donde se recolectan e interpretan valores de carácter cuantitativo. Existen dos formas del diseño en función a su propósito (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2008 y Creswell et al., 2008):

a) Derivativa. En esta forma la acopio y evaluación de los datos de índole cuantitativo se efectúan sobre una referencia de los resultados de tipo cualitativos. La combinación se presenta cuando se vincula el análisis cualitativo de los datos y el acopio de información cuantitativa. La interpretación final se produce de la compulsa e inclusión de resultados tanto cuantitativos como cualitativos. El objeto esencial del diseño es realizar una exploración preliminar de la formulación. Creswell (2009) asevera que el DEXPLOS es adecuado cuando pretendemos validar componentes de un postulado emergente producto de la etapa cualitativa y buscamos hacer una inferencia a distintas muestras. Morse (2010) aduce otro fin del diseño en esta alternativa: establecer la repartición de un fenómeno en el marco de una población específica. Del mismo modo, el DEXPLOS es empleado cuando el investigador requiere y/o necesite validar un instrumento estandarizado puesto que los existentes son inapropiados o poco adecuados o no son de libre disposición. En este escenario es provechoso manejar un diseño exploratorio secuencial de tres fases: 1. Recolectar datos cualitativos e interpretarlos. 2. Por otro lado, manejar los resultados para edificar un instrumento cuantitativo. De forma o manera alternativa, opcional o facultativa, se buscan herramientas e instrumentos que susceptibles de ser modificados para que coincidan con los temas y frases encontradas a lo largo de la fase cualitativa. 3. Asimismo, gestionar eficazmente el instrumento a una muestra probabilística de una población para poder validarlo.

b) Comparativa. En esta modalidad, en la etapa inicial se han acopiado y evaluado datos cualitativos para explorar un fenómeno, produciéndose una base de datos; luego, en la fase siguiente se recabaron e interpretaron datos cuantitativos y se obtiene otra data. Asimismo, es importante precisar que, en esta alternativa, los descubrimientos de las dos fases se compulsan y consolidan en la interpretación

y elaboración del reporte del estudio de investigación. También es oportuno indicar que se le puede otorgar prioridad a lo cualitativo o a lo cuantitativo, o bien, asignar un el mismo peso, es decir equitativo siendo lo más común lo primero (CUAL). En otros casos o situaciones también se le puede otorgar prioridad a lo cuantitativo, por ejemplo: cuando la investigación pretende guiar básicamente un estudio CUAN, pero demanda o requiere definitivamente comenzar acopiando información cualitativa para localizar o limitar la dispersión de las posibles variables y poder focalizarlas de mejor manera. Pero siempre se recolectan antes los datos cualitativos. En ambas alternativas, los datos y resultados cuantitativos asisten al investigador en el análisis y argumento o sustento de los principales hallazgos y descubrimientos de carácter cualitativo. Es muy relevante para investigaciones que se orientan a iniciar o explorar un fenómeno, pero que también desea expandir o masificar los resultados alcanzados. Una gran ventaja del DEXPLOS radica en que es relativamente más simple de poner en práctica porque las fases son claras y muy diferenciadas. Del mismo modo, resulta más práctico o simple de describir y reportar (Creswell, 2009). Empero, tiene una desventaja la cual es la necesidad de un considerable de tiempo, específicamente en la modalidad derivativa, puesto que hay que esperar a que los resultados de una etapa para proceder a la siguiente.

Escenario de estudio: Se delimitaron las características del entorno físico o ambiente, indicando arreglo especial, tamaño, accesos o distribución, señales, así como del ambiente social y humano, vale decir, maneras de organización en partes y subpartes (patrones de interacción o vinculación, propósitos, redes, dirección de la comunicación, jerarquías y procesos de liderazgo, etc.), caracteres de los grupos y subgrupos (edad, origen étnico, nivel socio económico, ocupación, estado marital, vestimenta, etc.).

Participantes: Las personas a las que se les entrevistara, serán los encargados del acceso laboral en los centros laborales del estado que deseen participar. Se invitará a participar a entidades del gobierno central, regional y local.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: la entrevista a profundidad y análisis de documentos. (Guía de entrevista).

Procedimientos: Las personas que participaron han sido considerados entre los responsables del acceso laboral en las empresas del sector del estado, tales como, gerentes de administración, gerentes o jefes de recursos humanos, de talento humano o potencial humano, según su especificación. En la medida de lo posible, los titulares del sector, se presentaron en el caso (además de personas relacionadas al problema de discapacidad como CONADIS, nacional, regional y local, así como a los congresistas de la comisión respectiva).

Recolección de información

Las aplicaciones de las encuestas se realizaron entre agosto y diciembre de 2022. A través de email, se invitará a las organizaciones a formar parte de los instrumentos de recolección de datos.

El instrumento empleado para validar esta variable fue una encuesta con el siguiente detalle:

- ❖ Forma de obtener la información: personal
- ❖ Tipo de muestreo: no probabilístico.
- ❖ Instrumento:
- ❖ Entrevista estructurada con preguntas informativas **abiertas y cerradas**.
- ❖ Ámbito geográfico: Lima metropolitana
- ❖ Universo a investigar: gerentes/jefes de recursos humanos de empresas estatales del Perú ubicadas en Lima metropolitana.
- ❖ Informantes: gerentes administrativos/jefes de recursos humanos.
- ❖ Unidad de análisis: empresas estatales del Perú.
- ❖ Tamaño de la muestra: 20 empresas.
- ❖ Distribución de la muestra: Ministerios y organismos autónomas.
- ❖ La actividad operativa o de campo se efectuará por medio de visitas a los ministerios y anexos que se puedan tener acceso. En un número aproximado de 60 en toda Lima Metropolitana, donde se realizarán entrevistas a los responsables de las respectivas organizaciones que tengan el poder de decisión de contratación de personal. Estas consistirán en la entrega de un cuestionario con preguntas, de las cuales solamente los representantes de las oficinas que entregarán sus respuestas.

REFERENCIAS

- Aguilar Conde, P. y Yusta Sainz, N. (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad. *Revista 3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*,6(2), 1-19.Universidad de BurgosEspaña
- DOI: . 10.17993/3cemp.2017.060230.1-19/
- Bregaglio, L. R. (2014).*Hacia una universidad para todos: propuesta para una PUCP inclusiva*.Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Biblioteca Dr. Jorge Villalobos Padilla, S.J. (s.f.). <http://biblio.iteso.mx/>
- Cendrero, U.,L. A.(2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral.[Tesis doctoral]*. Madrid
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad-NNUU- (2008).
- https://www.ohchr.org/documents/publications/advocacytool_sp.pdf
- Fajardo, M., S. (2017). La Educación Superior Inclusiva en Algunos Países de Latinoamérica: Avances, Obstáculos y Retos. *Rev. latinoam. educ. inclusiva*[online]. 2017, vol.11, n.1, pp.171-197. ISSN 0718-5480. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782017000100011>.
- Garay,O., F. (2018).*El modelo social para el desarrollo de la persona con discapacidad, Cercado del Callao 2018*. [Tesis de Doctoren Gestión Pública y Gobernabilidad].
- Garay, O., F.D., Carhuacho, M., I. M.(2019). Modelo social como alternativa para el desarrollo de la persona con discapacidad. *TELO Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín* Vol.21(3):681-709
- Martín, C. M., V., Sánchez., G., M., C. (2016). *Análisis cualitativo de tópicos vinculados a la calidad de vida en personas con discapacidad*.
- Panta, T., V. E. (2017). *La institucionalización de las políticas públicas sobre*

discapacidad: el caso de las OMAPEDS en Lima Metropolitana. [Tesis Para optar el Grado Académico de Magíster en Sociología con mención en Estudios Políticos]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

DOI: 10.1590/1413-81232015218.04182016

Revista latinoamericana de educación inclusiva (2017).

versión impresa ISSN 0718-5480 versión On-line ISSN 0718-7378 vol. 11 no. 1 Santiago 2017

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782017000100011>

Tisnado, S., M. T. (2018). *Las cuotas laborales de personas con discapacidad y*

la libertad de contratación de las Empresas Privadas en Trujillo 2016. [Tesis para obtener el título profesional de: abogada].

Velasco, J., L.C. (2017). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad.*

Estudio comparativo entre España y México. ITESO. México.

Velasco, J., L.C. (2022). Empleo, discapacidad y pandemia: el trabajo

Remoto en tiempos de crisis. *Apuntes Universitarios*, 12 (1), enero-marzo. ISSN:2304-0335

DOI:<https://doi.org/10.17162/au.v12i1.973>

Venturiello, P. (2016). *La discapacidad bajo sospecha políticas públicas en discapacidad en la Argentina durante el periodo 2016-2019.* [Tesis doctoral]

file:///C:/Users/medin/Desktop/doctorado/tesis%20doctoral-/La-discapacidad-bajo-sospecha-políticas-publicas-en-discapacidad-en-la-Argentina-durante-el-periodo-2016-2019-

Venturiello-Palermo-Tiseyra.pdf

World report on disability (2011).

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/665131468331271288/pdf/627830WP0World00PUBLIC00BOX361491B0.pdf>