

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL  
CUSCO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**TESIS**

**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y  
PRIVADAS DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2023**

**PRESENTADO POR:**

BR. CARRASCO MAMANI, KAREN ESTEFANY

BR. CASTILLA AVALOS, LOREN MELANIE

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**ASESOR:**

DR. WILMER FLOREZ GARCIA

Cusco – Perú

2024

## INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: Inclusión Laboral  
de personas con discapacidad en las instituciones  
públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023

presentado por: Loren Melanie Castilla Avalos con DNI Nro.: 72722593 presentado  
por: Karen Estepany Carrasco Mamani con DNI Nro.: 76831810 para optar el  
título profesional/grado académico de Licenciada en Administración

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 5 veces, mediante el  
Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la  
UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 4 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o  
título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 26 de Junio de 2024



Firma

Post firma WILMER FLOREZ GARCIA

Nro. de DNI 40105223

ORCID del Asesor 0000-0001-9067-839X

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:361675845

## NOMBRE DEL TRABAJO

**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CO  
N DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCION  
ES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVI  
N**

## AUTOR

**Carrasco Mamani Karen & Castil**

## RECUENTO DE PALABRAS

**32206 Words**

## RECUENTO DE CARACTERES

**174346 Characters**

## RECUENTO DE PÁGINAS

**163 Pages**

## TAMAÑO DEL ARCHIVO

**4.6MB**

## FECHA DE ENTREGA

**Jun 17, 2024 5:38 PM GMT-5**

## FECHA DEL INFORME

**Jun 17, 2024 5:41 PM GMT-5**

● **4% de similitud general**

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

- 3% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

## **PRESENTACIÓN**

**SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO.**

**SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:**

En cumplimiento a lo estipulado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, presentamos a ustedes la tesis intitulada: **“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS, 2023”**, con la finalidad de optar al título profesional de Licenciada en Administración.

Agradecemos a los funcionarios y representantes de las instituciones públicas y privadas por brindarnos información y responder a nuestras entrevistas; y a los trabajadores con discapacidad por su participación en las encuestas realizadas, lo cual contribuyó en la realización de nuestro trabajo de investigación; así mismo, manifestamos nuestra gratitud con los docentes de la escuela profesional de Ciencias Administrativas, quienes contribuyeron en nuestro desarrollo profesional a través de sus aportes y enseñanzas.

Atentamente,

**Las tesisistas.**

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación “Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en las Instituciones Públicas y Privadas de la Provincia del Cusco, 2023” se desarrolla con la intención de analizar y comparar cómo es la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la provincia del Cusco. La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema poco estudiado en nuestro país, actualmente acceder a una información confiable en cuanto a la cantidad de empresas tanto pública y privada que apliquen las políticas de inclusión laboral es casi imposible; sin embargo, el tema es de suma importancia, ya que en nuestro país existen un gran porcentaje de desempleo que en su mayoría son personas con discapacidades.

Para una organización el talento humano es la base fundamental para que esta pueda cumplir todas sus metas y objetivos; por lo tanto, será de suma importancia contar con el talento humano realmente preparado para así poder desempeñar las funciones asignadas, de las cuales muchas personas con discapacidad poseen la habilidad para cumplir con éstas. Por otro lado, para una organización, contar con el mejor ambiente laboral es un elemento fundamental que beneficia tanto al colaborador como a la organización; y una ventaja de laborar con personas con discapacidad es que motiva y mejora el clima o ambiente laboral, lo que por ende genera mayor confianza y productividad para la organización, contribuyendo así al desarrollo sostenible en beneficio de la sociedad.

El presente trabajo fue realizado tomando como referencia a las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, en función de ello, surge esta investigación cuyo objetivo general fue analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco 2023, en tal sentido este proyecto tiene como misión incentivar y promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, respetando

así todas las normas y políticas establecidas y de esta forma se logre disminuir el porcentaje de personas desempleadas con alguna discapacidad y a la par cumplir los compromisos y obligaciones que tiene como institución frente a la sociedad.

Este estudio de investigación consta de cuatro capítulos, los cuales están organizados de la siguiente manera:

CAPITULO I. Planteamiento del problema; contiene la descripción de la situación problemática, la formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación y delimitación de la investigación.

CAPITULO II. Marco teórico conceptual, que contiene los antecedentes de esta investigación, así como las bases legales y bases teóricas para el sustento de la presente investigación, hipótesis y definición de la variable de estudio.

CAPITULO III. Metodología de la investigación, comprende el ámbito de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, confiabilidad, validez y procesamiento y análisis de datos.

CAPITULO IV. Resultados y discusión, está comprendida por el procesamiento, análisis e interpretación, prueba de hipótesis y discusión de resultados.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas que se tomaron en cuenta para la realización del presente estudio y los anexos.

## **DEDICATORIA**

A mis padres, Martín y Lidia, por su amor y apoyo incondicional a lo largo de toda mi vida, por enseñarme la importancia del esfuerzo, la perseverancia y haber hecho de mí una mejor persona; a mis hermanos Keinyo y Maikol por la confianza y apoyo inquebrantable para seguir adelante; a Ana y mi pequeño Alen, por ser mi fuente constante de inspiración y motivación en cada uno de mis logros. A todas aquellas personas que me acompañan y brindan su amistad, por estar siempre dispuestos y hacer de este viaje una experiencia inolvidable; y a Melanie, mi compañera de tesis, por su amistad y porque juntas encaminamos esta travesía de aprendizaje constante.

**Karen Estefany Carrasco Mamani**

A Dios quien ha sido mi mayor fortaleza y guía para seguir adelante, a mis queridos padres, Sonia y Humberto quienes me han dado su amor infinito, su apoyo incondicional y por ser mi mejor ejemplo de perseverancia, valentía y sabiduría; a mi querido hermano Flavio Cesar, por ser mi compañero de vida y mi mayor fuente de inspiración.

A mis abuelitas Lucia y Lorenza por su cariño y amor inquebrantable; a mis tíos y primos por ser la voz de aliento para lograr cada paso en mi vida y a mis abuelos Mauricio y Tiburcio en el cielo por todo el amor y sus consejos sabios en el tiempo que me acompañaron.

A mis amigos, quienes me brindaron su apoyo incondicional, en especial a Karen mi compañera y amiga quien ha sido mi mayor soporte en el camino de este proyecto.

**Loren Melanie Castilla Avalos**

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestra casa de estudios, la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, por brindarnos la oportunidad de desarrollarnos profesionalmente.

A los docentes de la escuela profesional de Ciencias Administrativas quienes fueron parte de nuestra formación profesional y en especial a nuestro asesor Dr. Wilmer Flórez García, quien con su dedicación y compromiso nos ha guiado para alcanzar este sueño tan anhelado.

A nuestros familiares, compañeros y amigos por su apoyo y motivación incondicional en nuestra vida universitaria.

El eterno agradecimiento a los representantes de las instituciones, quienes nos han dado el acceso a una valiosa información, así como a sus trabajadores con discapacidad, por su tiempo, apoyo y voluntad para realizar este trabajo de investigación.

**Bach. Karen Estefany Carrasco Mamani**

**Bach. Loren Melanie Castilla Avalos**

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es describir y comparar cómo es la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la provincia Cusco, 2023; a partir del análisis del actuar de la persona con discapacidad, su condición laboral, entorno laboral y cómo es la conducta frente a la no discriminación de las personas con discapacidad. Partiendo de la hipótesis de que la inclusión laboral de las personas con discapacidad es distinta en las Instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco; la investigación es de tipo básica, de nivel de investigación descriptivo, de diseño de investigación no experimental, transversal, y un enfoque mixto. Se aplicaron encuestas a trabajadores con discapacidad (43 encuestados en total); y entrevistas a 05 representantes de las instituciones públicas y privadas de la Provincia del Cusco; la información recolectada fue procesada por medio de las herramientas estadísticas de SPSS y Excel. La conclusión principal a la que se arribó con este estudio de investigación es que la mayoría de los encuestados, 41,9%, están “de acuerdo” en cómo se viene dando su inclusión laboral. Por otro lado, se observó que el 51.2% de los encuestados conocen sobre sus derechos y deberes, quienes a su vez indican que su grado de discapacidad no es una limitante para desarrollar sus actividades laborales. El 37.2% de los encuestados indicaron estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo respecto a las condiciones laborales que se les brinda en su centro de trabajo. Respecto a su entorno laboral, el 69,8% de los encuestados indican que están totalmente de acuerdo, y frente a la no discriminación, la mayoría indicó estar totalmente de acuerdo, con un 34,9%, señalando que en gran parte de las instituciones en la que laboran existe un sentimiento de empatía, respeto y protección por parte de sus compañeros.

**Palabras claves:** Inclusión laboral, persona con discapacidad, ajustes razonables.

## ABSTRACT

The objective of this research is to describe and compare what the labor inclusion of people with disabilities is like in public and private institutions in the province of Cusco, 2023; based on the analysis of the actions of the person with disabilities, their working conditions, work environment and what the conduct is like regarding non-discrimination of people with disabilities. Starting from the hypothesis that the labor inclusion of people with disabilities is different in public and private institutions in the province of Cusco. The research is basic, at a descriptive, non-experimental research level, with a cross-sectional research design and a mixed approach. Surveys were administered to workers with disabilities (43 total respondents); and interviews with 05 representatives of public and private institutions in the Province of Cusco; The information collected was processed using SPSS and Excel statistical tools. The main conclusion reached with this research is that the majority of those surveyed, 41.9%, “agree” with how their labor inclusion is taking place. On the other hand, it is observed that 51.2% of those surveyed know about their rights and duties, who in turn point out that their degree of disability is not a limitation to carry out their work activities. 37.2% of those surveyed indicated that they neither agree nor disagree with the working conditions provided to them in their workplace. Regarding their work environment, 69.8% of those surveyed indicated that they totally agreed, and regarding non-discrimination, the majority indicated that they totally agreed, with 34.9%, pointing out that in the majority of the institutions in which who work there is a feeling of empathy, respect and protection on the part of their colleagues.

**Keywords:** Labor inclusion, person with disabilities, reasonable adjustments.

## Índice General

PRESENTACIÓN.....	ii
INTRODUCCIÓN .....	iii
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	viii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.    Situación problemática	1
1.1.1. Diagnóstico .....	1
1.1.2. Pronóstico .....	8
1.1.3. Control de pronóstico.....	9
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general. ....	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.3.1. Objetivo general.....	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
1.4. Justificación de la investigación.	14
1.4.1. Conveniencia.....	14

1.4.2. Relevancia social. ....	14
1.4.3. Implicaciones prácticas. ....	15
1.4.4. Viabilidad o factibilidad. ....	15
1.5. Delimitación de la investigación. ....	15
1.5.1. Delimitación espacial. ....	15
1.5.2. Delimitación temporal. ....	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	17
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	22
2.1.3. Antecedentes locales .....	26
2.2. Bases legales.	29
2.2.1. Ley N°29973 - Ley de la Persona con Discapacidad del 24/12/2012 .....	29
2.2.2. Reglamento de la Ley N°29973 del 07/04/2014.....	29
2.3. Bases teóricas	30
2.3.1. Teoría del Comportamiento Organizacional.....	30
2.3.3. Teoría de la Burocracia.....	33
2.4. Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad	36
2.5. Marco conceptual.	43
2.6. Hipótesis de la investigación	45

2.6.1. Hipótesis general.....	45
2.6.2. Hipótesis específicas.....	45
2.7. Variable de estudio	46
A. Operacionalización de las variables.....	46
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO.....	48
3.1. Ámbito de Investigación	48
3.1.1. Tipo de Investigación.....	48
3.1.2. Nivel de Investigación .....	48
3.1.3. Diseño de Investigación.....	48
3.1.4. Enfoque de la investigación.....	49
3.2. Población y Muestra	49
3.2.1. Población de estudio.....	49
3.2.2. Muestra.....	50
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
3.3.1. Técnica.....	51
3.3.2. Instrumento.....	51
3.4. Validez	51
3.5. Procesamiento y análisis de datos	52
3.6. Técnicas para la prueba de hipótesis	52
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	54

4.1. Procesamiento, análisis e interpretación	54
4.1.1. Procesamiento .....	54
4.1.2. Análisis e interpretación de resultados .....	57
4.2. Prueba de hipótesis	87
4.3. Discusión de resultados	91
CONCLUSIONES .....	94
RECOMENDACIONES .....	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	101
ANEXOS .....	108
Anexo 01: Matriz de Consistencia.....	109
Anexo 02. Instrumentos de recolección de información .....	110
Anexo 03: Fichas de validación de expertos.....	113
Anexo 04: Entrevistas recopiladas .....	119
Anexo 05: Evidencias fotográficas .....	133

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Perú: Población inscrita en el registro nacional de la persona con discapacidad por situación laboral de 18-65 años, 2000 – 2023. ....	7
<b>Tabla 2</b> Matriz de operacionalización de la variable .....	47
<b>Tabla 3</b> Población de estudio .....	50
<b>Tabla 4</b> Tamaño de muestra .....	50
<b>Tabla 5</b> Matriz de operacionalización de la variable .....	51
<b>Tabla 6</b> Test de normalidad.....	53
<b>Tabla 7</b> Estadístico de fiabilidad.....	55
<b>Tabla 8</b> Estadístico de fiabilidad por ítem .....	55
<b>Tabla 9</b> Baremo de datos inclusión laboral de personas con discapacidad.....	56
<b>Tabla 10</b> Baremo de datos dimensiones.....	57
<b>Tabla 11</b> Inclusión laboral según la entidad pública y privada.....	57
<b>Tabla 12</b> La inclusión laboral de acuerdo al cargo .....	59
<b>Tabla 13</b> Inclusión laboral según el sexo .....	60
<b>Tabla 14</b> Inclusión laboral según edad.....	60
<b>Tabla 15</b> Inclusión laboral según el grado de instrucción.....	62
<b>Tabla 16</b> Variable de la investigación: Inclusión laboral de personas con discapacidad	63
<b>Tabla 17</b> Pregunta 1: Conozco mis derechos y deberes laborales como persona con discapacidad.....	65
<b>Tabla 18</b> Pregunta 2: El grado de discapacidad de los trabajadores se adecúa al puesto que ocupan. ....	66

<b>Tabla 19</b> Pregunta 3: La institución respeta a sus trabajadores por las habilidades y experiencias que aportan, independientemente de si poseen alguna discapacidad o no.....	67
<b>Tabla 20</b> Pregunta 4: La institución valora la capacidad laboral de todas las personas para desarrollar su potencial. ....	68
<b>Tabla 21</b> Dimensión 1: Persona con discapacidad.....	68
<b>Tabla 22</b> Pregunta 5: La remuneración que percibe está acorde al puesto que desempeña. ....	70
<b>Tabla 23</b> Pregunta 6: La entidad respeta las horas laborables de acuerdo a lo que establece la ley. ....	71
<b>Tabla 24</b> Pregunta 7: Las horas extras son remuneradas de acuerdo a ley. ....	72
<b>Tabla 25</b> Pregunta 8: Los métodos de seguridad laboral de la entidad son los adecuados para las personas con discapacidad.....	72
<b>Tabla 26</b> Pregunta 9: La infraestructura de la entidad es accesible para las personas con discapacidad.....	73
<b>Tabla 27</b> Dimensión 2: Condiciones laborales .....	74
<b>Tabla 28</b> Pregunta 10: Su puesto laboral le permite mejorar su calidad de vida. ....	75
<b>Tabla 29</b> Pregunta 11: Me siento motivado en el entorno laboral en el que me desempeño.....	76
<b>Tabla 30</b> Pregunta 12: Mis compañeros confían en mi desempeño laboral.....	77
<b>Tabla 31</b> Dimensión 3: Entorno laboral.....	77
<b>Tabla 32</b> Pregunta 13: Percibo un sentimiento de empatía en la institución en que laboro. ....	79

<b>Tabla 33</b> Pregunta 14: La institución garantiza que los procesos de evaluación en sus convocatorias permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad. ....	80
<b>Tabla 34</b> Pregunta 15: Las actividades que planifica la entidad están diseñadas para que todos participemos equitativamente.....	81
<b>Tabla 35</b> Pregunta 16: En mi centro de trabajo se promueve el respeto y protección hacia las personas con discapacidad.....	82
<b>Tabla 36</b> Pregunta 17: En los procesos y proyectos de la institución se ve reflejada la filosofía de la inclusión. ....	82
<b>Tabla 37</b> Dimensión 4: Conducta frente a la no discriminación.....	83
<b>Tabla 38</b> Prueba de hipótesis general.....	87
<b>Tabla 39</b> Prueba de hipótesis específica uno .....	88
<b>Tabla 40</b> Prueba de hipótesis específica dos .....	88
<b>Tabla 41</b> Prueba de hipótesis específica tres.....	89
<b>Tabla 42</b> Prueba de hipótesis específica cuatro .....	90

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> Ubicación geográfica de la provincia del Cusco.....	16
<b>Figura 2</b> Inclusión laboral según edad.....	61
<b>Figura 3</b> Inclusión laboral según el grado de instrucción.....	62
<b>Figura 4</b> Inclusión laboral de personas con discapacidad.....	64
<b>Figura 5</b> Diagrama de caja y bigotes para la inclusión laboral.....	65
<b>Figura 6</b> Actitudes de la persona con discapacidad.....	69
<b>Figura 7</b> Diagrama de caja y bigotes persona con discapacidad.....	70
<b>Figura 8</b> Condiciones laborales.....	74
<b>Figura 9</b> Diagrama de caja y bigotes condiciones laborales.....	75
<b>Figura 10</b> Entorno laboral.....	78
<b>Figura 11</b> Diagrama de caja y bigotes entorno laboral.....	79
<b>Figura 12</b> Conducta frente a la no discriminación.....	84
<b>Figura 13</b> Diagrama de caja y bigotes conducta frente a la no discriminación.....	85

## CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Situación problemática

#### 1.1.1. Diagnóstico

A lo largo de las últimas décadas el concepto de discapacidad ha tenido una serie de variaciones, si bien es cierto antes se consideraba a la discapacidad tan solo como una deficiencia biológica, sin darle importancia a las características de las personas con el entorno y el contexto social, hoy en día debido a una serie de compromisos, normas y políticas es que este concepto ha cambiado de alguna forma, dando lugar al establecimiento de normativas legales para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad. Por ejemplo; Torres y Samboni, (2015, p. 1) en su estudio realizado en Santiago de Cali-Colombia identificaron que la implementación de programas que incentivan la contratación de empresas por parte del Estado genera ventajas competitivas, lo que conlleva a la contribución del desarrollo social y económico del país; y a su vez, esta buena práctica le permite a las empresas identificar potencial humano que aporte significativamente a su buen desempeño empresarial, quedando demostrado que es falso que las personas en condición de discapacidad no son capaces de desarrollar funciones laborales adecuadamente.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) a marzo del 2023 se calcula que “en el mundo existen 1300 millones de personas, (16% de la población mundial), es decir, 1 de cada 6 personas sufren de alguna discapacidad; y constituyen un grupo diverso donde sus experiencias vitales, laborales y sociales son afectadas”, experimentando así limitaciones en su actividad cotidiana. Por su parte, la Organización

Mundial del Trabajo (OIT, 2023), sostiene que, “el 80% de las personas con discapacidad se encuentran en edad de trabajar, algunos de ellos tienen empleo y están totalmente integrados en la sociedad, pero aún se enfrentan a situaciones de pobreza y desempleo”.

Por su parte, (Bruyère S M et al., 2004, como se citó en María et al., 2011), sostiene que, “las personas con discapacidad suelen encontrarse subempleadas o desempleadas en comparación con las personas sin discapacidad, y las tasas de ocupación en la mayoría de los países continúan siendo desproporcionadas respecto a la población general” (p. 207).

La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Perú atraviesa barreras que impiden su cumplimiento, ya sea por cuestiones de discriminación, exclusión, desconocimiento o la no adaptación e inadecuada prestación de servicios para su goce y uso por parte de los discapacitados. Analizando la coyuntura nacional, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017) nos brinda los siguientes datos:

En el Perú el 10,3% de la población (3 millones 209 mil 261 personas) presenta algún tipo de discapacidad; de este total, el 52,1% son mujeres lo que equivale a 1 millón 820 mil 304 personas y el 9% son hombres (1 millón 384 mil 957), es decir, es mayor la proporción de mujeres que tienen alguna discapacidad (p. 9). Así también, se tiene que 2 millones 892 mil 10 personas se encuentran en edad laboral; de ellos, el mismo censo denota que 1 millón 144 mil 380 personas forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA), y la Población Económicamente No Activa (No PEA) alcanza a 1 millón 747 mil 629 personas. Específicamente, la 48.9% de la población con discapacidad se desempeña como trabajadores independientes o por cuenta propia, un segundo grupo de 281 mil

659 laboran como empleados y un tercer grupo de 155 mil 784 personas trabajan como obreros; haciendo notar claramente un margen de desempleo de personas con discapacidad elevado (p. 11). Y; en cuanto al goce de los servicios que brinda el estado para las personas con discapacidad, el 44,4% de la población de personas con discapacidad de la región Cusco accede al Seguro Integral de Salud-SIS, el 28,0% se encuentra afiliado al Seguro Social de Salud-ESSALUD, existiendo un 22,7% restante que no accede a este derecho (p. 10).

Al respecto, Martínez et al. (2020, mencionado por García et al., 2021) comenta que “la exclusión laboral de las personas con discapacidad constituye una importante pérdida económica para sus familias, para la sociedad y para el Estado” (p. 26); por tanto su inclusión generará un impacto positivo en la calidad de vida de la persona.

Por otro lado, se sabe que en nuestro país existe la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley 29973, la cual en su artículo 49 – Cuota de Empleo , indica que en toda empresa pública la contratación de las personas con discapacidad no debe ser inferior al 5% del total de su personal y en la empresa privada no menor al 3% (p. 6). Sin embargo; según datos del Fondo de las Naciones Unidas en Materia de Población, se evidencia lo siguiente:

Al 2018 el 77% de las personas con discapacidad no tenían participación en el mercado laboral, hecho que desencadena la triplicidad de la tasa de desempleo a nivel nacional; es por tal motivo que el Estado promueve iniciativas para su sensibilización, de tal manera que se superen las barreras de acceso a un trabajo decente y el respeto de sus derechos humanos, lo cual queda evidenciado con los cambios a nivel legislativo y con la implementación de oficinas que están

a cargo de la gestión de servicios específicos para las personas con discapacidad en todas las entidades públicas, como es la Oficina Municipal para la Atención de las Personas con discapacidad – OMAPED (UNFPA Perú, 2018).

En lo que respecta al periodo 2023, según informa la Dirección de Fiscalización y Sanciones de CONADIS, de un total de 143 entidades públicas de los tres niveles de gobierno, tan solo nueve instituciones públicas a nivel nacional lograron cumplir la cuota laboral del 5% exigida por ley; haciendo un total de 1106 personas con discapacidad contratadas durante este año, sin embargo, las 134 entidades restantes, solo 111 contratan pero no cumplen con el porcentaje, y las otras 23 no contrataron a personas con discapacidad. En esta línea, se ve el panorama de la baja inclusión que viene atravesando las entidades del estado (CONADIS, 2024).

Y adicionalmente a ello, en datos recientes de Infobae (2022), a nivel nacional sólo 88 empresas cumplen con la cuota laboral del 3%, mientras que existen otras 736 que si bien están mejorando el porcentaje de contratación de trabajadores con discapacidad, aún no alcanzan la cifra exigida según ley.

Los centros laborales no están debidamente preparados para incluir laboralmente a las personas con discapacidad, a causa de la escasez de sensibilización, puesto que no se les provee un espacio libre y seguro de cualquier forma de discriminación. El Perú, atraviesa por barreras en el acceso a la educación para este grupo vulnerable, generando así mayores obstáculos para que las personas con discapacidad puedan insertarse en el mercado laboral, debido a que no cumplen con los requisitos exigidos para un puesto de trabajo (Mollo, 2023).

A nivel local, según datos del Censo 2017, la Ciudad del Cusco alberga al 4.5% de personas con discapacidad a nivel nacional (INEI, 2017, p. 30); de las cuales 14 mil 395 personas se encuentran en edad de trabajar.

Por su parte, el Gobierno Regional del Cusco y la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo – Cusco (2021) realizaron un diagnóstico socio económico laboral en la región del Cusco, respecto al año anterior 2020, en el cual mencionan que:

Existe un total de 512,966 personas que pertenecen a la Población en Edad de Trabajar - PET, vale decir en edad de 14 años a más; sin embargo las cifras demuestran que al 2020 la Población Económicamente Inactiva alcanzó a un total de 260,210 personas, mencionando que dentro de este grupo está integrado por estudiantes, jubilados, personas con algún tipo de enfermedad y también personas que presentan alguna discapacidad (p. 30); esto debido a que, en su mayoría, las instituciones tanto públicas como privadas no implementan ajustes razonables para ofrecer un puesto de trabajo a las personas con discapacidad, desencadenando así el incumplimiento de la cuota laboral.

En cuanto a las iniciativas por parte el Gobierno Regional y entidades que la conforman, el 2019 se publica la Estrategia Regional sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo-ERDDI 2019-2022 que comparte el mensaje sobre el garantizar los derechos en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad, buscando promover un trabajo mancomunado y transversal que articule los distintos niveles y sectores del Estado, incluyendo también a la sociedad civil y desde luego también a la empresas del sector privado; puesto que a la fecha “la cifra de Población Económicamente Inactiva en nuestra región es alarmante, ya que asciende al 79.3%, esto a causa de la inexistencia de

mecanismos que promuevan el proceso de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad” (METRIDIS, 2019, p. 72). En tal sentido, la inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo debería conllevar el proceso de reclutamiento, sino también otros factores que deben ser tomados en cuenta por la institución al momento de contratar a una persona discapacitada, considerando así; el grado de discapacidad de la persona, el ambiente laboral, la relación con los demás trabajadores y la sensibilización de la institución en general.

Cabe precisar que en la Región Cusco existe una población total de 14,395 personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, que se encuentran entre las edades de 18-65 años del año 2000 al 2023, de los cuales 3,605 son de la provincia Cusco. Sin embargo, según datos del CONADIS, en lo que respecta a la situación laboral de esta población tan solo 85 de ellos se encuentran laborando en alguna entidad pública o privada de la Provincia del Cusco, 659 son trabajadores independientes formales, otros 95 de ellos son trabajadores independientes informales; y contrario a ellos, 134 se dedican únicamente a los quehaceres del hogar, entendiéndose que estos últimos no buscan empleo alguno, pero existen otros 116 que se encuentran en situación de desempleo, vale decir que la persona busca un puesto laboral pero no lo consigue; tal como se aprecia en la Tabla 1.

**Tabla 1**

Perú: Población inscrita en el registro nacional de la persona con discapacidad por situación laboral de 18-65 años, 2000 – 2023.

CUSCO	Situación laboral											
	Dedicado a los quehaceres del hogar sin remuneración (no busca empleo)	Desempleado (busca empleo y no lo consigue)	Empleador o jefe	Jubilado (AFP u ONP)	No aplica (menor de edad, no trabaja)	Subempleado (trabaja en algo diferente para lo que estudio)	Trabajador del hogar (con remuneración)	Trabajador dependiente (empleado u obrero)	Trabajador independiente formal	Trabajador independiente informal	No consignado	
<b>Total</b>	<b>14 395</b>	<b>1124</b>	<b>636</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>357</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>201</b>	<b>2227</b>	<b>685</b>	<b>9131</b>
CUSCO	14395	1124	636	3	7	357	6	18	201	2227	685	9131
ACOMAYO	443	52	8			4		5	4	71	11	288
ANTA	648	89	24			22	1	3	9	76	55	369
CALCA	936	205	48			24	1		9	146	74	429
CANAS	689	97	84		1	9	1	1	8	143	31	314
CANCHIS	1134	126	78		1	20			26	167	106	610
CHUMBIVILCAS	1180	68	46	1		40		1	12	106	78	828
CUSCO	3605	134	116	2	3	58	2	1	85	659	95	2450
ESPINAR	755	38	30		1	11			2	87	28	558
LA												
CONVENCIÓN	2127	42	33			73	1	3	16	350	95	1514
PARURO	574	77	71			42			8	15	33	328
PAUCARTAMBO	659	24	13			10			7	101	23	481
QUISPICANCHI	1003	58	63		1	30		3	11	140	47	650
URUBAMBA	642	114	22			14		1	4	166	9	312

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

Estas cifras reflejan la realidad que se vive en nuestra región, y en el país, ya que se trata de una población que lamentablemente está expuesta a la vulneración de sus derechos, lo cual involucra también directamente a las familias de las personas con discapacidad, que muchas veces por temor a exponerlos a situaciones de discriminación prefieren “protegerlos” en sus hogares y no ponerlos en situación de buscar oportunidades laborales; pero también puede darse la situación de nacer la iniciativa de apoyarlos a emprender de manera que ellos generen un ingreso propio y de alguna manera alcancen cierto nivel de independencia y a su vez que aporten con pequeños ingresos en sus hogares. Sin embargo, el hecho de que las familias apoyen a que la persona se inserte laboralmente en alguna institución es importante, ya que permite además de su inserción laboral, su inserción en la sociedad, y esto también le brindaría la oportunidad de conocer nuevas realidades más allá del entorno familiar; por ende, el alcance de un puesto laboral les generará importantes efectos en su calidad de vida.

### **1.1.2. Pronóstico**

El no derribar los obstáculos que limitan la inclusión laboral de las personas con discapacidad traería consigo consecuencias negativas, al mismo tiempo que se generaría un retroceso en cuanto a la inclusión, igualdad de oportunidades y condiciones laborales, dando conveniencia a la discriminación, exclusión y desigualdad en la sociedad.

La importancia de los espacios de oportunidad para el empleo destinadas a las personas con discapacidad es considerable tanto para la persona, para la sociedad y para las instituciones que, si las pasan por alto, dan lugar a un perjuicio en cuanto a su calidad de vida; para la sociedad un deterioro en cuanto al nivel de empleabilidad y para las instituciones una baja perspectiva y reputación.

Así mismo, por parte del estado, de continuar suprimiendo la implementación de mecanismos de control de cumplimiento en cuanto a la legislativa en materia de inclusión laboral, ésta continuará siendo omitida por las instituciones públicas y privadas; lo que a su vez desencadenará una mayor problemática social.

### **1.1.3. Control de pronóstico**

La inclusión laboral de las personas con discapacidad “beneficia a las empresas, a las personas y al conjunto de la sociedad” (OIT, 2016), puesto que la persona con discapacidad que trabaja se convierte en un aporte para la economía del hogar, ya sea porque aporta ingresos o porque autofinancia sus necesidades, generando así un mayor nivel de la población económicamente activa. Al respecto, Canyelles (2011; mencionando en Aguado Hernández y Marín Traura, 2020) sostiene que las instituciones públicas y privadas tienen que ser cada vez más eficientes y apostar por la innovación en sus servicios, esto en respuesta a los retos, demandas e inquietudes que surgen en la sociedad como es el caso de la inclusión de los colectivos más vulnerables o con dificultades de acceso a derechos tales como el del trabajo y de esta forma lograr y contribuir a un mejor entorno social, económico y ambiental (p. 14).

Como se señala en el texto “La inclusión laboral de las personas con discapacidad: Informes de los países socios” (2019); Bélgica ha ratificado la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad adaptada por la ONU, de esta manera este país se compromete a hacer todo lo posible para integrar a las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social. Bélgica, que ocupaba el último lugar en la integración profesional de los discapacitados ha alcanzado un hito importante, es así que para lograrlo ha tomado medidas y mecanismos eficientes para escalar a lo que un

día fue un reto. A nivel legislativo, no hay en Bélgica una diferenciación en las regulaciones o medidas entre los diferentes tipos de discapacidad. En el sector privado, las personas con discapacidad se encuentran o bien trabajando en una de estas o integradas en el equipo de una empresa. En general, las instituciones de integración social para personas con discapacidad proveen ayuda financiera en términos de adaptar el lugar de trabajo o proporcionar asistencia personal, también es aplicable una intervención financiera de hasta un máximo del 50% de la remuneración en el salario y las cargas sociales de las personas con discapacidad, otra iniciativa notable es la organización de días DUO, es una especie de programa de prácticas cortas en las que una persona con discapacidad puede explorar un trabajo en un tiempo limitado esto puede oscilar entre uno o veinte días, estas prácticas le permitirá a la persona con discapacidad explorar nuevas carreras, comprobando la realidad de sus propias expectativas, pero también le permite a los empleadores comprobar si su lugar de trabajo es realmente el adecuado para las personas con discapacidad y si no lo es aplicar los ajustes razonables. Asimismo, se anima a los empresarios a que algunos de sus empleados asistan a clases de lenguas de signos y/o lenguaje facial de leer.

Por otra parte, la OIT (2020) sugiere que “ los gobiernos pueden instaurar un marco organizativo, constituir grupos de trabajo y equipos técnicos, preparar calendarios de plazos para el proceso y asignar partidas presupuestarias” (p.61). Entonces, podemos decir que, la inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema que se aborda a nivel global, ya que es un tema de interés general, y no una cuestión de “moda”. Alineado a esto, Díaz García et al. (2021) en su estudio “Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la

convención”, recopila información en cuanto a las medidas legislativas que se adoptaron en los países iberoamericanos, que son 21 países en total, para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En definitiva, cada país adopta distintas medidas que resultan alentadoras y que sirven de ejemplo para adoptarlas en otros países. Si nos referimos al Perú, este estudio lo posiciona en el grupo de países que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad por medio del establecimiento de medidas legislativas que promueven su cumplimiento en el sector público y privado, proponiendo inclusive el otorgamiento de incentivos tributarios por su cumplimiento y si, por el contrario, estas no la cumplen, genera sanciones monetarias, tal como se evidencia en la Ley 29973 (2012):

Artículo 47 – Medidas de fomento al empleo: determina, en favor de los empleadores públicos y privados que contratan a personas con discapacidad, que se les aplique: 1. La deducción adicional (gasto) sobre el 50% de las remuneraciones pagadas. 2. Crédito contra el IR de 3% de las remuneraciones del personal discapacitado.

Artículo 50 – Ajustes razonables para personas con discapacidad: establece en favor de las instituciones que cumplen con la inclusión laboral, la aplicación del crédito contra el IR respecto al 50% de los gastos vinculados a los ajustes razonables para adecuar el puesto de trabajo.

Artículo 56 – Preferencia de bienes, servicios u obras: con la participación de estas instituciones en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras, el goce de bonificaciones en la puntuación y/o empate.

Artículo 81 – Infracciones; la presente Ley determina las infracciones como leves, graves y muy graves; siendo el incumplimiento de la cuota de empleo una infracción de tipo muy grave y que conlleva a la imposición de una multa mayor a 10 UIT hasta 20 UIT, según el Artículo 83 – Aplicación de las multas.

Adicionalmente a ello, diversos países como El Salvador proponen iniciativas de financiación de programas de formación técnica y vocacional a partir de los aportes económicos que realicen aquellas empresas que no alcancen la cuota laboral exigida por Ley. Por otro lado, Bolivia, que exige la cuota laboral de 2% en el sector privado; incluye además de la persona con discapacidad, a la contratación de la madre, padre, cónyuge o tutor que esté a cargo de la persona para el cumplimiento de inclusión laboral en las instituciones. De manera similar en Ecuador, donde la cuota laboral establecida es del 4%, se determina que este porcentaje puede ser copado también por parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, pareja, representante legal o responsable directo de la persona que presente discapacidad severa. En cambio, Colombia, establece que las empresas que cuenten con un mínimo de 10% de trabajadores con discapacidad, gocen de preferencias en los procesos de adjudicación, celebración de contratos, además de obtener puntajes adicionales en su participación en procesos de licitación pública. Y, con el mismo propósito, en Paraguay, la inclusión laboral en el sector privado se promueve con el otorgamiento de un sello distintivo a quienes la cumplan, los cuales pueden figurar en los productos que éstas expendan.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general.**

¿Cómo es la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las Instituciones públicas y privadas de la Provincia del Cusco, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

- ¿Cómo es el actuar de las personas con discapacidad para su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023?
- ¿Cómo es la condición laboral de la persona con discapacidad para su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023?
- ¿Cómo es el entorno laboral de la persona con discapacidad para su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023?
- ¿Cómo es la conducta frente a la no discriminación para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general.**

Describir y comparar cómo es la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la provincia Cusco, 2023.

### **1.3.2. Objetivos específicos.**

- Describir y comparar cómo es el actuar de la persona con discapacidad para su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023.

- Describir y comparar cómo es la condición laboral de la persona con discapacidad para su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023.
- Describir y comparar cómo es el entorno laboral de la persona con discapacidad para su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023.
- Describir y comparar cómo es la conducta frente a la no discriminación de las personas con discapacidad para su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023.

#### **1.4. Justificación de la investigación.**

##### **1.4.1. Conveniencia.**

Esta investigación tiene como funcionalidad analizar y distinguir la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la Provincia del Cusco; por tanto, esta será de suma importancia para deducir si se está respetando los principios, normas y políticas en cuanto a los derechos de la persona con discapacidad.

##### **1.4.2. Relevancia social.**

En el aspecto social con la presente investigación se busca contribuir con la calidad de oportunidades laborales para cualquier persona con discapacidad sin discriminación alguna, considerando esta investigación al final como un antecedente para las demás Instituciones públicas y privadas de la región, con el fin de establecer procesos de interacción e integración que conlleven a la solución de la problemática.

### **1.4.3. Implicaciones prácticas.**

La presente investigación, tiene como finalidad la identificación de aspectos a mejorar en cuanto a la inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas de la Provincia del Cusco, tomando aspectos como condición laboral, entorno laboral y no discriminación, para así poner en práctica el aumento de la cuota laboral de Personas con Discapacidad en estas instituciones con una correcta implementación dentro de las mismas, generando un impacto social positivo.

### **1.4.4. Viabilidad o factibilidad.**

La realización de esta investigación es viable y factible debido a que se cuenta con los recursos financieros, humanos y materiales necesarios. Así mismo se tiene en cuenta que existe la posibilidad de acceso a información que permita llevarlo a cabo, ya que se puede recurrir al diálogo con las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas y privadas de la Provincia del Cusco y también estudios diversos que son valiosos para ahondar más en el tema.

## **1.5. Delimitación de la investigación.**

### **1.5.1. Delimitación espacial.**

La presente investigación se realizará en las instituciones públicas y privadas (que cuenten con un mínimo de 50 trabajadores en planilla) situados en la Provincia Cusco, Región Cusco, Perú.

**Figura 1**

*Ubicación geográfica de la provincia del Cusco.*



*Nota:* Ubicado en la provincia y región del Cusco, Perú (Google Maps, 2023)

**1.5.2. Delimitación temporal.**

La presente investigación se desarrollará en la Provincia del Cusco con datos recolectados durante el presente año 2023.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales

A. Díaz García et al. (2021) en el artículo científico “Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la convención” financiado por el Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico-FONDEF para el desarrollo de un proyecto de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo – ANID de Chile; de carácter exploratorio y que se inscribe en una investigación científica y tecnológica multidisciplinaria, recaba información en cuanto al cumplimiento de la implementación de iniciativas legislativas de 21 países que ratificaron su participación en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; a partir de lo cual llega a las siguientes conclusiones:

- **Primero.** La legislación de solo 6 Estados iberoamericanos (28,6%) evita tanto la discriminación directa, como la indirecta. En este último caso, exigiendo el otorgamiento de ajustes razonables en las condiciones de selección por parte del sector privado. O, al menos, su adecuación. Se trata de Chile, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Perú y Portugal. El resto de los países iberoamericanos cuentan con legislación que solo evita la discriminación directa o carecen de regulación sobre la materia para el sector privado.
- **Segundo.** La mayoría de los países de Iberoamérica cumple formalmente la Convención, en lo relativo a la incorporación al empleo; sin embargo, las legislaciones estudiadas evidencian debilidades significativas. Y lo mismo se puede

sostener respecto de la efectiva incorporación al empleo de las personas con discapacidad.

- **Tercero.** La gran mayoría de los países de Iberoamérica se encuentran en deuda en lo relativo a las condiciones de acceso al lugar de trabajo y los ajustes razonables en el puesto.
- **Cuarto.** Los países Iberoamericanos presentan serias deficiencias en el cumplimiento normativo de la Convención; por tanto, la inclusión laboral de las personas con discapacidad es aún una tarea pendiente. Ciertamente la situación no experimentará cambios significativos mientras no se asuma en plenitud el modelo social de la discapacidad.

El estudio inicia dando a conocer la realidad global en cuanto a la situación de las personas con discapacidad; puesto que éste indica que “tan solo un tercio de esta población cuenta con un empleo” (p. 26); y como medida para hacer frente a esta situación, se plantea que los países partícipes de esta convención se comprometan a la implementación de medidas legislativas aplicables a los sectores público y privado dentro de su jurisdicción. En tal sentido, habiéndose analizado los textos prescritos en materia de inclusión laboral en cada uno de estos países se logra llegar a la conclusión que cada uno de ellos adopta distintas medidas que se ajustan a su realidad, pero estos a su vez podrían servir de modelos para plasmarse en otros países.

En el caso de países como Argentina, Brasil y República Dominicana que, si bien cuentan con una ley de protección a las personas con discapacidad en cuestiones de adecuaciones en favor de ellos, ésta se rige únicamente al sector público; pero también se

da el caso de países que carecen de regulación sobre la materia, como es el caso de Costa Rica y Cuba.

Países como Chile, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Perú y Portugal disponen que el proceso de inclusión laboral debe partir desde los actos preparatorios en las convocatorias laborales de trabajo, hecho que le permite a la persona participar debida y provechosamente en los concursos lanzados por las instituciones que requieren de personal.

Así mismo, cada país promueve el cumplimiento de la inclusión laboral por medio de acciones afirmativas, incentivos y otras medidas en favor de quienes lo ejecuten; las medidas más conocidas en los países son en cuanto a incentivos tributarios. Es así que en cada país se dictan normas en cuanto a ajustes razonables y cuotas laborales, que varían en cada país en cuanto a porcentajes; a su vez que establecen la imposición de niveles de multa o aportes económicos por su incumplimiento.

**B.** Escobar (2016) en su investigación denominada “Discapacidad y estrategia de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la Ciudad de Tijuana” para optar al grado de maestro en desarrollo regional en el Colegio de la Frontera Norte de México; de corte cualitativo, que tuvo como principal objetivo el analizar los mecanismos de inclusión laboral que son abordados por los actores implicados (organizaciones públicas referentes, organizaciones de la sociedad civil, personas en situación de discapacidad y empresas); en contraste con lo estipulado en las políticas públicas de inclusión, específicamente el Plan Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad (PNTEPD); habiendo llegado a las siguientes conclusiones:

- **Primero.** Las estrategias operativas de inclusión laboral están predestinadas para perfiles específicos, los cuales no se alejan tanto de un grado hasta cierto punto, “adecuado”.
- **Segundo.** Las personas en situación de discapacidad que no se encuentran económicamente activas son una fuente de valor no aprovechada, es decir, constituyen una potencial masa de recursos inactivos por atribución social.
- **Tercero.** Si bien la legislación y la generación de políticas y programas públicos en pro de la inclusión social y laboral de las personas en situación de discapacidad constituye un tipo de garantía social, se reconoce que los mecanismos de inclusión laboral de mayor efecto en la población de personas en situación de discapacidad son aquellos que se implementan desde instancias y agentes externos a las políticas.

Como señala esta investigación, el Gobierno de México adoptó mecanismos legislativos para el fomento de la inclusión laboral y prohibición de la discriminación a esta parte de la población vulnerable; adicionalmente a con el fin de aminorar las brechas de desigualdad implementó programas de protección y desarrollo social. Tal como se evidencia en el Plan Nacional de Desarrollo, ésta comprende cinco metas nacionales, de las cuales la segunda se denomina “México incluyente”, al cual se encuentra ligado el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD); este programa se encarga de acciones como “la difusión y promoción de los derechos laborales de las personas discapacitadas con pleno respeto a su dignidad con igualdad y no discriminación; y el reconocimiento de buenas prácticas laborales en beneficio de las personas en situación de discapacidad”(p. 60). En tal sentido, la implementación de estos programas sociales les permite a las personas con discapacidad el acceso a puestos

laborales que consecuentemente les permite la mejora de su calidad de vida, a la par que gozan de asistencia técnica para el conocimiento de sus derechos.

C. Pupiales y Córdoba (2016) en su artículo científico “La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España” de la Universidad de Manizales – Colombia, que tuvo como objetivo describir y comprender las fortalezas, temores, percepciones y barreras que se presentan en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en cinco Comunidades Autónomas de España; de enfoque cualitativo-inductivo y de tipo explicativo, no experimental; las autoras arriban a las siguientes conclusiones:

- **Primero.** Sigue siendo complejo el tema de inclusión laboral de las personas con discapacidad, incluso muchas empresas por el desconocimiento del proceso inclusión, toman otras medidas, pero más no un tema de inclusión y dando presencia así a la discriminación de este colectivo.
- **Segundo.** La existencia de políticas estimula e incentivan tanto a la empresa pública como privada, para contratar a las personas en situación de discapacidad.

**D)** Aguado y Marín (2020) en el artículo denominado “La inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en la comunidad Valenciana” publicado en la Revista Española sobre Discapacidad Intelectual de la Universidad de Salamanca, cuyo objetivo es responder a las siguientes interrogantes ¿Cómo se está atendiendo la pluralidad en las empresas desde las administraciones públicas? ¿Son la responsabilidad social corporativa y la gestión de las personas con discapacidad simples modas pasajeras o por el contrario pueden resultar un instrumento válido de inclusión de estas personas en los espacios de trabajo? Al mismo tiempo plantear soluciones mediante mecanismos y

herramientas en cuanto a la participación social y la inclusión laboral de las personas con discapacidad con el fin de la mejora de su calidad de vida tanto personal, profesional y social. La investigación fue descriptiva, mediante una metodología cualitativa, y las conclusiones de la investigación fueron:

- **Primero.** En cuanto a la primera interrogante puede afirmarse que la mejora de la empleabilidad, impulsada desde las políticas públicas, tiene una incidencia clara en la mejora de su calidad de vida a base de programas de empleo con apoyo y formación; garantizando así un acceso al empleo público y teniendo como resultado una óptica de valor e igualdad para cada persona que es diversa funcionalmente, preservando así su dignidad y evitando la discriminación.
- **Segundo.** En respuesta a la segunda interrogante, los sectores implicados (público, empresarial y social), destacan la necesidad de la incorporación de la responsabilidad social y, en menor medida, la gestión de la diversidad, como instrumentos para la inclusión de personas con discapacidad.
- **Tercero.** Las políticas responsables de las administraciones permiten concluir que, pese a las medidas desarrolladas en su compromiso con la inclusión social de las personas con discapacidad, todavía queda mucho camino por hacer como: adaptar las pruebas de acceso a las funcionalidades específicas de este colectivo heterogéneo, regular que las empresas cumplan la normativa de reserva de puestos de trabajo, elevar la cuota de reserva o acumular los porcentajes cuando existan vacantes.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

A. Valer (2018), en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, con el tema de investigación

titulada “Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Unidad Ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac 2014”, cuyo objetivo fue analizar la normatividad de la inserción laboral, describir las formas de igualdad en la inserción laboral e identificar cuáles son las políticas de inclusión en la inserción laboral para las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac. La investigación fue de tipo básica, método deductivo y nivel descriptivo, las conclusiones fueron:

- **Primero.** De la encuesta realizada en la investigación, indicaron que no existen mecanismos de inserción laboral y que es difícil acceder a un puesto de trabajo.
- **Segundo.** Que no se cumplen con las normas de Inserción laboral para las personas con discapacidad.
- **Tercero.** Sobre igualdad de oportunidades, en su mayoría (86%), las personas con discapacidad cuentan con estudios superiores; les fue muy difícil conseguir un puesto laboral ya que tuvieron que competir en igualdad de condiciones con personas sin discapacidad; y, en otros casos, les fue difícil acceder a un puesto laboral porque no contaban con el perfil adecuado.

Los resultados reflejan que las personas con discapacidad cuentan con la preparación profesional para asumir puestos laborales, dado que están en la capacidad de participar en convocatorias laborales, pero es de suma importancia que las instituciones tomen en cuenta la Ley N°29973 para motivar a estos profesionales a participar activamente en estos concursos; así mismo es importante que se tenga que respetar la cuota laboral en estas entidades, de manera que se ofrezcan plazas laborales a las que las personas con discapacidad puedan postular directamente.

**B.** Loayza Huamán (2017) en la tesis “Inclusión laboral a personas con discapacidad en la municipalidad distrital de Yauli - periodo 2014” presentada en la Universidad Nacional de Huancavelica, para optar el título profesional de abogado cuyo objetivo es determinar el grado de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014; identificar las condiciones de inclusión laboral, así también, si se da contratación laboral especial y las políticas de optimización laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014. La investigación fue descriptiva y explicativa, mediante una metodología cualitativa. Las conclusiones de la investigación fueron:

- **Primero.** Se identificó que el grado de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014, es baja.
- **Segundo.** Se identificó que existe una mala praxis en cuanto a la contratación del personal con discapacidad en el desempeño de la función que se le asigna en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014.

**C.** Jorge (2017) en su investigación “Factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Puno - 2017”, presentada en la Universidad Nacional del Altiplano Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Escuela Profesional de Derecho, para optar el título profesional de Abogado, la investigación tuvo por objetivo analizar el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Puno. El estudio fue de diseño no experimental y transversal y llegó a las siguientes conclusiones:

- **Primero.** Referente al factor social, los resultados demuestran que el 46.35% de las personas con discapacidad pertenecen a familias monoparentales, vale decir que, por motivos familiares, estos atravesaron situaciones de abandono por una de las figuras

paternas; quedando al cuidado de sólo uno de los padres. Así mismo, el 54.51% de las familias sostienen una buena relación familiar entre sí.

- **Segundo.** En cuanto al factor educación, la mayoría de las personas con discapacidad cuentan con estudios, en las modalidades de educación regular, educación alternativa y programas de capacitación, mientras que el 23.26% no tuvo acceso al servicio de educación. Y en cuanto a su nivel de estudios, el 13.81% cuentan con estudios hasta el nivel primario, el 13.81% al nivel secundario, tan solo el 3.96% cuentan con educación técnica concluida y el 8.74% tiene estudios superiores. Cabe mencionar que esta situación se da a causa de que los docentes no cuentan con la suficiente preparación para brindar un buen servicio de educación a las personas con discapacidad; aunado a ello que existe el constante temor por parte de las personas con discapacidad de verse expuestos a situaciones de discriminación en los centros educativos.
- **Tercero.** Respecto al factor accesibilidad, se concluye que muchas de las instituciones públicas y privadas no cuentan con las condiciones adecuadas, vale decir que no adoptan los ajustes razonables que se plantean en la Ley N°29973 como debiera, pues la única medida adoptada en muchas de estas instituciones solo es la implementación de rampas en sus instalaciones.
- **Cuarto.** En referencia al factor actitudinal, se considera como principales puntos la discriminación, prejuicios y estigmas por parte de las personas encargadas de cada institución en los procesos de selección, que llega a afectar directamente a las personas con discapacidad en su oportunidad de acceder a una oportunidad laboral.
- **Quinto.** El factor político refleja que el 100% de las personas con discapacidad encuestadas desconoce de las políticas que los protege y que promueve la inclusión

laboral; y, que, si bien estos existen, al igual que entidades que garantizan su cumplimiento, también existe la falta de interés por parte de las autoridades de promover la constante actualización de datos de esta población.

Porcentualmente, los resultados denotan que las barreras de acceso laboral hacia las personas con discapacidad siguen latentes en nuestra sociedad, ya que, habiéndose aplicado la encuesta a 1,715 personas, tan solo el 10.84% de ellas laboraron alguna vez en el sector público, el 9.59% en el privado y el 79.59% de ellas accedió alguna vez a algún puesto de trabajo. Las cifras son alarmantes y son el claro ejemplo de que las oportunidades laborales no se vienen brindando adecuadamente para esta población, y sabiendo que muchas de estas personas postulan en los concursos laborales los resultados son desalentadores. Con todo ello, queda en evidencia que, si bien en nuestro país existen políticas legislativas para la inclusión laboral, éstas no son suficientes, ya que no vienen siendo acatadas en los sectores público y privado, lo cual genera consecuencias negativas en la vida de estas personas, ya que la calidad de vida de ellos se ve afectada al no percibir ingresos propios y que llega a afectar también a las familias de los mismos.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

A. Aucaille y Huallpa (2019) en la tesis “Desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad física en las Instituciones Públicas de la Ciudad del Cusco–2017”, presentada en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, para optar el título profesional de licenciadas en Administración, cuyo objetivo de la investigación fue determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad física en las instituciones públicas de la ciudad del Cusco, así como determinar el nivel de conocimiento de los trabajadores con discapacidad, el cumplimiento de sus tareas, sus

habilidades y actitudes en su desempeño laboral. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de método deductivo, de diseño de investigación no experimental y de nivel descriptivo. Las conclusiones fueron:

- **Primero.** Se determinó que el nivel de conocimientos de los trabajadores con discapacidad física en las instituciones públicas de la ciudad del Cusco es bueno; lo cual indica que entienden y explican con objetividad, rigurosidad y precisión el por qué de las cosas y comprenden los procesos establecidos en las organizaciones en que laboran.
- **Segundo.** Se determinó que las habilidades de los trabajadores con discapacidad física en las instituciones públicas de la ciudad del Cusco son buenas; porque aplican técnicas relacionadas con su trabajo y procedimiento.
- **Tercero.** En cuanto a la actitud de los trabajadores con discapacidad física en las instituciones públicas de la ciudad del Cusco se determinó que es buena; ya que expresan sentimientos positivos hacia su trabajo y tienen influencia en su entorno laboral.

**B. Tapara (2020)**, en su tesis “Aplicación de la Ley Nro. 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad y la protección de los Derechos Fundamentales, en el distrito de Wanchaq Periodo 2017-2018” presentada en la Universidad Andina del Cusco para optar al título profesional de abogado; de enfoque cuantitativo, de método deductivo, nivel de investigación es descriptivo – correlacional; cuyo objetivo fue identificar en qué medida el incumplimiento de la Ley General Nro. 29973 afecta los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en el distrito de Wanchaq. Las conclusiones fueron:

- **Primero.** Los derechos de las personas con discapacidad son vulnerados debido a la mala implementación de la ley N°29973 por parte de las entidades del Estado, tal como lo expresaron los encuestados.
- **Segundo.** Los derechos más vulnerados hacia las personas con discapacidad derivados de los resultados obtenidos a través de las encuestas son:
  1. Derecho a la Integridad Personas con 8.2%
  2. Derecho a la Vida con 9.8%
  3. Derecho a la Igualdad y no discriminación con 13.1%
- **Tercero.** Existe una buena herramienta de denuncia, la hoja de denuncia de CONADIS, en la que pueden interponer la denuncia por vulneración de derechos tanto las personas con discapacidad como también sus representantes; pero no se cuentan con oficinas de sanción, ya que todas las denuncias realizadas dentro de Cusco se centralizan en Lima.

C. Álvarez (2017), en la tesis “Inserción Laboral de personas con Discapacidad en Instituciones Públicas del Distrito de Sicuani en el año 2016”, presentada en la Universidad Andina del Cusco para optar al título profesional de abogado, cuyo objetivo de la investigación fue promover el desarrollo de las personas con discapacidad y su inserción en el campo laboral con información a través de las Instituciones Públicas situadas en el distrito de Sicuani de acuerdo a lo que estipula la constitución vigente. La investigación fue descriptiva, de diseño no experimental y las conclusiones fueron:

- **Primero.** Las Instituciones Públicas de la ciudad de Sicuani no dan apertura ni apoyo a las personas con discapacidad para incluirse en el campo laboral, puesto que no existe un sentimiento de empatía hacia estas personas.

- **Segundo.** Las Instituciones Públicas, no cuentan con herramientas e infraestructura aptas para facilitar la incorporación de las personas con discapacidad en su puesto laboral.
- **Tercero.** Las personas con discapacidad aún no se sienten seguras de poder expresar sus habilidades y destrezas por el miedo a ser juzgados por sus demás compañeros, teniendo que vivir con limitaciones, obstáculos y barreras que existen dentro de su entorno social y laboral.

## **2.2. Bases legales.**

### **2.2.1. Ley N°29973 - Ley de la Persona con Discapacidad del 24/12/2012**

Es la base para la definición y los derechos de las personas discapacitadas (El Congreso de la República, 2012), dentro de la cual en el Art. N° 49 se menciona sobre la inclusión laboral y la cuota laboral lo siguiente:

Artículo 49.1. Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

Artículo 49.2. Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.

### **2.2.2. Reglamento de la Ley N°29973 del 07/04/2014**

Aprobada mediante Decreto Supremo N°002-2014-MIMP, establece las disposiciones reglamentarias de la Ley N°29973 (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014, p.2), Ley General de la Persona con Discapacidad, con la finalidad de establecer las condiciones

para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad, así como su inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica; que a su vez, en el Artículo 50 establece lo siguiente:

Artículo 50.2. La finalidad de la Política de fomento del empleo de las personas con discapacidad es promover la inserción formal y adecuada de la persona con discapacidad en el mercado de trabajo, aplicando estrategias tanto de diseño universal como especializadas, que se orienten a mejorar sus competencias, reconocer sus capacidades, habilidades y fomentar entornos laborales inclusivos.

## **2.3. Bases teóricas**

### **2.3.1. Teoría del Comportamiento Organizacional**

El comportamiento organizacional hace referencia al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. Esta teoría presenta las siguientes características:

- a) Es una disciplina científica aplicada que tiene como objetivo ayudar a las personas y organizaciones a alcanzar su máximo nivel de desempeño, buscando que las personas se sientan satisfechas con su trabajo.
- b) Está enfocada en las contingencias, ya que procura identificar las diferentes situaciones de la organización, para de esta forma poder manejarlas y obtener máximo provecho de ellas.
- c) El comportamiento organizacional busca ayudar a que las personas se entiendan y trabajen mejor dentro de la empresa, al ser las organizaciones entidades vivas constituidas principalmente por personas.

- d)** Se concentra principalmente en el comportamiento del individuo y los grupos, para comprender, pronosticar y administrar el comportamiento humano en las organizaciones.

El comportamiento organizacional presenta los siguientes niveles:

- a)** Macroperspectiva del comportamiento organizacional; se refiere al estudio de la conducta de la organización en su totalidad, vale decir en su comunicación, liderazgo, toma de decisiones y manejo de conflictos, incluido los distintos tipos de poder y política organizacional.

La comunicación es indispensable para que los miembros de una organización estén debidamente conectados e integrados, y de esta forma se asegura las mejores tomas de decisiones. El liderazgo, más allá de influir en un grupo, debe tener la visión de hacia los valores, que permitan generar confianza de los demás, promoviendo la honestidad, empatía, compromiso personal y equilibrando los impactos sociales, humanos y económicos. El ambiente laboral en una organización influye en la eficacia del talento humano; las situaciones de estrés, insatisfacción y conflictos generan disfuncionalidad e incertidumbre que son generadas por la intensa carga de responsabilidades asignadas. El conflicto se puede observar en las relaciones de dos o más personas, que por lo general involucran intereses opuestos, ocasionando una interferencia deliberada, ya sea activa (generando obstáculos) o pasiva (mediante la omisión), e impidiendo a la otra persona el logro de sus objetivos.

- b)** Perspectiva intermedia del comportamiento; enfocada en el análisis del comportamiento de los grupos y equipos conformados dentro de la organización, buscando hallar las formas de socializar que incentiven la cooperación entre las

personas que la conforman, de manera que aumenten la productividad total y desempeño colectivo, por medio de la combinación de aptitudes de los que la integran.

La estructura de un grupo se caracteriza por tener el comportamiento de sus integrantes, los cuales permitirán analizar su desempeño tanto individual como grupal; cada persona desempeña una función en base a sus conocimientos y las responsabilidades que le asigna un líder; sin embargo, en todo grupo es importante la existencia de un alto grado de cohesión, ya que permite la motivación entre los miembros para yacer en el grupo, además estar asociado a la productividad.

- c) Microperspectiva del comportamiento organizacional; enfocada en las diferencias individuales, personalidad, percepción y atribución, motivación y satisfacción en el trabajo, con el fin de analizar el efecto de todas estas características en la productividad de la persona y aquello que lo motiva a desempeñar sus tareas y lograr su satisfacción laboral.

El capital humano constituye el patrimonio invaluable para las organizaciones, que están en la búsqueda constante de talento competitivo y de bajo costo, sin embargo, existe un gran obstáculo que les impide la integración de estos talentos, que se encuentra evidenciadas en las diferencias culturales entre los pueblos, personalidades y estilos de trabajo, ya que cada fuerza laboral presenta condiciones propias que determinan su desempeño; lo cual denota un problema crítico para el gerente de hoy en día. Gary Dessler (2011) define a la administración de recursos humanos como las prácticas y políticas necesarias para

manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; definiéndola en específico como es proceso de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización. Sosteniendo también que todo gerente debería tener conocimiento sobre la igualdad de oportunidades, óptimas condiciones de trabajo, trato justo y relaciones laborales.

Basado en las leyes de igualdad de oportunidades en el empleo, Dessler menciona que las normas legislativas fueron aprobadas con el fin de prohibir la discriminación de miembros de grupos minoritarios por su condición, género, raza, color, religión u origen nacional.

En cuanto a la discapacidad, Dessler, baso en la Ley para Estadounidenses con Discapacidades (LED) sostiene que el simple hecho de ser discapacitado, no califica a una persona para un puesto de trabajo, más bien la ley prohíbe la discriminación de individuos calificados, pueden realizar sus funciones laborales esenciales, ya sea que requieran de una adaptación razonable, o no.

### **2.3.3. Teoría de la Burocracia**

Acuñado por el sociólogo Max Weber; que establece que la Burocracia es “una estructura organizacional que se caracteriza por muchas reglas, procesos estandarizados, procedimientos y requisitos, número de escritorios, división meticulosa de trabajo y responsabilidad, jerarquías claras y profesionales; e interacciones casi impersonales entre los empleados”.

Esta teoría tiene las siguientes características:

- a. Carácter legal de las normas y reglamentos, de manera que permita establecer el orden, estabilidad y permanencia en las organizaciones, puesto que regulan su óptimo funcionamiento.
- b. Formalidad de las comunicaciones, para evitar la pérdida de información y dejar constancia de los actos que se realizan.
- c. Procedimientos estandarizados, de manera que se garantice la eficiencia en la organización, permitiendo disminuir los tiempos y evitando paralizaciones.
- d. División del trabajo, las tareas están establecidas para cada puesto permita al personal el dominio de sus funciones.
- e. Orden jerárquico, representado por los niveles de autoridad especializados en sus puestos, los cuales permiten la toma de decisiones como autoridad jerárquica, las cuales deben ser cumplidas por los subordinados.
- f. Impersonalidad de las relaciones, donde la actuación de la autoridad jerárquica responde al interés general de la organización, dejando de lado los de índole personal y emocionales.
- g. Meritocracia, basada en los méritos del personal, por demostrar sus capacidades y competencias en el rendimiento de sus pruebas, permitiéndoles alcanzar una remuneración justa y disminuyendo el elemento de subjetividad o favoritismo.
- h. Dedicación laboral completa, se hace posible cuando el funcionario cuenta con las herramientas básicas y necesarias para cumplir con sus obligaciones laborales.

Los principios que se establecen en esta teoría son:

- a. **Especialización de las tareas.** Al dividir el trabajo sobre la base de la especialización, la organización se beneficia directamente, puesto que cada departamento tiene poderes

específicos. Como resultado, hay una delineación de tareas y los gerentes pueden acercarse a sus empleados más fácilmente cuando no se adhieren a ellas. Cada empleado sabe exactamente lo que se espera de él/ella y cuáles son sus poderes dentro de la organización.

- b. Jerarquía de la autoridad.** Esta es esencialmente la marca y el fundamento de una burocracia. La jerarquía de autoridad es un sistema en el que las diferentes posiciones se relacionan en orden de procedencia y en el que el peldaño más alto de la escalera tiene el mayor poder. Las capas inferiores de las estructuras organizativas burocráticas siempre están sujetas a la supervisión y control de las capas superiores. Esta jerarquía refleja las líneas de comunicación burocrática y el grado de delegación que establece claramente cómo se dividen los poderes y las responsabilidades.
- c. Selección formal.** Todos los empleados son seleccionados sobre la base de habilidades y competencias técnicas, que han adquirido a través de la capacitación, educación y experiencia. Uno de los principios básicos es que los empleados se les paga por sus servicios y que el nivel del salario depende de su posición. Sus términos 25 contractuales están determinados por las normas y los requisitos de la organización y el empleado no tiene interés de propiedad de la compañía.
- d. Reglas y requisitos.** Se requieren reglas y requisitos formales para garantizar la uniformidad, de modo que los empleados sepan exactamente qué se espera de ellos. En este sentido, las reglas y requisitos pueden considerarse predecibles. Todos los procesos administrativos se definen por unas reglas oficiales. Al hacer cumplir las reglas estrictas, la organización puede lograr uniformidad más fácilmente y todos los esfuerzos de los empleados pueden coordinarse mejor.

- e. **Impersonal.** Las relaciones interpersonales se caracterizan únicamente por un sistema de derecho público, reglas y requisitos donde las opiniones oficiales están libres de cualquier involucramiento personal, emociones o sentimientos. Las decisiones se toman únicamente sobre la base de los factores racionales, en lugar de factores personales.
- f. **Orientación profesional.** Los empleados de una organización burocrática son seleccionados con base a su experiencia. Esto ayuda en el despliegue de personas adecuadas en las posiciones correctas y, por lo tanto, la utilización óptima el capital humano. En una burocracia, es posible construir una carrera con base en la 26 experiencia. Como resultado, ofrece empleo de por vida. La división correcta del trabajo dentro de una compañía burocrática también permite que los empleados se especialicen aún más, para que puedan convertirse en expertos en su propio campo y así mejorar significativamente su desempeño.

## **2.4. Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad**

### ***2.4.1. Definición de Inclusión Laboral***

De acuerdo con Zimbrón y Ojeda (2020) podemos entender a la Inclusión Laboral como “un proceso social, económico, político y cultural mediante el cual se lograrían mayores niveles de igualdad y disminución de las brechas de desigualdad social, tanto en materia de capacidad de productividad como de empleo y otros aspectos básicos del desarrollo” (p. 98).

Según Loayza (2017) la inclusión laboral, está vinculada con la protección social, convirtiéndose en sí, en un factor determinante que favorece las condiciones económicas, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos y todas (pp. 39-40).

Así también, Torres y Samboni (2015) definen la inclusión laboral como la incorporación de una persona en condición de discapacidad a un puesto de trabajo, en donde ésta interactúa diariamente con su entorno laboral, adquiriendo y desempeñando nuevas responsabilidades, roles, destrezas y habilidades para el adecuado ejercicio de sus funciones que posteriormente le permitan gozar de un salario, con el que consecuentemente pueda contribuir a su núcleo familiar para satisfacer necesidades primarias de él y su familia (p.3).

Y, como afirman López y Guerra (2015) se considera a la inclusión laboral como el proceso mediante el cual se crean condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración, y ascenso en el empleo, a través de una acción corresponsable del sector empresarial, las instituciones públicas y la sociedad en su conjunto (p. 178).

#### ***2.4.2. Importancia de la inclusión laboral***

El trabajo dignifica al hombre, para una persona el trabajar significa poder ser útil a la sociedad, generar relaciones informales con sus allegados, poner en práctica una habilidad o profesión, generar ingresos y cubrir así los gastos que pueda llegar a tener. Para una PCD la inclusión laboral es una oportunidad para poder ser insertado en la sociedad, adaptarse a un entorno laboral, realizarse personal y profesionalmente, garantizar una vida digna y generar recursos económicos que ayuden con su subsistencia.

#### ***2.4.3. Características de la inclusión laboral***

- Aporta socialmente en la comunidad, generando inclusión de PCD no solo a nivel laboral, sino también, ayudándoles a ser insertadas en la sociedad.

- Promueve el logro de un trabajo digno para las personas con discapacidad, permitiendo también su realización personal y profesional.
- Permite la construcción de una sociedad más próspera y equitativa, en la cual se ofrezcan igualdad de oportunidades en favor de las personas en situación de desventaja.
- Su implementación trae consigo beneficios empresariales como mejora del clima laboral, mayor productividad y mejora de su reputación.
- Contribuye en la disminución del índice de pobreza, puesto que, al ser incorporados en un puesto laboral, las personas con discapacidad pueden aportar económicamente a sus hogares.

#### ***2.4.4. Dimensiones de la inclusión laboral de las personas con discapacidad***

##### ***2.4.4.1. Dimensión 1: Persona con discapacidad.***

La Ley 29973 (2012) determina que la persona con discapacidad es aquella que “tiene deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales permanentes y que por barreras actitudinales y del entorno no ejerce o ve impedida el respeto de sus derechos y su inclusión plena en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”.

Esta norma legislativa fue establecida para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, de manera que busca promover su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

Las personas con discapacidad, para su reconocimiento como tal, tienen que contar con un carnet de registro en el CONADIS, en la cual figura el grado de

discapacidad que ésta posee. Los grados de discapacidad o de diversidad funcional son las distintas posibilidades dentro de una escala sobre el nivel de dificultad que experimenta una persona para valerse por sí misma y para su integración social; por tanto, el Ministerio de Salud - MINSA (2015) los clasifica de la siguiente manera:

- Grado 0. No Discapacidad. La persona solo presenta una limitación.
- Grado 1. Discapacidad Leve. La persona realiza y mantiene la actividad con dificultad, pero sin ayuda.
- Grado 2. Discapacidad Moderada. La persona realiza la actividad solo con dispositivos o ayuda.
- Grado 3. Discapacidad Moderada. La persona requiere además de la ayuda momentánea de otra persona.
- Grado 4. Discapacidad Severa. La persona requiere de la asistencia de otra persona la mayor parte del tiempo.
- Grado 5. Discapacidad Severa. La persona requiere además de la ayuda, un dispositivo para desarrollarse.
- Grado 6. Discapacidad Severa. La persona no puede realizar una actividad aún con la asistencia de otra persona.

En tal sentido, e independientemente de su condición; la persona con discapacidad posee un “conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social; a las que se les denomina capacidad laboral, misma que le permite a la persona desempeñarse en un trabajo”, a las que se les define como su capacidad laboral (Ministerio del Trabajo Colombia, 2014).

### **Importancia de la dimensión 1: Persona con discapacidad**

El reconocimiento de las personas con discapacidad tiene suma importancia, ya que el respeto por su inclusión aporta significativamente al desarrollo de la sociedad, a la vez que genera un impacto positivo a nivel personal y profesional de estas personas.

#### ***2.4.4.2. Dimensión 2: Condición laboral.***

Las Naciones Unidas (2007) en la “Convención sobre los derechos de la Persona con Discapacidad”, Artículo 27; reconoce el derecho de la persona con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que los demás, ello incluye: ajustes razonables en el área laboral, contratación de todos los derechos de ley, programas de capacitación, programas generales de orientación, permanencia en el empleo y seguimiento permanente de instituciones integradoras para velar por sus derechos (p. 22).

En tal sentido, la persona con discapacidad para el ejercicio de sus derechos debe gozar en primer lugar de una remuneración, que según el Artículo 24 de la Constitución Política del Perú (2023), ésta “tiene que ser equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual”. De igual manera, un horario laboral, que como se establece en la Constitución Política del Perú (2023), Artículo 25; en todas las instituciones públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, “la duración del trabajo del personal es de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana como máximo”. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio. Así mismo, se tiene que velar por la salud y seguridad laboral del trabajador, dado que toda institución sea pública o privada tiene que adoptar medidas activas con el fin de una mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo de conformidad con la legislación y

la práctica nacionales, “a fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo” (López Insua, 2017, p. 1484).

Dicho sea de paso, el Artículo 50 de la Ley 29973 (2012) determina que los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

### **Importancia de la dimensión 2: Condición laboral.**

La importancia de la condición laboral es muy importante en las organizaciones, puesto que éstas juegan un papel muy determinante en el día a día de los trabajadores. Garantizar unas buenas condiciones de trabajo supone importantes beneficios para los trabajadores.

#### ***2.4.4.3. Dimensión 3: Entorno laboral.***

El entorno de trabajo o entorno laboral se pueden definir como el conjunto de características organizacionales que “facilitan o dificultan la práctica profesional, y entre las que se destacan la comunicación, colaboración, desarrollo profesional, que incluye la formación, y el empoderamiento de los trabajadores” (Serrano Gallardo y Parro Moreno, 2015, p. 311) . El entorno laboral tiene una incidencia fundamental sobre la salud tanto física y emocional de los trabajadores para ejercer, garantizar y cubrir sus necesidades más básicas; y por el lado emocional conseguir un vínculo armonioso, sano y flexible para encajar en un equipo y tratar mejor con los demás.

De manera compleja, la calidad de vida abarca la salud física de la persona, su estado fisiológico, el nivel de independencia, sus relaciones sociales y la relación que

tiene con su entorno; entonces, para alcanzar niveles saludables de calidad de vida las personas con discapacidad deben poder disfrutar de independencia personal, participación social y bienestar general (OMS, 1997). En la misma línea, el entorno laboral se ve afectado también por las relaciones interpersonales en la organización; que son las que se establecen entre al menos dos personas, tienen un papel fundamental para contribuir en la productividad y al éxito de la organización; a su vez que éstas pueden verse afectadas por las condiciones laborales (Urrego, 2016, p. 24).

### **Importancia de la dimensión 3: Entorno laboral.**

Es un factor muy importante para el desarrollo de una empresa, tener un buen entorno laboral será relevante para que el personal de la organización se sienta satisfecho y así pueda desenvolverse de la mejor forma y así se logre los objetivos de la organización.

#### ***2.4.4.4. Dimensión 4: No discriminación.***

La Organización Internacional del Trabajo (1998) establece que, la no discriminación “es un derecho humano fundamental; a su vez que es esencial para que los trabajadores puedan elegir su empleo libremente, desarrollar su potencial al máximo y ser remunerados en base al mérito”.

Sin embargo, es importante también que la persona goce de un trato digno en la sociedad, puesto que éste es también “un derecho inalienable e inseparable propio; por ser de carácter humano indeleble independientemente de la situación concreta en la que el individuo se halle” (Vadillo, s. f.). De igual importancia, el Artículo 17 de la Convención de los Derechos de la Persona con Discapacidad (2007), promueve el respeto y

protección; estableciendo que “toda persona con discapacidad tiene derecho a que se respete su integridad física y mental en igualdad de condiciones con las demás”.

#### **Importancia de la dimensión 4: No discriminación.**

La importancia de este derecho radica en que permite el pleno goce de un puesto laboral de las personas con discapacidad, dejando de lado los prejuicios y estereotipos por su condición.

### **2.5. Marco conceptual.**

**2.5.1. Bienestar social.** Se entiende como un valor socialmente compartido que establece como finalidad que todos los miembros de la sociedad deben disponer de los medios precisos para satisfacer aquellas demandas comúnmente aceptadas como necesidades (Jiménez, 2016).

**2.5.2. Cuota Laboral.** La cuota de empleo es un mecanismo mediante el cual se promueve la incorporación de las personas con discapacidad en las entidades; esto con finalidad reducir la brecha que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un empleo; contribuyendo con ello a generar empleo con igualdad de oportunidades (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

**2.5.3. Derechos humanos.** Son normas inherentes a la persona; sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, lengua, religión o cualquier otra condición; que reconocen y protegen su dignidad; por tanto los derechos rigen la manera de vivir de la sociedad y cómo se relaciona, al igual que sus relaciones con el Estado y a su vez las obligaciones del Estado hacia ellos (UNICEF, 2015).

- 2.5.4. **Discapacidad.** “Situación de la persona que por sus condiciones físicas o mentales duraderas se enfrenta con notables barreras de acceso a su participación social” (RAE, 2014).
- 2.5.5. **Entidades privadas.** Son aquellas instituciones que no están afiliadas a ningún gobierno, sino que provienen de inversores o propietarios privados, por lo tanto, la dirección y/o responsabilidad corre a cargo de sus representantes. Estas empresas operan bajo la supervisión de la ley, debiendo cumplir ciertos lineamientos impuestos por el Estado para mantenerse en el marco de la legalidad (CEFIC PERÚ, 2023).
- 2.5.6. **Entidades públicas.** Es toda organización del Estado Peruano, con Personería jurídica de Derecho Público, creada por norma expresa en el que se le confiere mandato a través del cual ejerce funciones dentro del marco de sus competencias y atribuciones (Tirado, 2011).
- 2.5.7. **Estereotipos sociales.** Son construcciones sociales que adquirimos y asimilamos, asumiéndolas como válidas; suelen transmitirse socialmente por generaciones y nos llevan a hacer afirmaciones generales, ya sean positivas, negativas o incluso neutras, sobre el grupo estereotipado. Los estereotipos suelen generar prejuicios, ya que inducen a prejuizar, es decir, a emitir un juicio sin tener la suficiente información que lo sustente (Iwata, 2023).
- 2.5.8. **Grupos vulnerables.** Persona o grupo que, por sus características de desventaja por edad, sexo, estado civil; nivel educativo, origen étnico, situación o condición física y/o mental; requieren de un esfuerzo adicional para incorporarse al desarrollo y a la convivencia (Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión, 2020).

2.5.9. ***Igualdad de oportunidades.*** Es un principio y un derecho, que exige el rechazo a cualquier discriminación, a su vez que posibilita la adopción de medidas específicas ante situaciones o sujetos que requieren de una atención diferenciada (IDEA Internacional, 2008).

2.5.10. ***Incorporación de personal.*** Es el proceso de recibir a un nuevo personal y familiarizarlo con la cultura de la empresa, apoyándolo a medida que se embarcan en proyectos iniciales, todo en un esfuerzo por lograr la percepción de éxito (y productividad) rápidamente (Vantage Circle, 2022).

2.5.11. ***Problemática social.*** Es una condición que afecta a un número significativamente considerable de personas, de un modo considerado inconveniente y que según se cree debe corregirse mediante la acción social colectiva (Horton y Gerald, 1957 como se citó en Suárez, 2018).

## **2.6. Hipótesis de la investigación**

### **2.6.1. Hipótesis general.**

“La inclusión laboral de personas con discapacidad es distinta en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023”.

### **2.6.2. Hipótesis específicas**

**He1:** “El actuar de la persona con discapacidad para la inclusión laboral es distinta en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023”.

**He2:** “La condición laboral de personas con discapacidad es distinta en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023”.

**He3:** “El entorno laboral de personas con discapacidad es distinto en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023”.

**He4:** “La conducta frente a la no discriminación de personas con discapacidad es distinta en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023”.

## **2.7. Variable de estudio**

### **A. Operacionalización de las variables**

Ver: Matriz de Operacionalización de la variable

**Tabla 2***Matriz de operacionalización de la variable*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad	El empleo es una de las formas más efectivas para que las Personas con Discapacidad puedan lograr el ejercicio pleno de sus derechos. Implicando así el respeto de una serie de condiciones como son: desempeñar una labor u ocupar un puesto que esté acorde con sus competencias, contar con herramientas de trabajo adaptadas, desenvolverse en un entorno laboral accesible, ser remunerada de acuerdo a la posición que ocupa; garantizando de esta manera el goce de un trato digno y la no discriminación (CONADIS, 2023).	La inclusión laboral implica un conjunto de acciones que pretenden reducir brechas de desempleo, desigualdad y discriminación, propiciando así la igualdad de oportunidades y condición laboral; logrando consecuentemente la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral que a su vez gocen de un entorno laboral saludable.	<p>Persona con discapacidad</p> <p>Condición laboral</p> <p>Entorno laboral</p> <p>No discriminación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley N°29973</li> <li>• Grado de discapacidad</li> <li>• Capacidad laboral</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Horario laboral</li> <li>• Salud y seguridad laboral</li> <li>• Ajustes razonables</li> <li>• Calidad de vida</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Trato digno</li> <li>• Respeto y protección</li> </ul>

*Nota:* Elaboración propia

## CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

### 3.1. Ámbito de Investigación

#### 3.1.1. Tipo de Investigación

Es básica, porque “se apoya en el contexto teórico, mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones; empleando un procedimiento de muestreo con el fin de obtener hallazgos de las situaciones estudiadas” (Tamayo, 2003, p. 42)

#### 3.1.2. Nivel de Investigación

El nivel de la investigación es descriptivo, el cual “tiene como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 108).

Así mismo, el estudio transversal descriptivo “realiza descripciones comparativas entre grupos o subgrupos de personas u otros casos” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 178).

#### 3.1.3. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es no experimental – transversal. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), indican que “el diseño de investigación no experimental excluye la manipulación deliberada de variables; vale decir que para el presente estudio se tomará en cuenta la observación, análisis y/o medición de la variable de estudio, en su contexto natural”. Mientras que, es transversal porque “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, ya que su propósito es describir variables en un grupo de casos (muestra o población) en un momento dado, a manera de evaluar una situación, evento, fenómeno o contexto en un punto del tiempo” (p. 176).

### **3.1.4. Enfoque de la investigación**

El método de investigación es mixto, puesto que este enfoque implica “la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 612).

## **3.2. Población y Muestra**

### **3.2.1. Población de estudio**

Para la realización de este estudio se identificó a la población de estudio, que vienen a ser todas las personas con discapacidad (física, sensorial, mental o intelectual) que se encuentran inscritas en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad del CONADIS y que a su vez tengan la condición de ser trabajadores dependientes.

Por tanto, recurriendo a los datos proporcionados por parte del CONADIS, se llega a obtener un total de 3,605 personas con discapacidad de 18 a 65 años situados en la Provincia del Cusco; de los cuales 85 de ellos se encuentran en situación laboral de ser trabajadores dependientes; habiendo aplicado el instrumento en 10 instituciones públicas y privadas, respectivamente.

Así mismo, se realizaron entrevistas a 05 representantes de las instituciones públicas y/o privadas de la provincia del Cusco.

**Tabla 3***Población de estudio*

<b>Entidad</b>	<b>Cantidad de trabajadores con discapacidad</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Pública</b>	<b>59</b>	69%
<b>Privada</b>	<b>26</b>	31%
<b>Total</b>	<b>85</b>	100%

*Nota:* Elaboración propia**3.2.2. Muestra**

Para la determinación de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, la cual “está formada por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p.433). En este caso, se buscó recopilar datos del 50% de la población que conforman la muestra de este estudio, que para este caso vienen a ser 43 trabajadores dependientes con alguna discapacidad.

**Tabla 4***Tamaño de muestra*

<b>Entidad</b>	<b>Cantidad de trabajadores con discapacidad</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Pública</b>	<b>30</b>	69%
<b>Privada</b>	<b>13</b>	31%
<b>Total</b>	<b>43</b>	100%

*Nota:* Elaboración propia

### 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.3.1. Técnica

Las técnicas a emplear para la recolección de datos de la presente investigación son la encuesta y entrevista, donde los instrumentos a utilizar para ambas son el cuestionario y la guía de entrevista, respectivamente.

#### 3.3.2. Instrumento

- **Cuestionario.** Este instrumento fue aplicado a las personas inscritas en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, que, por ende, poseen carnet CONADIS, quienes se encuentran en situación laboral de trabajadores dependientes en la provincia del Cusco.
- **Guía de entrevista.** Este instrumento fue aplicado a los jefes de las Oficinas de Recursos Humanos de las instituciones públicas y privadas, situadas en la provincia del Cusco.

### 3.4. Validez

Para la validez del instrumento se usó la técnica de “validez de contenido” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 240), a través del juicio de expertos; solicitando la apreciación de expertos en materias de estadística, derecho y profesionales familiarizados con la variable de estudio inclusión laboral de personas con discapacidad; quienes tuvieron la amabilidad de ejecutar las revisiones y correcciones necesarias para su aplicación, las cuales se pueden evidenciar en los anexos.

#### Tabla 5

*Matriz de operacionalización de la variable*

N°	Apellidos y Nombres	Especialidad	% Validación
----	---------------------	--------------	--------------

<b>01</b>	Abarca Sánchez, Yasser	Administrador/Estadista	0.88
<b>02</b>	Janqui Guzmán, Hermógenes	Administrador	0.80
<b>03</b>	Delgado Urrutia, Henry Jaersino	Mgt. en Derecho	0.90
<b>Promedio Final</b>			<b>0.86</b>

*Nota:* Elaboración propia

La validación de instrumento de investigación por los expertos está dentro del rango de 80 - 100 % lo cual indica una calificación Excelente.

### **3.5. Procesamiento y análisis de datos**

Para el procesamiento de datos y análisis posterior se hizo uso del programa estadístico SPSS para la realización de la tabulación respectiva con la data, puesto que permite poder analizar datos y realizar cuadros y gráficos.

### **3.6. Técnicas para la prueba de hipótesis**

**Tablas de frecuencia**, indica la frecuencia que los hechos o veces que se repite un mismo reactivo que y resume la información sobre la distribución de datos.

**Diagrama de caja y bigotes**, es un tipo de gráfico que muestra un resumen de una gran cantidad de datos en cinco medidas descriptivas, además de intuir su morfología y simetría. Este tipo de gráficos permite identificar valores atípicos y comparar distribuciones.

**Test de normalidad de shapiro wilk**, para las pruebas de hipótesis se siguió una regla de decisión que corresponde al análisis de normalidad por “*Shapiro-Wilk*” (cuando la muestra < 50).

**Tabla 6***Test de normalidad*

Institución		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Inclusión Laboral	Publica	0.857	30	0.001
	Privada	0.799	13	0.007
Persona con discapacidad	Publica	0.812	30	0.000
	Privada	0.592	13	0.000
Condición laboral	Publica	0.856	30	0.001
	Privada	0.821	13	0.012
Entorno laboral	Publica	0.616	30	0.000
	Privada	0.650	13	0.000
No discriminación	Publica	0.815	30	0.000
	Privada	0.857	13	0.035

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

De acuerdo, a lo observado en la tabla anterior, el comportamiento de los datos es “no normal”, también denominado como “no paramétrico”, debido a que el nivel de trascendencia de la variable y de sus dimensiones en ambos grupos muestrales provenientes de la misma población son inferiores al riesgo de error aleatorio ( $p < 0.05$ ). En tal caso, las hipótesis se probaron mediante un estadístico no paramétrico sin condiciones, que en este caso sería el “*U de Mann-Whitney*”.

**U de Mann-Whitney**, “se utiliza para comparar dos medias muestrales que provienen de la misma población, así como para probar si dos medias muestrales son iguales o no”.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Procesamiento, análisis e interpretación

#### 4.1.1. Procesamiento

##### *4.1.1.1. Herramientas*

Para la realización del presente estudio se hizo uso de dos herramientas de recolección de datos, una encuesta y una entrevista. El cuestionario estuvo contenido por 4 dimensiones, para lo cual se plantearon en total 17 ítems, utilizando la escala de Likert en 5 niveles del 1 al 5; donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo, este instrumento fue aplicado a la muestra de estudio. Así mismo, se planteó una guía de entrevista como segundo instrumento, que estuvo contenida por 08 preguntas, las cuales fueron planteadas a 05 representantes de las instituciones públicas y/o privadas de la provincia del Cusco.

##### *4.1.1.2. Análisis de Confiabilidad*

Para evaluar el grado de fiabilidad del cuestionario que se aplicará a las personas con discapacidad en situación de empleados dependientes, se hará uso del Alpha de Cronbach. Al respecto Oviedo y Campo (2008), indican que “los valores del Alpha de Cronbach entre 0,70 y 0,90 indican una buena consistencia interna; y se resalta que la consistencia de un instrumento varía según la población en que se aplica” (p. 831).

Coeficiente alfa > .9 es excelente

Coeficiente alfa > .8 es bueno

Coeficiente alfa > .7 es aceptable

Coeficiente alfa > .6 es cuestionable

Coeficiente alfa > .5 es pobre

Coeficiente alfa < .5 es inaceptable

**Tabla 7***Estadístico de fiabilidad*

<b>Estadístico de confiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de Ítems</b>
0.773	17

*Nota:* Elaboración propia

El resultado obtenido es de 0.773 con un número de 17 ítems lo cual indica que el instrumento es aceptable y proporciona resultados favorables para la investigación.

**Tabla 8***Estadístico de fiabilidad por ítem*

<b>Estadístico de confiabilidad por ítem</b>	
<b>Ítems</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
La remuneración que percibe está acorde al puesto que desempeña.	,794
Las horas extras son remuneradas de acuerdo a ley.	,768
La entidad respeta las horas laborables de acuerdo a lo que establece la ley.	,769
Los métodos de seguridad laboral de la entidad son los adecuados para las personas con discapacidad	,757
La infraestructura de la entidad es accesible para las personas con discapacidad.	,755
Su puesto laboral le permite mejorar su calidad de vida.	,791
Me siento motivado en el entorno laboral en el que me desempeño.	,736
Mis compañeros confían en mi desempeño laboral.	,742
Percibo un sentimiento de empatía en la institución en que laboro.	,729
La institución garantiza que los procesos de evaluación en sus convocatorias permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad.	,742
Las actividades que planifica la entidad están diseñadas para que todos participemos equitativamente.	,742

En mi centro de trabajo se promueve el respeto y protección hacia las personas con discapacidad.	,785
En los procesos y proyectos de la institución se ve reflejada la filosofía de la inclusión.	,773
La institución respeta a sus trabajadores por las habilidades y experiencias que aportan, independientemente de si poseen alguna discapacidad o no.	,767
La institución valora la capacidad laboral de todas las personas para desarrollar su potencial.	,761
Conozco mis derechos y deberes laborales como persona con discapacidad	,780
El grado de discapacidad de los trabajadores se adecúa al puesto que ocupan.	,745

*Nota:* Elaboración propia

#### **4.1.1.3. Baremo**

### **Tabla 9**

*Baremo de datos inclusión laboral de personas con discapacidad*

Alternativa del instrumento	Promedio	Baremación (17 ítems)
1: “Totalmente en desacuerdo”	1,00 - 1,80	1-17
2: “En desacuerdo”	1,81 - 2,60	18-34
3: “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”	2,61 - 3,40	35-51
4: “De acuerdo”	3,41 - 4,20	52-68
5: “Totalmente de acuerdo”	4,21 - 5,00	69-85

*Nota.* El baremo de los datos se realizó en 5 escalas.

El “baremo” corresponde a los datos agrupados en base a 5 cinco escalas representadas en la tabla anterior; para la variable, conste que los ítems son 17, siendo la escala mayor ordinal igual a 5.

**Tabla 10***Baremo de datos dimensiones*

Alternativa del instrumento	Promedio	Baremo	Baremo	Baremo	Baremo
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
1: “Totalmente en desacuerdo”	1,00 - 1,80	1-4	1-5	1-3	1-5
2: “En desacuerdo”	1,81 - 2,60	5-8	6-10	4-6	6-10
3: “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”	2,61 - 3,40	9-12	11-15	7-9	11-15
4: “De acuerdo”	3,41 - 4,20	13-16	16-20	10-12	16-20
5: “Totalmente de acuerdo”	4,21 - 5,00	17-20	21-25	13-15	21-25

*Nota.* El baremo de los datos se realizó en 5 escalas. Dimensión 1 (4 ítems). Dimensión 2 (5 ítems).

Dimensión 3 (3 ítems). Dimensión 4 (5 ítems).

#### 4.1.2. Análisis e interpretación de resultados

En la recolección de datos para la variable de estudio, se encuestó a 43 personas con alguna discapacidad señalado en el registro de CONADIS, quienes mantenían un vínculo laboral con las instituciones públicas y privadas de la Provincia del Cusco, entre los meses de setiembre y octubre en el presente periodo 2023, cuyos datos se obtuvieron de manera transversal; es decir en un solo momento. En tal caso, se recurrió a 10 entidades públicas y privadas, respectivamente, teniendo los siguientes resultados descriptivos.

**Tabla 11***Inclusión laboral según la entidad pública y privada*

Entidad	Nombre de la entidad	Frecuencia	% del total	% acumulado
Instituciones públicas	Gobierno Regional Cusco	10	23,3%	23,3%
	Municipalidad del Cusco	4	9,3%	32,6%
	Plan Meriss	3	7,0%	39,5%
	Gerencia de Transportes	2	4,7%	44,2%
	UNSAAC	4	9,3%	53,5%

	Hospital Regional	3	7,0%	60,5%
	Gerencia Regional de Agricultura	1	2,3%	62,8%
	Gerencia de Inclusión Social	1	2,3%	65,1%
	Gerencia Regional de Educación	1	2,3%	67,4%
	Instituto Peruano de Deporte	1	2,3%	69,8%
	<b>Sub total</b>	<b>30</b>	<b>69.80%</b>	
	Mac Salud	1	2,3%	72,1%
	Tottus	2	4,7%	76,7%
	Essalud (Terciarizado)	1	2,3%	79,1%
	Hotel Xima	1	2,3%	81,4%
	Promart	1	2,3%	83,7%
Instituciones privadas	Marriot	1	2,3%	86,0%
	Hotel Sonesta	1	2,3%	88,4%
	ONGs	1	2,3%	90,7%
	Clínica Peruano Suiza	1	2,3%	93,0%
	Cusco Restaurants	3	7,0%	100,0%
	<b>Sub total</b>	<b>13</b>	<b>30.20%</b>	
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>100,0%</b>	

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

De la encuesta aplicada se obtuvo que 30 (69.8%) corresponden a trabajadores del sector público y 13 (30,2%) corresponde a trabajadores del sector privado; la diferencia de la cantidad de encuestados de los grupos se debe a que el porcentaje de cuota laboral exigido es mayor para las instituciones públicas (5%), mientras que para las privadas el porcentaje exigido es en base a la cantidad de trabajadores que posea en planilla (3% a partir de 50 trabajadores).

Existen trabajadores con discapacidad que vienen laborando en entidades de los sectores público y privado de la provincia del Cusco, siendo la mayoría los que vienen trabajando en

instituciones públicas, ya sea que laboren en municipalidades, centros de estudio, centros de atención médica y otros.

**Tabla 12**

*La inclusión laboral de acuerdo al cargo*

<b>Cargo</b>	<b>Público</b>		<b>Privado</b>		<b>Total</b>	
Almacenero	1	2.3%	0	0.0%	1	2.3%
Asistente de campo	1	2.3%	0	0.0%	1	2.3%
Lavandería	0	0.0%	2	4.7%	2	4.7%
Limpieza	3	7.0%	1	2.3%	4	9.3%
Mozo	0	0.0%	1	2.3%	1	2.3%
Oficial	1	2.3%	0	0.0%	1	2.3%
Peón	9	20.9%	0	0.0%	9	20.9%
Personal Administrativo	8	18.6%	2	4.7%	10	23.3%
Reponedor	0	0.0%	3	7.0%	3	7.0%
Responsable De Oficina	1	2.3%	0	0.0%	1	2.3%
Seguridad	1	2.3%	1	2.3%	2	4.7%
Steward	0	0.0%	2	4.7%	2	4.7%
Técnico	5	11.6%	1	2.3%	6	14.0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>69.8%</b>	<b>13</b>	<b>30.2%</b>	<b>43</b>	<b>100.0%</b>

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

En base a la tabla anterior, se observó que los cargos que desempeñan las personas con discapacidad en el sector público en su mayoría son como “peón” en el 20,9% de los casos, 18,6% como “personal administrativo”, 11,6% como “técnico”, 7% como personal de “limpieza” y en una proporción menor los demás cargos que en suma son el 11,6%. En el sector privado se evidenció que la mayoría se desempeña como “reponedor” en el 7% de los casos, 4,7% como personal de “lavandería”, “personal administrativo” y “Steward” respectivamente. El 2,3% de los casos son personal de “limpieza”, “mozo”, “seguridad” y personal “técnico” respectivamente.

De lo antes descrito, se puede observar que las personas con discapacidad que vienen laborando, ocupan diversos cargos que van acorde a su condición, ya sea que ocupen cargos administrativos u otros que implican labores operativas en su centro de labores; así mismo, precisar que aquellos que vienen ocupando un puesto laboral en el sector público tienen la oportunidad de ocupar cargos administrativos, mientras que los del sector privado, únicamente en labores operativas.

**Tabla 13**

*Inclusión laboral según el sexo*

Sexo	Pública		Privada		Total	
	f	% del total	f	% del total	f	% del total
Femenino	13	30.2%	5	11.6%	18	41.9%
Masculino	17	39.5%	8	18.6%	25	58.1%
Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.00%

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

En base a los datos observados, se evidenció que en el sector público hay 30% de mujeres laborando y en el privado alcanza el 11,6%. En cuanto al género masculino, el 39,5% labora en el ámbito público y el 18,6% en el privado. De modo que, hay más personas con discapacidad laborando en el público que en el privado en una proporción de 69,8% y 30,2% respectivamente.

Por tanto, podemos deducir que las personas con discapacidad del sexo masculino son quienes tienen mayor acceso a un puesto laboral tanto en las instituciones públicas y en las privadas de la provincia del Cusco.

**Tabla 14**

*Inclusión laboral según edad*

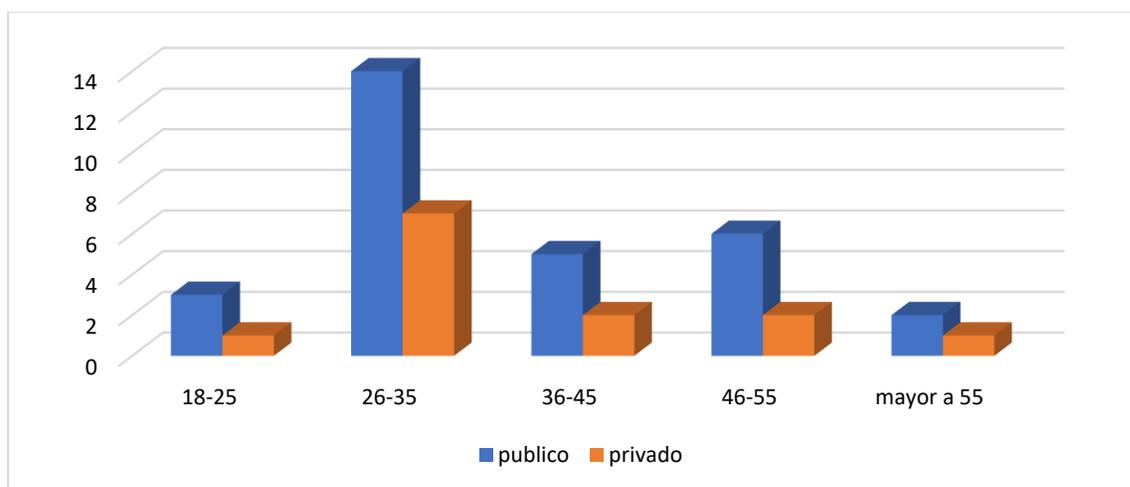
Edad	Pública		Privada		Total	
	f	% del total	f	% del total	f	% del total

18-25	3	7.0%	1	2.3%	4	9.3%
26-35	14	32.6%	7	16.3%	21	48.8%
36-45	5	11.6%	2	4.7%	7	16.3%
46-55	6	14.0%	2	4.7%	8	18.6%
mayor a 55	2	4.7%	1	2.3%	3	7.0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>69.8%</b>	<b>13</b>	<b>30.2%</b>	<b>43</b>	<b>100.0%</b>

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

## Figura 2

### *Inclusión laboral según edad*



En base a la tabla y gráfico anterior, se evidencia que existe mayor frecuencia de personas discapacitadas laborando en el rango de edad que corresponde a 26 a 35 años en las instituciones públicas privadas, en una proporción de 32,6% y 16,3% respectivamente. Le sigue el rango de 46-55 años con 14% y 4,7%, para el rango de 36-45 años se encontró 11,6% y 4,7%, en el rango de 18-25 años se evidenció 7% y 2,3%. Por último, en una proporción menor en el rango de edad superior a los 55 años hubo 4,7% y 2,3% personas laborando en el ámbito público y privado respectivamente.

En ese sentido, podemos entender que la mayoría de las personas con discapacidad que vienen laborando en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, oscilan entre las edades de 26 a 35 años de edad; sin embargo, la minoría de los trabajadores con discapacidad

de las instituciones públicas son mayores de 55 años, en cambio en las instituciones privadas la minoría de los trabajadores con discapacidad que laboran son de 18 a 25 años.

**Tabla 15**

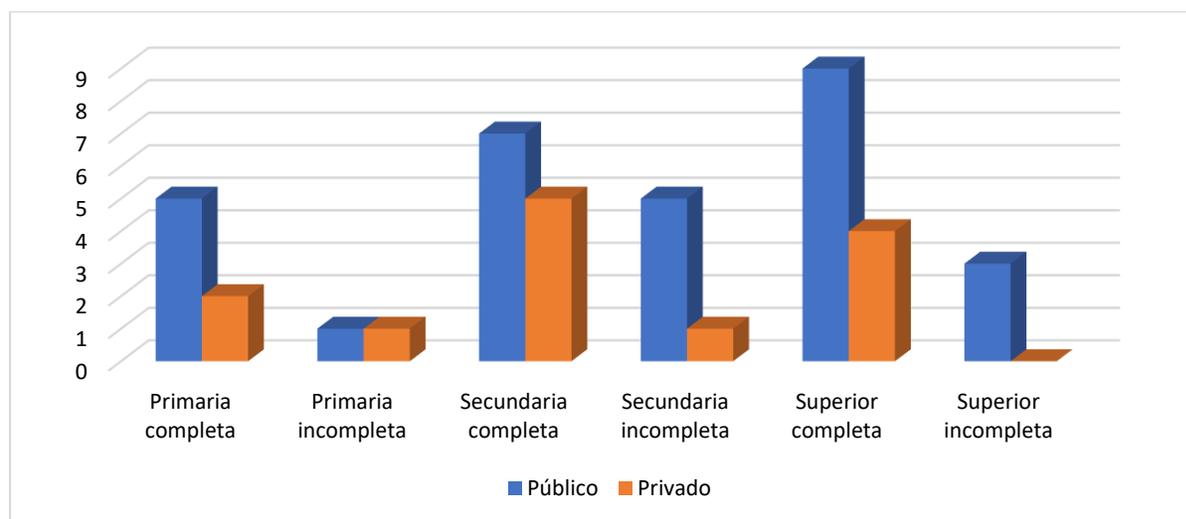
*Inclusión laboral según el grado de instrucción*

Grado de instrucción	Pública		Privada		Total	
	f	% del total	f	% del total	f	% del total
Primaria completa	5	11.6%	2	4.7%	7	16.3%
Primaria incompleta	1	2.3%	1	2.3%	2	4.7%
Secundaria completa	7	16.3%	5	11.6%	12	27.9%
Secundaria incompleta	5	11.6%	1	2.3%	6	14.0%
Superior completa	9	20.9%	4	9.3%	13	30.2%
Superior incompleta	3	7.0%	0	0.0%	3	7.0%
Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.0%

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

**Figura 3**

*Inclusión laboral según el grado de instrucción*



En base a los datos analizados, se observó que la mayoría de las personas con discapacidad que vienen laborando tienen un grado de instrucción “superior completa” en una proporción de 20,9% en el sector público y 9,3% en el sector privado, mientras que en una proporción menor las personas con “primaria completa” que laboran son el 11,6% y 4,7%, con “primaria incompleta” son 2,3% en ambos casos, con “secundaria completa” son 16,3% y 11,6%, con “secundaria incompleta” son 11,6% y 2,3%, finalmente con “superior incompleta” son 7% de personas con discapacidad las que están laborando en instancias públicas y ninguno labora en instancias privadas.

Con relación a lo antes descrito, se observa que la mayoría de los trabajadores con discapacidad que accedieron a un puesto laboral en las instituciones públicas tienen estudios a nivel superior completa, seguido de aquellos que cuentan con estudios de secundaria completa; y en lo que concierne a aquellos que ocupan un puesto laboral en las instituciones privadas la mayoría son aquellos que tienen estudios de secundaria completa y de superior completa. En ambos casos, observamos que las personas con discapacidad que tienen estudios truncos, ya sea a nivel primaria, secundaria o superior, tienen menores oportunidades de acceder a un puesto de trabajo en ambos sectores.

### **Análisis e interpretación de resultados por dimensiones y variable**

De acuerdo con los ítems aplicados a los 43 trabajadores con discapacidad en las distintas instituciones públicas y privadas, se obtuvo los siguientes hallazgos en cuanto a la inclusión laboral bajo la percepción de los mismos.

**Tabla 16**

*Variable de la investigación: Inclusión laboral de personas con discapacidad*

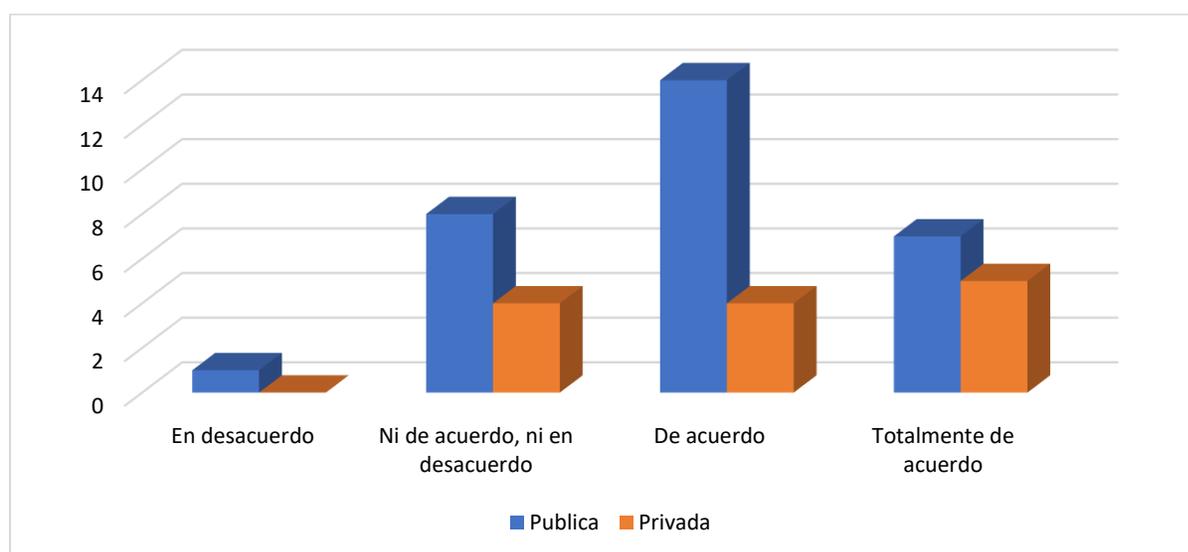
<b>Escala</b>	<b>Publica</b>	<b>Privada</b>	<b>Total</b>
---------------	----------------	----------------	--------------

	f	%	f	%	f	%
En desacuerdo	1	2.3%	0	0.0%	1	2.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	18.6%	4	9.3%	12	27.9%
De acuerdo	14	32.6%	4	9.3%	18	41.9%
Totalmente de acuerdo	7	16.3%	5	11.6%	12	27.9%
Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.0%

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

#### **Figura 4**

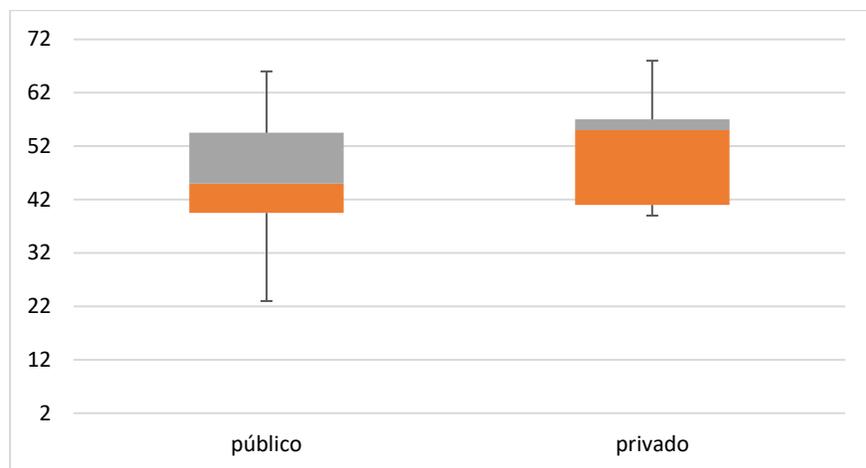
##### *Inclusión laboral de personas con discapacidad*



En base a la tabla anterior, se observa que, los trabajadores con discapacidad del sector público, en su mayoría (32,6%) consideran que están de acuerdo con las premisas planteadas respecto a cómo se viene dando su inclusión laboral; mientras que en el ámbito privado la mayoría (11,6%) indican estar totalmente de acuerdo. Entonces, se infiere que existen aspectos por mejorar en las instituciones públicas para lograr la plena inserción de las personas con discapacidad, y en lo que respecta a las entidades privadas, si bien es cierto, existe una buena inclusión laboral, se espera que esta continúe mejorando.

**Figura 5**

*Diagrama de caja y bigotes para la inclusión laboral*



Al respecto, es evidente que la inclusión laboral en los centros de trabajo público y privado no varía desde la perspectiva de los participantes en la investigación, no obstante, en base al análisis por el diagrama de caja y bigotes se evidencia que la media y mediana de los datos reportados por trabajadores del ámbito privado está por encima de los datos de los trabajadores del ámbito público, también se puede evidenciar que existen más datos con valores máximos que mínimos en el privado, en cambio en el público los datos tiene un comportamiento más equitativo.

### **Análisis por pregunta y dimensión**

**Tabla 17**

*Pregunta 1: Conozco mis derechos y deberes laborales como persona con discapacidad.*

Escala	Publica		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	1	2.3%	0	0.0%	1	2.3%
En desacuerdo	3	7.0%	3	7.0%	6	14.0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	14.0%	2	4.7%	8	18.6%
De acuerdo	7	16.3%	4	9.3%	11	25.6%

Totalmente de acuerdo	13	30.2%	4	9.3%	17	39.5%
Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.0%

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

En el sector público del 69,8% de participantes, el 30,2% afirmó estar totalmente de acuerdo y el 16,2% de acuerdo frente a las premisas planteadas; y en cuanto al sector privado, los encuestados el 9,3% indicaron totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente. De esta manera, se evidencia que, en el sector público y privado la mayoría de los trabajadores con algún tipo de discapacidad conocen sus derechos y deberes laborales; sin embargo, es propicio mencionar que existe una minoría de trabajadores con discapacidad del sector público que no están plenamente informados sobre la Ley N°29973 que los ampara, a diferencia de los que laboran en el sector privado que tienen conocimiento de la existencia del instrumento legislativo que vela por sus derechos.

### **Tabla 18**

*Pregunta 2: El grado de discapacidad de los trabajadores se adecúa al puesto que ocupan.*

Escala	Pública		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	3	7.0%	0	0.0%	3	7.0%
En desacuerdo	2	4.7%	0	0.0%	2	4.7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	2.3%	0	0.0%	1	2.3%
De acuerdo	7	16.3%	7	16.3%	14	32.6%
Totalmente de acuerdo	17	39.5%	6	14.0%	23	53.5%
Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.0%

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

Del total de 69,8% participantes discapacitados pertenecientes al sector público, el 39,5% señalan estar totalmente de acuerdo y el 16,3% de acuerdo. Mientras que del 30,2% de los trabajadores con discapacidad del sector privado, el 16,3% indica estar de acuerdo y el 14,0%

totalmente de acuerdo. De esta manera, se evidencia que la mayoría de los trabajadores con discapacidad en el sector privado indican tener un puesto laboral acorde a su grado de discapacidad mientras que, en el sector público, una minoría indica lo contrario que sus espacios de trabajo no se adecúan a su grado de discapacidad, lo cual les impide realizar sus labores de trabajo con total comodidad.

**Tabla 19**

*Pregunta 3: La institución respeta a sus trabajadores por las habilidades y experiencias que aportan, independientemente de si poseen alguna discapacidad o no.*

Escala	Pública		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	1	2.3%	0	0.0%	1	
En desacuerdo	1	2.3%	0	0.0%	1	2.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	11.6%	1	2.3%	6	14.0%
De acuerdo	8	18.6%	4	9.3%	12	27.9%
Totalmente de acuerdo	15	34.9%	8	18.6%	23	53.5%
Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.0%

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

En el sector público (69,8%) el 34,9% indicaron estar totalmente de acuerdo y el 18,6% de acuerdo. Por el contrario, en el sector privado (30,2%) el 18,6% respondió estar totalmente de acuerdo y el 9,3% de acuerdo. Es así que, se deduce que las habilidades y experiencias de los trabajadores se respetaban en ambos sectores, sin embargo, se precisa que existe divergencia de opiniones con los encuestados del sector público, evidenciando así que algunas instituciones no valoran las habilidades independientes que posee el trabajador con discapacidad.

**Tabla 20**

*Pregunta 4: La institución valora la capacidad laboral de todas las personas para desarrollar su potencial.*

Escala	Pública		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	2	4.7%	0	0.0%	2	4.7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	14.0%	3	7.0%	9	20.9%
De acuerdo	7	16.3%	5	11.6%	12	27.9%
Totalmente de acuerdo	15	34.9%	5	11.6%	20	46.5%
Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.0%

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

Con respecto a si la institución valora la capacidad laboral de sus trabajadores, en el sector público, el 34,9% indicó estar totalmente de acuerdo y el 16,3% de acuerdo. Y en lo que respecta al sector privado el 11,6% de los encuestados señalaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente. Así, la mayoría de los trabajadores pertenecientes al sector público y privado indicaron que las instituciones en la que se desempeñan valoran su capacidad laboral a partir de que demostraron que pueden cumplir responsablemente con las funciones asignadas en su puesto.

**Tabla 21**

*Dimensión 1: Persona con discapacidad*

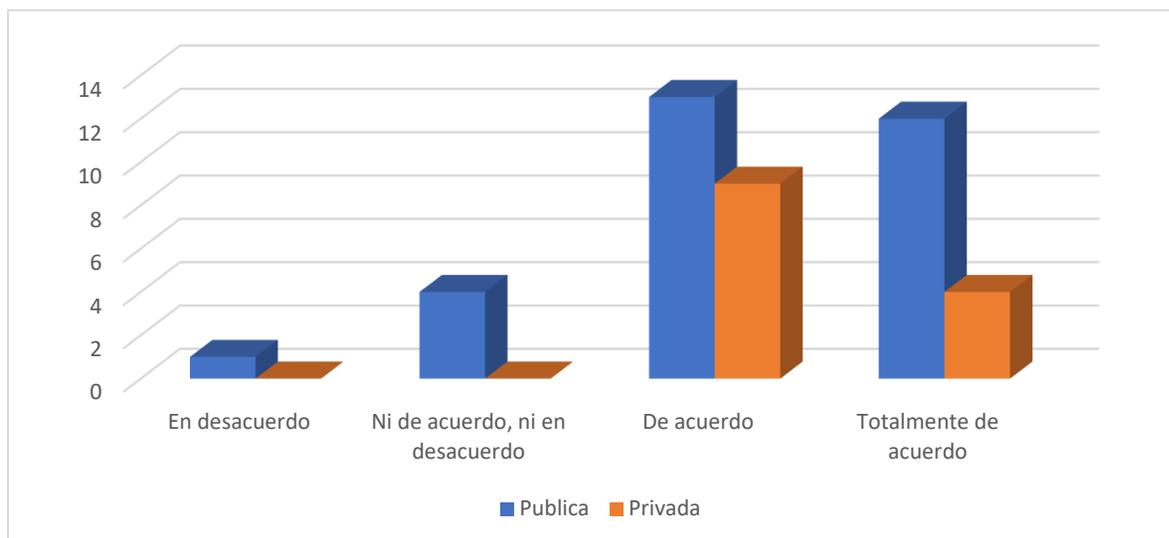
Escala	Pública		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
En desacuerdo	1	2.3%	0	0.0%	1	2.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	9.3%	0	0.0%	4	9.3%
De acuerdo	13	30.2%	9	20.9%	22	51.2%
Totalmente de acuerdo	12	27.9%	4	9.3%	16	37.2%

Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.0%
-------	----	-------	----	-------	----	--------

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

### Figura 6

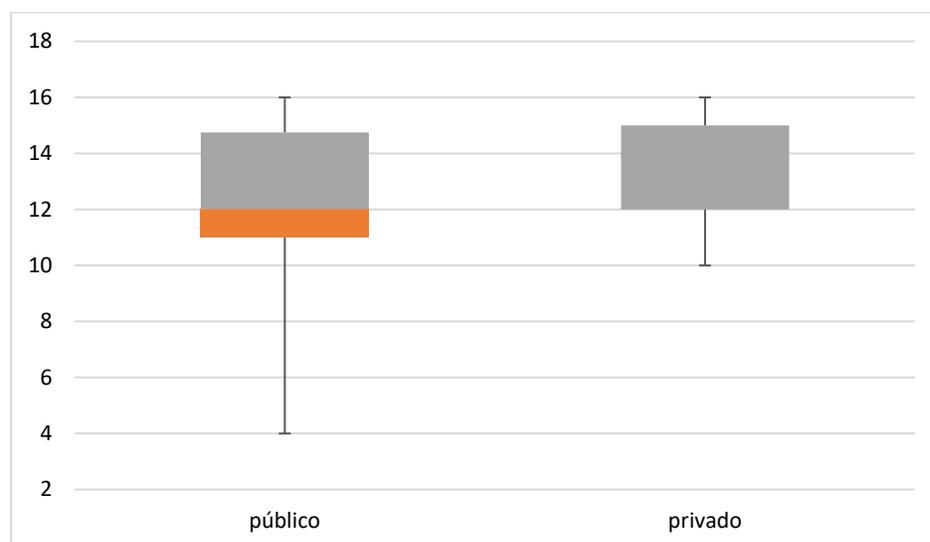
*Actitudes de la persona con discapacidad*



De acuerdo a la agrupación de datos de los indicadores para la dimensión “persona con discapacidad” es posible observar que tanto los trabajadores del sector público como privado en su mayoría respondieron con las opciones “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con proporciones de 30.2% y 27.9% en el público, 20.9% y 9.3% en el privado, frente a las premisas planteadas. Así mismo, los encuestados en su mayoría, coinciden en que es propicio tener conocimiento sobre la Ley de la persona con discapacidad, de manera que esta les permite hacer respetar sus derechos, como es el caso de su inserción laboral, puesto que su grado de discapacidad no es una limitante para asumir un puesto de trabajo.

**Figura 7**

*Diagrama de caja y bigotes persona con discapacidad*



En base al análisis de tendencia central, es posible afirmar que las medias de datos de ambos grupos no presentan diferencias debido a que las cajas se encuentran a la altura una a la otra. Por otro lado, se evidencia que hay más datos con valores mínimos y máximos en el público que en el privado.

**Tabla 22**

*Pregunta 5: La remuneración que percibe está acorde al puesto que desempeña.*

Escala	Publica		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	1	2.3%	1	2.3%	2	4.7%
En desacuerdo	2	4.7%	0	0.0%	2	4.7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	14.0%	2	4.7%	8	18.6%
De acuerdo	14	32.6%	3	7.0%	17	39.5%
Totalmente de acuerdo	7	16.3%	7	16.3%	14	32.6%
Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.0%

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

En el sector público, el 32,6% de trabajadores con discapacidad señalaron estar de acuerdo y el 16,3% totalmente de acuerdo. En el sector privado, el 16,3% indicaron estar totalmente de acuerdo y el 7,0% de acuerdo. Así, en ambos sectores se puede evidenciar que los trabajadores consideran que su remuneración no está de acuerdo al trabajo que desempeña, ya que contar con un ingreso económico les permite cubrir sus necesidades básicas y las de su hogar.

**Tabla 23**

*Pregunta 6: La entidad respeta las horas laborables de acuerdo a lo que establece la ley.*

Escala	Pública		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	2	4.7%	0	0.0%	2	4.7%
En desacuerdo	2	4.7%	0	0.0%	2	4.7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	20.9%	2	4.7%	11	25.6%
De acuerdo	9	20.9%	3	7.0%	12	27.9%
Totalmente de acuerdo	8	18.6%	8	18.6%	16	37.2%
Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.0%

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

En cuanto a si la entidad respeta las horas laborables de acuerdo a la Ley establecida, en el sector público el 20,9% indicaron estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y de acuerdo, respectivamente. En cuanto al sector privado, el 18,6% señalaron estar totalmente de acuerdo y el 7,0% de acuerdo. Es así que, en el sector público algunos de los trabajadores con discapacidad indicaron que en ocasiones por la misma naturaleza de sus puestos, se ven en la necesidad de desempeñar mayores horas de trabajo con el fin de no tener sobrecarga laboral; mientras que en sector privado, en su mayoría cumplen con sus responsabilidades dentro del horario de trabajo establecido.

**Tabla 24**

*Pregunta 7: Las horas extras son remuneradas de acuerdo a ley.*

Escala	Publica		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	7	16.3%	1	2.3%	8	18.6%
En desacuerdo	3	7.0%	1	2.3%	4	9.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	32.6%	7	16.3%	21	48.8%
De acuerdo	3	7.0%	2	4.7%	5	11.6%
Totalmente de acuerdo	3	7.0%	2	4.7%	5	11.6%
Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.0%

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

En el sector público el 32,6% indicaron estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo frente a la premisa planteada, mientras que del sector privado el 16,3% también indicaron estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Esto se debe a que, en el sector público, algunos de los trabajadores con discapacidad que desempeñan horas extras, no lo hacen porque así lo señale su institución, sino porque nace de la iniciativa propia y con el fin de no acumularse de trabajo; en tanto que, los trabajadores del sector privado que ocasionalmente trabajan horas extras, son compensados con horarios libres.

**Tabla 25**

*Pregunta 8: Los métodos de seguridad laboral de la entidad son los adecuados para las personas con discapacidad.*

Escala	Publica		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	3	7.0%	2	4.7%	5	11.6%
En desacuerdo	3	7.0%	0	0.0%	3	7.0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	11.6%	2	4.7%	7	16.3%

De acuerdo	7	16.3%	4	9.3%	11	25.6%
Totalmente de acuerdo	12	27.9%	5	11.6%	17	39.5%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>69.8%</b>	<b>13</b>	<b>30.2%</b>	<b>43</b>	<b>100.0%</b>

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

En el sector público, el 27,9% de los trabajadores con discapacidad dijo que está totalmente de acuerdo con respecto a si “los métodos de seguridad laboral de la entidad son los adecuados para las personas con discapacidad”, el 16,3% de acuerdo. En cuanto a la entidad privada, el 11,6% esta totalmente de acuerdo y el 9,3% de acuerdo. Esto se debe a que los trabajadores de las instituciones públicas que laboran en obras señalan que se les brinda oportunamente la indumentaria de seguridad respectiva, y de igual manera en las privadas se les otorga como parte del uniforme diario.

### **Tabla 26**

*Pregunta 9: La infraestructura de la entidad es accesible para las personas con discapacidad.*

<b>Escala</b>	<b>Publica</b>		<b>Privada</b>		<b>Total</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	7	16.3%	1	2.3%	8	18.6%
En desacuerdo	2	4.7%	1	2.3%	3	7.0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	18.6%	2	4.7%	10	23.3%
De acuerdo	6	14.0%	4	9.3%	10	23.3%
Totalmente de acuerdo	7	16.3%	5	11.6%	12	27.9%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>69.8%</b>	<b>13</b>	<b>30.2%</b>	<b>43</b>	<b>100.0%</b>

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

En cuanto a la infraestructura de la entidad es accesible para personas con discapacidad, los trabajadores del sector público, en su mayoría (18,6%), indicaron esta ni de acuerdo, ni en desacuerdo; mientras que de la privada el 11,6% indicaron estar totalmente de acuerdo. Con estos datos, se deduce que, las instituciones del sector público no implementan de manera eficaz

los ajustes razonables para que una persona con discapacidad pueda desplazarse con total normalidad, habiéndose observado que solamente se implementan rampas y/o ascensores; en tanto que en las instituciones privadas en su mayoría cumplen con implementar mayores ajustes razonables.

**Tabla 27**

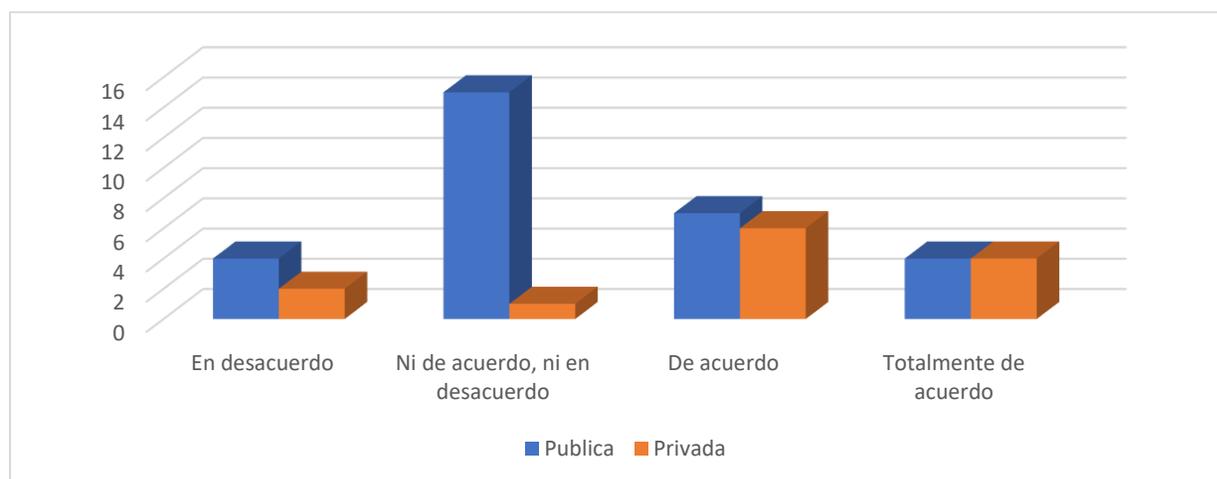
*Dimensión 2: Condiciones laborales*

Escala	Pública		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
En desacuerdo	4	9.3%	2	4.7%	6	14.0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	34.9%	1	2.3%	16	37.2%
De acuerdo	7	16.3%	6	14.0%	13	30.2%
Totalmente de acuerdo	4	9.3%	4	9.3%	8	18.6%
Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.0%

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

**Figura 8**

*Condiciones laborales*

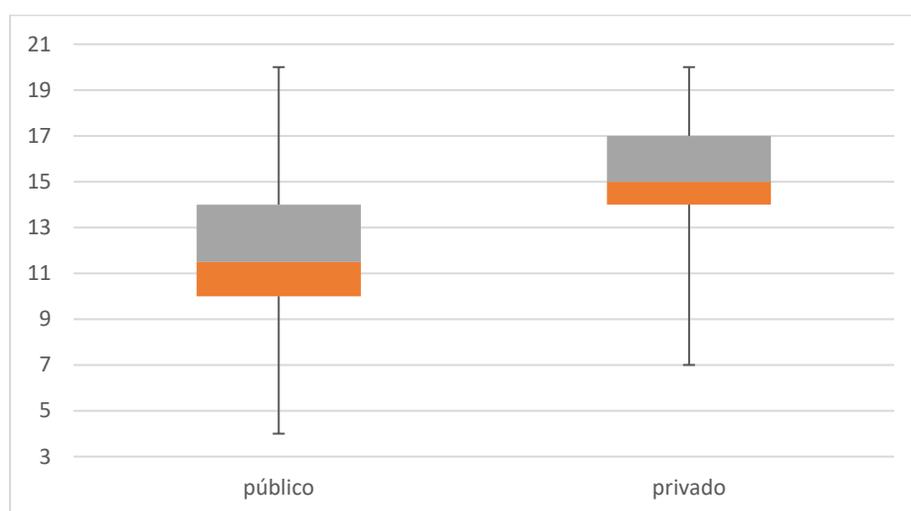


De acuerdo a los datos observados, en el ámbito público hay más personas que consideran estar indiferentes a las condiciones laborales brindados por sus empleadores (34,9%);

mientras que en la privada la mayoría indica estar de acuerdo (14,0%). De los datos, se puede deducir que en las instituciones públicas se percibe un notable desinterés de implementar mejores condiciones laborales a un trabajador con discapacidad; a diferencia de las instituciones privadas que adoptan mayores iniciativas para brindar condiciones favorables al personal con discapacidad.

### Figura 9

*Diagrama de caja y bigotes condiciones laborales*



De acuerdo al análisis de los datos contenidos en el conjunto de respuestas brindados por los trabajadores con una condición de discapacidad respecto a las condiciones de trabajo donde se desempeñan, se evidencia que la mediana y media de los datos del privado se encuentran por encima de los datos del público, esto podría evidenciar que las condiciones de trabajo son mejores en el sector privado.

### Tabla 28

*Pregunta 10: Su puesto laboral le permite mejorar su calidad de vida.*

Escala	Publica		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%

En desacuerdo	2	4.7%	1	2.3%	3	7.0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	4.7%	0	0.0%	2	4.7%
De acuerdo	8	18.6%	3	7.0%	11	25.6%
Totalmente de acuerdo	18	41.9%	9	20.9%	27	62.8%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>69.8%</b>	<b>13</b>	<b>30.2%</b>	<b>43</b>	<b>100.0%</b>

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

En el sector público, la mayoría de los encuestados (41,9%) indicaron estar totalmente de acuerdo, de igual manera, los encuestados del sector privado (20,9%) señalan estar totalmente de acuerdo. Lo que significa que, la mayoría de las personas con discapacidad consideran que contar con un puesto de trabajo les ayuda a mejorar su calidad de vida.

### **Tabla 29**

*Pregunta 11: Me siento motivado en el entorno laboral en el que me desempeño.*

<b>Escala</b>	<b>Publica</b>		<b>Privada</b>		<b>Total</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
En desacuerdo	1	2.3%	0	0.0%	1	2.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	16.3%	3	7.0%	10	23.3%
De acuerdo	7	16.3%	4	9.3%	11	25.6%
Totalmente de acuerdo	15	34.9%	6	14.0%	21	48.8%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>69.8%</b>	<b>13</b>	<b>30.2%</b>	<b>43</b>	<b>100.0%</b>

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

Los encuestados del sector público, el 34,9% indicaron estar totalmente de acuerdo y el 16,3% ni de acuerdo, ni en desacuerdo y de acuerdo, respectivamente. En tanto que los encuestados del sector privado, el 14,0% indicaron estar totalmente de acuerdo y el 9,3% de acuerdo. Así se pudo evidenciar que la mayoría de los trabajadores con alguna discapacidad se sienten motivados en su centro de trabajo por las relaciones interpersonales que fueron desarrollándose con el transcurrir del tiempo.

**Tabla 30**

*Pregunta 12: Mis compañeros confían en mi desempeño laboral.*

Escala	Publica		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
En desacuerdo	3	7.0%	1	2.3%	4	9.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	4.7%	0	0.0%	2	4.7%
De acuerdo	8	18.6%	5	11.6%	13	30.2%
Totalmente de acuerdo	17	39.5%	7	16.3%	24	55.8%
Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.0%

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

Con respecto a la confianza de los compañeros en el desempeño de su trabajo, el 39,5% de los encuestados del sector público indicaron estar totalmente de acuerdo, y el 18,6% de acuerdo. Por parte del sector privado, el 16,3% indicaron estar totalmente de acuerdo y el 11,6% de acuerdo. Es preciso mencionar que, los encuestados de ambos sectores relataron que al inicio su inserción laboral tuvieron dificultades para que sus compañeros confíen en su desempeño laboral, pero en el transcurrir del tiempo pudieron demostrar sus capacidades, logrando así la confianza de los demás.

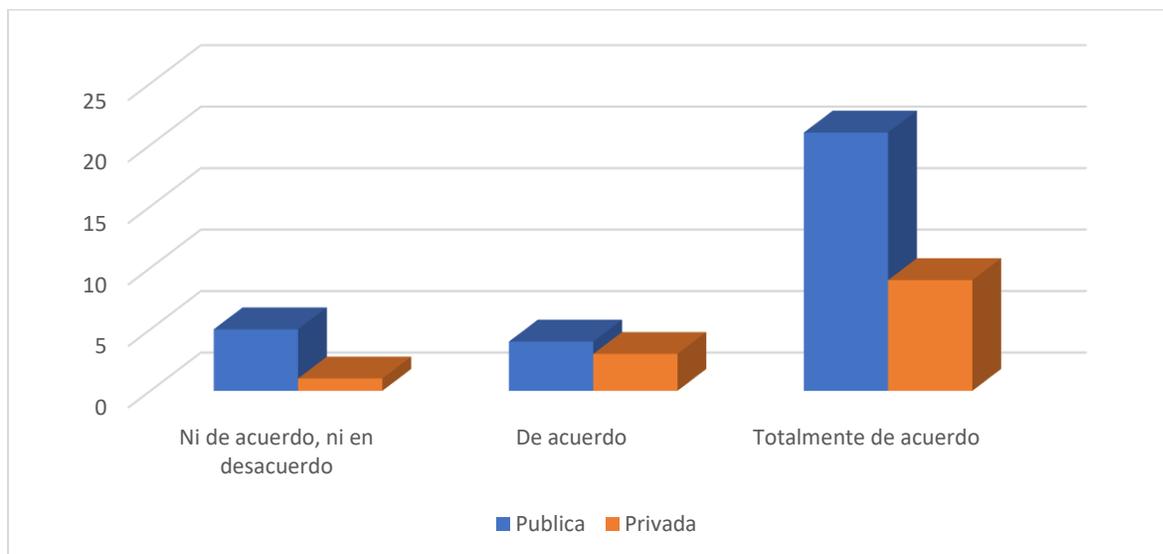
**Tabla 31**

*Dimensión 3: Entorno laboral*

Escala	Publica		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	11.6%	1	2.3%	6	14.0%
De acuerdo	4	9.3%	3	7.0%	7	16.3%
Totalmente de acuerdo	21	48.8%	9	20.9%	30	69.8%
Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.0%

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

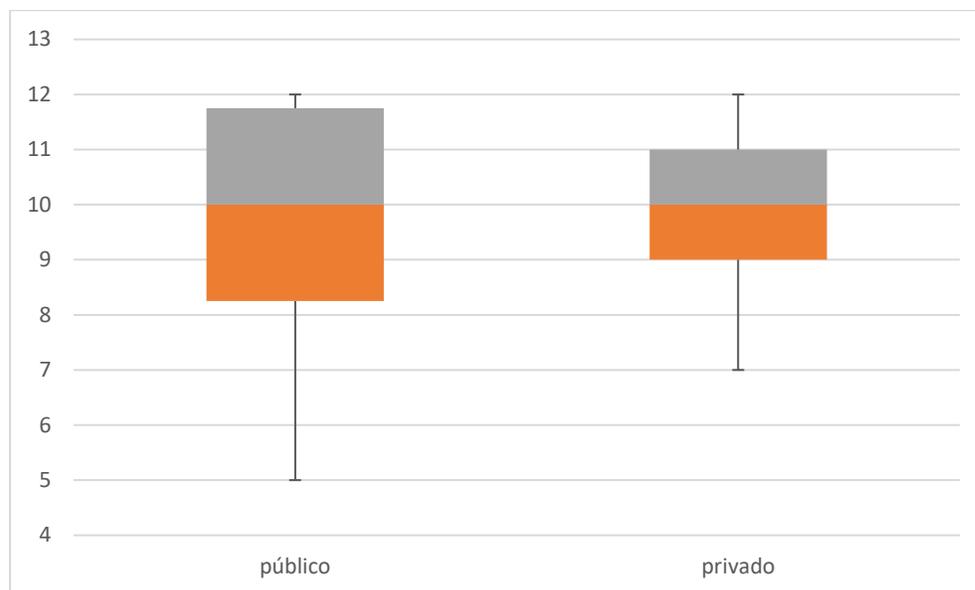
**Figura 10**  
*Entorno laboral*



El entorno laboral bajo la perspectiva de los participantes en la investigación demuestra que los datos se agrupan principalmente en una categoría; siendo “totalmente de acuerdo” con la mayor proporción en ambos sectores, 48,8% en la pública y 20,9% en la privada; por cuanto, se puede mencionar que el acceso a una oportunidad laboral le permite a la persona con discapacidad mejorar su calidad de vida, así mismo, que el contar con una persona con discapacidad le permite a las instituciones mejorar su entorno laboral.

**Figura 11**

*Diagrama de caja y bigotes entorno laboral*



De acuerdo al diagrama de caja y bigotes, se observa que hay más datos con valores máximos en el privado que el público, también se observa que la media y mediana de ambos grupos muestrales no difieren estadísticamente, lo que pone en manifiesto que el entorno laboral es similar.

**Tabla 32**

*Pregunta 13: Percibo un sentimiento de empatía en la institución en que laboro.*

Escala	Publica		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	2	4.7%	0	0.0%	2	4.7%
En desacuerdo	1	2.3%	1	2.3%	2	4.7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	16.3%	1	2.3%	8	18.6%
De acuerdo	10	23.3%	6	14.0%	16	37.2%
Totalmente de acuerdo	10	23.3%	5	11.6%	15	34.9%
Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.0%

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

Los encuestados del sector público, en su mayoría (23,3%) indicaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con la premisa planteada. Mientras que, de la privada, el 14,0% indicaron estar de acuerdo y el 11,6% totalmente de acuerdo. De esta manera, podemos identificar que efectivamente los trabajadores con discapacidad de ambos sectores perciben un sentimiento de empatía por parte de sus compañeros de trabajo.

### Tabla 33

*Pregunta 14: La institución garantiza que los procesos de evaluación en sus convocatorias permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad.*

Escala	Pública		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	3	7.0%	1	2.3%	4	9.3%
En desacuerdo	4	9.3%	0	0.0%	4	9.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	39.5%	6	14.0%	23	53.5%
De acuerdo	2	4.7%	2	4.7%	4	9.3%
Totalmente de acuerdo	4	9.3%	4	9.3%	8	18.6%
Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.0%

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

Con respecto a si “la institución garantiza que los procesos de evaluación en sus convocatorias permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad” en el sector público el 39,5% de los encuestados indicaron estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, y en el sector privado, el 14,0% también indicaron estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la premisa planteada. Esto se debe a que los encuestados señalan que accedieron a sus puestos de trabajo luego de haber recurrido a la Bolsa de Trabajo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Cusco y no a través de una convocatoria de trabajo; puesto que si bien los

concursos públicos de contratación de personal consideran el puntaje adicional para las personas con discapacidad, no logran cubrir el perfil profesional exigido.

**Tabla 34**

*Pregunta 15: Las actividades que planifica la entidad están diseñadas para que todos participemos equitativamente.*

Escala	Publica		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	4	9.3%	1	2.3%	5	11.6%
En desacuerdo	3	7.0%	1	2.3%	4	9.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	18.6%	0	0.0%	8	18.6%
De acuerdo	7	16.3%	3	7.0%	10	23.3%
Totalmente de acuerdo	8	18.6%	8	18.6%	16	37.2%
Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.0%

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

En el sector público el 18,6% indicaron estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente. Mientras que en el sector privado el 18,6% indicó estar totalmente de acuerdo y el 7,0% de acuerdo. Por lo que podemos mencionar que, en el sector público las actividades organizadas, no siempre están planificadas para que los trabajadores con discapacidad participen, mientras que, en el sector privado, la mayoría de las actividades que realizan sí consideran la participación de los trabajadores con discapacidad con el fin de que se integren con sus demás compañeros.

**Tabla 35**

*Pregunta 16: En mi centro de trabajo se promueve el respeto y protección hacia las personas con discapacidad.*

Escala	Pública		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	4	9.3%	2	4.7%	6	14.0%
En desacuerdo	2	4.7%	1	2.3%	3	7.0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	11.6%	0	0.0%	5	11.6%
De acuerdo	5	11.6%	4	9.3%	9	20.9%
Totalmente de acuerdo	14	32.6%	6	14.0%	20	46.5%
Total	30	69.8%	13	30.2%	43	100.0%

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

Los trabajadores del sector público en su mayoría (32,6%) indicaron estar totalmente de acuerdo y el 11,6% ni de acuerdo, ni en desacuerdo y de acuerdo, respectivamente; en tanto que, de los encuestados del sector privado, el 14,0% indicaron estar totalmente de acuerdo y el 9,3% de acuerdo. En tal sentido, se puede decir que, tanto en el sector público como en el privado una cantidad considerable de trabajadores con discapacidad siente que en su trabajo se promueve el respeto y protección hacia las personas con discapacidad.

**Tabla 36**

*Pregunta 17: En los procesos y proyectos de la institución se ve reflejada la filosofía de la inclusión.*

Escala	Pública		Privada		Total	
	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	3	7.0%	1	2.3%	4	9.3%
En desacuerdo	4	9.3%	1	2.3%	5	11.6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	11.6%	1	2.3%	6	14.0%

De acuerdo	10	23.3%	3	7.0%	13	30.2%
Totalmente de acuerdo	8	18.6%	7	16.3%	15	34.9%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>69.8%</b>	<b>13</b>	<b>30.2%</b>	<b>43</b>	<b>100.0%</b>

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

En el sector público, el 23,3% indicaron estar de acuerdo y el 18,6% totalmente de acuerdo, mientras que los encuestados del sector privado, el 16,3 % indicaron totalmente de acuerdo y el 7,0% de acuerdo frente a la premisa planteada. Por cuanto podemos mencionar que, los trabajadores con discapacidad de ambos grupos perciben que en sus centros de trabajo de alguna forma se fomenta el tema de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

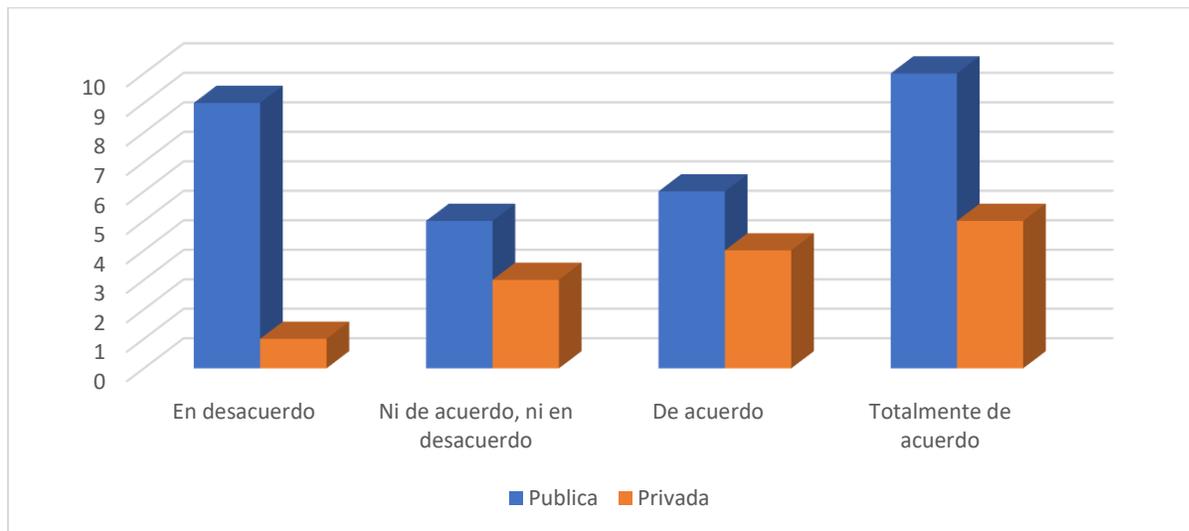
### **Tabla 37**

#### *Dimensión 4: Conducta frente a la no discriminación*

<b>Escala</b>	<b>Publica</b>		<b>Privada</b>		<b>Total</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
En desacuerdo	9	20.9%	1	2.3%	10	23.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	11.6%	3	7.0%	8	18.6%
De acuerdo	6	14.0%	4	9.3%	10	23.3%
Totalmente de acuerdo	10	23.3%	5	11.6%	15	34.9%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>69.8%</b>	<b>13</b>	<b>30.2%</b>	<b>43</b>	<b>100.0%</b>

*Nota.* Obtenido del trabajo de campo.

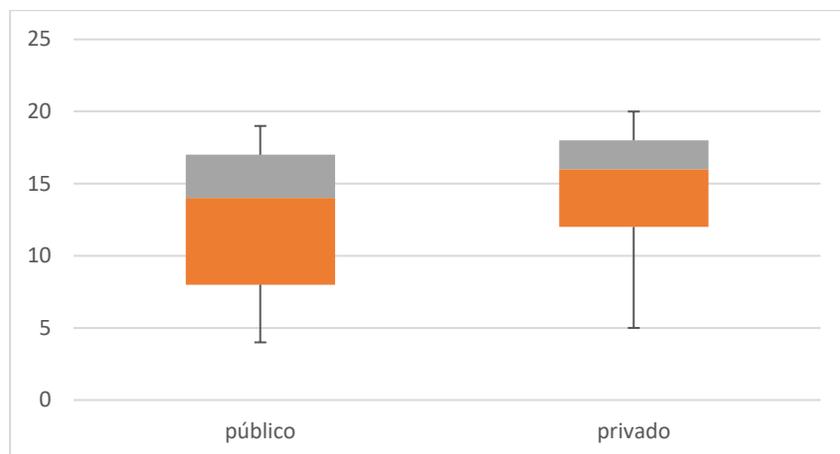
**Figura 12**  
*Conducta frente a la no discriminación*



De acuerdo a los datos obtenidos, se puede observar que en el sector público el 23,3% indicaron estar totalmente de acuerdo y el 20,9% en desacuerdo; mientras que, en el sector privado, el 11,6% indicó estar totalmente de acuerdo y el 9,3% de acuerdo. Es notoria la diferencia de respuestas obtenidas del sector público, ya que una parte indica que en sus instituciones se les brinda un trato digno con respeto y protección; sin embargo, una cantidad considerable de los encuestados de la pública señalan que atravesaron por situaciones de discriminación. En cambio, los encuestados de la privada en su mayoría perciben que sus instituciones son inclusivas.

**Figura 13**

*Diagrama de caja y bigotes conducta frente a la no discriminación*



En base al gráfico anterior, se observa que la mediana y media del grupo de trabajadores que labora en el sector privado es más alto que en el público, lo cual podría ser un indicio de que hay mayor discriminación en el público que en el privado.

#### ***4.1.1.4. Resultados de las entrevistas***

Habiendo aplicado una entrevista, como segundo instrumento de recolección de datos, a 05 representantes de las instituciones públicas y/o privadas ubicadas en la Provincia del Cusco; se obtuvieron los siguientes resultados:

En cuanto a la primera dimensión de Persona con discapacidad, los entrevistados señalaron lo siguiente:

Para las instituciones públicas, en el caso de las municipalidades tienen implementadas las oficinas de OMAPED que velan por la integridad y provisión de servicios en favor de las personas con discapacidad, así mismo, indican tener pleno conocimiento sobre la Ley N°29973, sin embargo, son conscientes de que no cumplen con la cuota laboral mínima exigida; así mismo, indican que promueven la certificación de las personas con discapacidad. Mientras que los representantes de las instituciones privadas, también indican tener conocimiento sobre la Ley

N°29973, y aunque en su mayoría no logran cumplir con la cuota laboral, indican tener la intención de contratar a una persona con discapacidad, por lo que recurren a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo para dar a conocer los puestos de trabajo que pueden ser ocupados por una persona con discapacidad.

Referido a la segunda dimensión de Condición Laboral, se señala lo siguiente:

Los entrevistados de las instituciones públicas, dicen respetar los horarios laborales establecidos, aunque en ocasiones indican que es necesario dedicar mayores horas laborales a su trabajo por la misma naturaleza del puesto que asume cada trabajador y con el fin de no sobrecargarse de tareas; así mismo indican que no implementan mayores ajustes razonables además de las rampas de acceso, ello debido a que no cuentan con presupuestos que les permitan realizar mayores cambios en favor de los trabajadores con discapacidad. Por su parte, los representantes de las privadas indican que generalmente sí se cumplen con los horarios de trabajo establecidos, y en caso el trabajador requiera de mayores horas para cumplir con su trabajo, estas horas son compensadas por horarios libres y otros incentivos; y en cuanto a los ajustes razonables, además de las rampas de acceso, implementan ascensores, servicios higiénicos específicos para personas con discapacidad y así mismo algunos ven por conveniente contratar a un intérprete de señas para una mejor comunicación.

Ver Anexo 04: Entrevistas recopiladas

## 4.2. Prueba de hipótesis

### Prueba de hipótesis general

**H0:** “La inclusión laboral de personas con discapacidad **no** es distinta en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023”

**Ha:** “La inclusión laboral de personas con discapacidad es distinta en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023”

### Tabla 38

#### *Prueba de hipótesis general*

	<b>Inclusión laboral</b>
U de Mann-Whitney	173.500
W de Wilcoxon	638.500
Z	-0.605
Sig. asintótica(bilateral)	<b>0.545</b>

En base al estadístico que compara medias muestrales de trabajadores con discapacidad en el sector público y privado se evidencia que hay una diferencia ( $Z = -0,605$ ), no obstante, esta no es significativa debido a que el nivel de trascendencia está por encima del tope aceptado (Sig. asintótica(bilateral)=0,545;  $p > 0.05$ ), lo que implica que la inclusión laboral no presenta diferencias estadísticas en el ámbito laboral público y privado. En tal sentido, la hipótesis alterna se rechaza y consecuentemente se asume que la varianza de las medias se asemeja, por lo tanto, es posible afirmar que “la inclusión laboral de personas con discapacidad no es distinta en las instituciones públicas y privadas”.

### Prueba de hipótesis específica 1

**H0:** “El actuar de la persona con discapacidad para la inclusión laboral **no** es distinta en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023”.

**Ha:** “El actuar de la persona con discapacidad para la inclusión laboral es distinta en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023”.

**Tabla 39**

*Prueba de hipótesis específica uno*

	Persona con discapacidad
U de Mann-Whitney	190.500
W de Wilcoxon	655.500
Z	-0.132
Sig. asintótica(bilateral)	<b>0.895</b>

La comparación de medias muestrales evidencia que la diferencia es  $Z = -0,132$ , no obstante, de acuerdo a la “significancia asintótica” ( $p = 0.895 > 0.05$ ) es no significativa, por estar encima del riesgo de error aceptado. Con lo cual es posible afirmar que no existen diferencias significativas entre la persona con discapacidad para la inclusión laboral en instituciones públicas y privadas. De tal forma que, la hipótesis alterna es falsa y la nula verdadera.

**Prueba de hipótesis específica 2**

**H0:** “La condición laboral de personas con discapacidad **no** es distinta en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023”.

**Ha:** “La condición laboral de personas con discapacidad es distinta en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023”.

**Tabla 40**

*Prueba de hipótesis específica dos*

	Condición laboral
U de Mann-Whitney	127.500
W de Wilcoxon	592.500
Z	-1.869

---

 Sig. asintótica(bilateral)

0.062

---

La comparación de medias muestrales evidencia que la diferencia según valor de  $Z = -1,869$ , no obstante, de acuerdo a la “significancia asintótica” ( $p=0,062 > 0,05$ ) es no significativa, debido a que supera el riesgo de error aceptado. Con lo cual se asume que no existen diferencias significativas entre las condiciones laborales en instituciones públicas y privadas. De tal forma que, la hipótesis alterna es falsa y la nula verdadera.

### Prueba de hipótesis específica 3

**H0:** “El entorno laboral de personas con discapacidad **no** es distinto en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023”.

**Ha:** “El entorno laboral de personas con discapacidad es distinto en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023”.

### Tabla 41

#### *Prueba de hipótesis específica tres*

	Entorno laboral
U de Mann-Whitney	191.000
W de Wilcoxon	656.000
Z	-0.131
Sig. asintótica(bilateral)	0.896

La comparación de medias muestrales evidencia que la hipótesis alterna es falsa y la nula verdadera, si bien es cierto que hay diferencia según  $Z = -0,131$ , pero este no es significativo ( $p=0,896 > 0,05$ ), debido a que supera el riesgo de error aceptado. Con lo cual se asume que no existen diferencias significativas entre el entorno laboral en instituciones públicas y privadas.

#### Prueba de hipótesis específica 4

**H0:** “La conducta frente a la no discriminación de personas con discapacidad **no** es distinta en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023”.

**Ha:** “La conducta frente a la no discriminación de personas con discapacidad es distinta en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023”.

#### Tabla 42

##### *Prueba de hipótesis específica cuatro*

	Conducta frente a la no discriminación
U de Mann-Whitney	158.000
W de Wilcoxon	623.000
Z	-1.017
Sig. asintótica(bilateral)	<b>0.309</b>

Según el estadístico que compara medias muestrales de trabajadores con discapacidad en el sector público y privado se evidencia que hay una diferencia ( $Z = -1,017$ ), no obstante, este resulta no significativa debido a que el nivel de trascendencia ( $p = 0,309$ ) está por encima del tope aceptado ( $p > 0.05$ ), lo que implica que la conducta frente a la no discriminación no presenta diferencias estadísticas en el ámbito laboral público y privado. En tal sentido, la hipótesis alterna se rechaza y consecuentemente se asume que la varianza de las medias se asemeja.

### 4.3. Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como propósito describir y comparar cómo es la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023.

Para la realización del presente estudio se atravesaron por limitantes como el difícil acceso del registro de las personas con discapacidad por parte de las diferentes instituciones, por el temor de divulgar los datos al tratarse de un tema sensible.

Los resultados obtenidos demuestran que la inclusión laboral de las personas con discapacidad permite su integración en la sociedad, la mejora de su calidad de vida y a su vez que contribuye a la disminución del porcentaje de la No PEA en el país. Las instituciones que integran a las personas con discapacidad como parte de su equipo de talento humano, contribuyen a mejorar el ambiente laboral y promueven empatía en sus colaboradores.

Estos resultados guardan relación con Escobar (2016), quien señala que las personas en situación de discapacidad que no se encuentran económicamente activas son una fuente de valor no aprovechada, a su vez que la implementación de programas sociales por parte del estado les permite a las personas con discapacidad el acceso a puestos laborales, que consecuentemente permite su mejora de calidad de vida; lo cual concuerda con los hallazgos de la presente investigación.

Así mismo, se observa en la investigación de Jorge (2017), hace mención que muchas de las instituciones públicas y privadas no cuentan con las condiciones adecuadas, vale decir que no adoptan los ajustes razonables que plantea la ley N°29973 como debiera, pues la única medida adoptada en muchas de estas en la implementación de rampas en sus instalaciones; y con

respecto al conocimiento de las políticas que protege y promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el estudio refleja que el total de los encuestados los desconocen.

El estudio realizado por Aucalle y Huallpa (2019), hace notar que los trabajadores con discapacidad física tienen un nivel de conocimiento bueno, que comprenden los procesos establecidos en las organizaciones en que laboran; poseen buenas habilidades puesto que aplican técnicas y procedimientos relacionados con su trabajo; y a su vez que sus actitudes y sentimientos hacia su trabajo influyen en su entorno laboral de manera positiva.

En contraste con la Teoría del Comportamiento organizacional, los resultados obtenidos concuerdan en que el talento humano, en este caso los trabajadores con discapacidad, influyen positivamente en las organizaciones, dado que ellos son fuente de motivación para los demás integrantes de las instituciones, teniendo en cuenta también que con sus capacidades aportan significativamente a la organización. Así mismo, como se expresan en los resultados, se evidencia que la motivación es fundamental para el desempeño de los trabajadores, que es parte de la perspectiva media del comportamiento, la cual puede verse influida por el grado de cohesión que se da en los grupos de trabajo. En concordancia con la microperspectiva, los resultados demuestran que aún existen obstáculos con la integración de talentos a las organizaciones, puesto que no todas implementan las políticas y normas de inclusión laboral, generando que los trabajadores con discapacidad no puedan adecuarse del todo a sus espacios laborales.

En cuanto a la Teoría Burocrática, frente a los resultados obtenidos, se observa que la mayoría de las organizaciones, no cumplen con el carácter legal de las normas y reglamentos, haciendo mención al cumplimiento de la cuota laboral y al respeto de los derechos de la persona con discapacidad; por otro lado, si bien la teoría nos indica que por medio de la división del

trabajo se le permite al personal dominar sus funciones, los resultados demuestran que si a un trabajador con discapacidad no se le brinda un ajuste razonable tendrá cierto grado de dificultad para cumplir con sus funciones. Respecto a la meritocracia, los resultados demuestran que en su mayoría las instituciones valoran las capacidades que posee el trabajador para desarrollar su potencial, y ello les permite afianzar sus capacidades y competencias, lo cual también es valorado por los trabajadores con discapacidad.

En conclusión, podemos afirmar que existe evidencia suficiente para indicar que la inclusión laboral de las personas con discapacidad favorece tanto a la persona y a la misma entidad.

## CONCLUSIONES

### Objetivo general

Se determinó que la mayoría de personas con discapacidad que vienen laborando en instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco están “de acuerdo” en cómo se viene dando su inclusión laboral, sin embargo, para acceder a sus puestos de trabajo tuvieron que informarse en cuanto a sus derechos como personas con discapacidad para hacer valer de estas y exigir el cumplimiento de la cuota laboral en estas entidades, debido a que existe una ausencia de mecanismos de control por parte del Estado. Por su parte, los encargados de las oficinas de Recursos Humanos indican tener conocimiento sobre la ley N°29973, pero en la mayoría de los casos no cumplen con la cuota laboral en sus instituciones en algunos casos porque la naturaleza de los puestos laborales exige perfiles con el grado académico superior como mínimo. Así mismo las personas con discapacidad afrontan otra barrera que le impide su inclusión laboral como es la inaccesibilidad de la infraestructura de las instituciones, pese a las deficiencias antes descritas, la mayoría de los trabajadores con discapacidad indican tener una buena relación interpersonal con sus compañeros de trabajo, lo cual genera un clima laboral favorable.

Objetivo específico 1: En cuanto a la actitud de las personas con discapacidad que vienen laborando en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, se denota que la mayoría de los trabajadores de las instituciones públicas conocen los derechos y deberes de la persona con discapacidad, del mismo modo indican que su grado de discapacidad no es una limitante para desarrollar sus actividades laborales, además que se sienten valorados por su institución, para el mismo caso se da en las instituciones privadas de la provincia del Cusco.

Objetivo específico 2: Con respecto a cómo es la condición laboral que se le brinda a las personas con discapacidad, en cuanto al sector público la mayoría indicó no estar en acuerdo ni

en desacuerdo, ya que consideran más importante el contar con un ingreso económico fijo independientemente si este cubre el total de sus necesidades, incluso si en ocasiones la carga laboral los obliga a cubrir mayores horas de trabajo, pese a que estas no sean remuneradas, mientras que en las instituciones privadas los trabajadores indican que están de acuerdo con la remuneración que perciben y que en sus instituciones se cumple con el horario laboral establecido; en cuanto a este punto los representantes de recursos humanos de las instituciones indican que las horas laborales se cumplen de acuerdo a los establecido en la ley de la jornada laboral. En el tema de mecanismos de seguridad laboral ambos indican estar de acuerdo con las medidas de seguridad que se adoptan para el resguardo de su integridad física brindándoles la indumentaria necesaria; pero en lo que concierne a ajustes razonables existe una divergencia de opiniones por parte de los colaboradores de las instituciones públicas, esto debido a que la infraestructura no es tan accesible, no hay presencia de un intérprete de señas y un sistema de lectoescritura. Para el sector privado es, muy al contrario, porque el personal con discapacidad se encuentra con una accesibilidad de infraestructura más acorde a su condición.

Objetivo específico 3: Se determinó que la mayoría de los encuestados de ambos sectores coinciden con una respuesta de totalmente de acuerdo en cuanto a su mejora de calidad de vida que le brinda ocupar un puesto laboral, debido a que contar con un ingreso económico les permitió cubrir sus necesidades. En consideración a la motivación laboral, por un lado en el sector público se obtuvieron respuestas relativas, dado que una parte indica sentirse motivado con su entorno laboral, mientras que otro grupo no lo percibe de la misma manera; por el otro lado los trabajadores con discapacidad de las instituciones privadas señalan sentir mayor motivación en su entorno laboral, la iniciativa de ésta parte a un corto plazo de que el personal con discapacidad haya sido incorporado en la institución, ya que las relaciones interpersonales se

van desarrollando de manera positiva con el transcurrir del tiempo y esta a su vez genera un vínculo de confianza entre compañeros. De los datos recopilados de la entrevista los representantes de recursos humanos de las instituciones públicas y privadas coinciden que contar con el talento de una persona con discapacidad en su equipo de trabajo influye de forma positiva en el entorno laboral enriqueciendo con sus habilidades y experiencias únicas construyendo así un ambiente sólido e inclusivo.

Objetivo específico 4: En cuanto a la no discriminación, la mayoría de los trabajadores con discapacidad de ambos sectores, coinciden con una respuesta de totalmente de acuerdo, lo que significa que en gran parte de las instituciones existe un sentimiento de empatía, respeto y protección. Sin embargo, para lograr un puesto laboral los encuestados de las instituciones tanto públicas como privadas, en algunos casos, mencionaron que no accedieron a su puesto laboral mediante una convocatoria de trabajo sino que tuvieron que recurrir a la Bolsa de trabajo brindado por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco, Asociación Kallpa, COREDIS y otras ONGs, mediante estas integraciones del personal con discapacidad las instituciones buscan cumplir la cuota laboral que exige la ley N°29973.

## RECOMENDACIONES

Para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco se sugiere lo siguiente en la variable de estudio y las diferentes dimensiones:

### Objetivo General

- Cada institución por medio de sus oficinas de recursos humanos debe concientizar la buena práctica de inclusión de las personas con discapacidad.
- CONADIS, las OMAPED, deben promover capacitaciones dirigidas a las instituciones públicas y privadas para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Que la inclusión laboral de las personas con discapacidad sea de mayor interés para las instituciones públicas y privadas, donde prevalezca el respeto, empatía y la no discriminación hacia la persona con discapacidad.
- Cada institución por medio de sus oficinas de recursos humanos debe concientizar la buena práctica de inclusión de las personas con discapacidad. Así mismo precisar que, no basta con contratarlos sino también de buscar mecanismos para fortalecer y mejorar sus capacidades y habilidades laborales.

### Objetivo específico 1:

- Todos los trabajadores con discapacidad deben informarse sobre sus derechos y deberes que le corresponden, para que de esta forma ninguna institución pública o privada infrinja sus derechos laborales.
- La persona con discapacidad debe alcanzar mayores estudios de nivel académico para lograr ocupar un puesto laboral con mayor facilidad.

- Las personas con discapacidad tienen que ser partícipes en los cursos de formación técnica laboral que organiza la GRTPE para desarrollar habilidades en línea con la transformación continua de las demandas del mercado laboral.
- La persona con discapacidad debe alcanzar mayores grados de especialidad académica de acuerdo a sus posibilidades para que logre ocupar un puesto laboral con mayor facilidad y así poder cumplir con los requisitos mínimos exigidos por el perfil ocupacional de las instituciones.
- En cuanto a la ley N°29973, considerar algunas modificaciones ya que existen ciertos vacíos legales en cuanto a la cuota laboral. Por ejemplo, al igual que Bolivia que considera como cuota laboral la contratación del padre, madre, cónyuge o tutor de la persona con discapacidad; como Ecuador que considera el grado de parentesco, la contratación de un pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; son cuestiones que podrían implementarse en la Ley N°29973, ya que de esta manera las instituciones lograrán mayores porcentajes de cumplimiento de la cuota laboral exigida.
- El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, con el fin de promover el cumplimiento de la cuota laboral, podría implementar los sellos distintivos, como se viene haciendo en Paraguay, a aquellas instituciones que cumplen con la cuota laboral.

#### Objetivo específico 2:

- Toda institución debe respetar y ser consciente de los horarios laborales y las remuneraciones correspondientes de cada trabajador según su puesto y condición, más aún si se trata de una persona con discapacidad que demuestra compromiso y se esfuerza para poder conservar su puesto de trabajo.

- Las instituciones públicas y privadas deben proveer de los recursos necesarios para el mejor desenvolvimiento de las personas con discapacidad, así como contar con una infraestructura que posibilite su normal desplazamiento en sus inmediaciones.
- Las instituciones tienen que fijar puestos laborales con perfiles ocupacionales que puedan cumplir las personas con discapacidad.

#### Objetivo específico 3:

- Las instituciones tienen que brindar capacitaciones a los trabajadores con discapacidad para dotarlos de mayores conocimientos para que consecuentemente ellos mejoren su desempeño laboral y así puedan preservar su puesto de trabajo.
- Los representantes de cada institución deben otorgar charlas de inducción a su personal con discapacidad desde el momento de su inserción, para la identificación de sus roles y responsabilidades diarias.
- Es necesario también dotarlos de mayores conocimientos para mejorar su desempeño laboral y así puedan preservar su puesto de trabajo, ya que ellos le permiten mejorar su calidad de vida.
- Los representantes de cada institución deben otorgar charlas a su personal con discapacidad desde el momento de su inserción, para que ellos puedan desenvolverse de mejor manera con sus compañeros de trabajo expresando sus ideas, experiencias y emociones con total confianza.

#### Objetivo específico 4:

- Que se fortalezca el sentimiento de empatía hacia los trabajadores con discapacidad, permitiendo su involucramiento y haciéndole participe de otras funciones que se le asigne.

- Pedir mayor consideración a las instituciones en cuanto a sus convocatorias, sobre todo en el perfil mínimo exigido, ya que se sabe que la mayoría de las personas con discapacidad no cuentan con altos grados académicos como para cubrir las plazas vacantes.
- Tomar en cuenta las siguientes consideraciones para el perfil mínimo exigido para una persona con discapacidad: para trabajos operativos, considerar estudios de educación primaria completa (si la persona posee un grado de discapacidad moderada y severa) y de secundaria completa (si la persona posee un grado de discapacidad leve), así mismo, tomar en cuenta las certificaciones de participación de cursos de capacitación que promueve el estado o de forma particular. En caso de puestos administrativos, considerar un perfil mínimo de grado de instrucción técnica o profesional, completa o incompleta.
- Los jefes de recursos humanos tienen que instruirse en temas de lenguaje inclusivo, sea braille y lenguaje de señas, así como también, asegurar la contratación de un intérprete de señas para una mejor comunicación con el personal, tal como se exige en la Ley N°29973 en su artículo 81, infracciones, que indica la imposición de una multa de 5 UIT hasta 10 UIT por su incumplimiento.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado Hernández, J. A., & Marín Traura, S. (2020). La inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en la Comunidad Valenciana. *Siglo Cero Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 51(3), 7-26.  
<https://doi.org/10.14201/scero2020513726>
- Álvarez Muñoz, W. F. (2017). *Inserción laboral de persona con discapacidad en las instituciones públicas del Distrito de Sicuani en el año 2016*. 126.  
<https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2020/10/Tesis-Insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-Sicuani-Cusco.pdf>
- Auccaille Layme, B., & Huallpa Quispe, N. (2019). Desempeño Laboral De Los Trabajadores Con Discapacidad Física En Las Instituciones Publicas De La Ciudad Del Cusco - 2017. *Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*, 1, 167.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12918/3822>
- Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. (2020). Grupos Vulnerables. En *Comisión de Atención a Grupos Vulnerables*.  
[http://archivos.diputados.gob.mx/Centros\\_Estudio/Cesop/Eje\\_tematico\\_old\\_14062011/9\\_gvulnerables\\_archivos/G\\_vulnerables/d\\_gvulnerables.htm#\\_edn1](http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Eje_tematico_old_14062011/9_gvulnerables_archivos/G_vulnerables/d_gvulnerables.htm#_edn1)
- CEFIC PERÚ. (2023). *¡Descubra las Empresas Privadas en el Perú!*  
<https://ceficperu.org/descubra-las-empresas-privadas-en-el-peru/>
- CONADIS. (2023). *Inclusión Laboral*. <http://conadis.gob.do/inclusion-laboral/>
- CONADIS. (2024). *Nota de Prensa, inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas 2023*. Plataforma digital única del Estado Peruano.  
<https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/22052-se-registran-801-mil-personas-con->

discapacidad-visual-en-todo-el-peru

Congreso de la Republica. (2023). *Constitución Política del Perú* (O. M. del C. de la República (ed.)). Imprenta del Congreso.

Dessler, G. (2011). Administración de recursos humanos. En *19 Octubre*.

<https://josuetgonzalezp.wordpress.com/2014/10/19/administracion-de-recursos-humanos/>

Díaz García, L. I., Bastías Parraguez, C., Alarcón García, S., & Ritz Parra, K. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de iberoamérica. Una evaluación desde la convención. *Revista Chilena de Derecho*, 48(3), 25-54.

<https://doi.org/10.7764/R.483.2>

El Congreso de la República. (2012). Diario Oficial El Peruano: Normas Legales. *Diario oficial El Peruano*, 10-15. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-aprueba-el-codigo-de-responsabilidad-decreto-legislativo-n-1348-1471548-8/>

ENABLE. (2019). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad: Informes de los países socios*. ERASMUS+.

Escobar Sosa, S. Y. (2016). Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana. En *Colegio Frontera del Norte*. El Colegio de la Frontera Norte.

Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco. (2021). Diagnóstico socio económico laboral. *Observatorio Socio Económico Laboral*, 79. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2868354/Cusco - Diagnóstico Cusco N° 01- 2021.pdf>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018a). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Número Mexico).

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018b). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Número Mexico).
- IDEA Internacional. (2008). *Igualdad de oportunidades y política*.
- INEI. (2013). Nota de prensa; personas con discapacidad. *Nº 178 – 02 Diciembre 2013*, 99, 1-2.
- INFOBAE. (2022). *Solo 88 de 7 mil empresas en el Perú cumplen con emplear personas con discapacidad - Infobae*. <https://www.infobae.com/america/peru/2022/10/17/solo-88-de-7-mil-empresas-en-el-peru-cumplen-con-emplear-personas-con-discapacidad/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad, 2017. *INEI*, 1-117.  
[https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf)
- Iwata, R. (2023). *Estereotipos y prejuicios*. Museo Memoria y Tolerancia.  
[https://www.myt.org.mx/tolerancia\\_url/estereotipo-prejuicio#:~:text=Los estereotipos son construcciones sociales,neutras%2C sobre el grupo estereotipado](https://www.myt.org.mx/tolerancia_url/estereotipo-prejuicio#:~:text=Los estereotipos son construcciones sociales,neutras%2C sobre el grupo estereotipado)
- Jiménez, B. (2016). *Introducción a los servicios sociales*. 1-16.
- Jorge, R. (2017). Factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Puno - 2017. [Universidad Nacional del Altiplano]. En *Universidad Nacional del Altiplano*.  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza\\_Mamani\\_Joel\\_Nef tali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Nef tali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Loayza Huamán, V. Ä. (2017). Inclusión Laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad de Yauli - Periodo 2014. *Repositorio Institucional - UNH*, 80.  
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2755>

- López Insua, B. del M. (2017). Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo 2006 (núm. 187). *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 5(2), 22.  
[http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/viewFile/479/661](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/viewFile/479/661)
- López, M., & Guerra, P. (2015). La Inclusión Laboral Mediante Equipos de Trabajo a Distancia. *International Journal of Good Conscience*, 10(1), 172-191.
- María, C., De La Hera, A., & Pérez Torres, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Med Segur Trab (Internet)*, 57, 1-262.
- METRIDIS-CUSCO. (2019). *Estrategia regional sobre discapacidad y desarrollo inclusivo*. 1(1), 01-103.
- Ministerio de Salud. (2015). *Norma Técnica de salud para la evaluación, calificación y certificación de la persona con discapacidad*. 1, 1-79.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2022). *Cuota de empleo*. Empleo y personas con discapacidad. <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/#:~:text=La cuota de empleo es,el acceso a un empleo.>
- Ministerio del Trabajo Colombia. (2014). Decreto N°1507-2014. En *Progress in Brain Research*.  
[https://doi.org/10.1016/S0079-6123\(08\)60419-7](https://doi.org/10.1016/S0079-6123(08)60419-7)
- Mollo, J. (2023). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en Perú*. PwC.  
<https://www.saldarriagaconcha.org/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-el-sector-tecnologico/>
- Naciones Unidas. (2007). *Convención sobre los derechos de la Persona con Discapacidad*. 211.  
[https://treaties.un.org/doc/Publication/CTC/Ch\\_IV\\_15.pdf](https://treaties.un.org/doc/Publication/CTC/Ch_IV_15.pdf)

- OIT. (2020). Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. En *Informe III (Parte B)*. [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_738283/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_738283/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). *No discriminación e igualdad*. [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_151902/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151902/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Inclusión de las personas con discapacidad: beneficios para todos - InfoStories*. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion#starting-your-disability-inclusion-journey>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Discapacidad y trabajo*. [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud. (1997). Medición de la calidad de vida. *Whoqol*, 10. <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/oms-calidad-01.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *Discapacidad*. Discapacidad. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Oviedo, H., & Campo, A. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: La consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*.
- Perú, U. (2018). *UNFPA Peru | 8 de cada 10 personas con discapacidad no participan del mercado laboral en el Perú*. <https://peru.unfpa.org/es/news/8-de-cada-10-personas-con-discapacidad-no-participan-del-mercado-laboral-en-el-peru>
- Pupiales Rueda, B., & Córdoba Andrade, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Mazinales*, 279-289.

- Real Academia Española. (2014). Definición Discapacidad. En *Diccionario de la lengua española* (23.<sup>a</sup> ed.). <https://dle.rae.es>
- Serrano Gallardo, P., & Parro Moreno, A. (2015). Entornos de trabajo e impacto en salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(240), 311-313. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2015000300001>
- Suárez, F. M. (2018). *Problemas sociales y problemas de programas sociales masivos*. Cepal. <http://archivo.cepal.org/pdfs/1989/S8900328.pdf>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (L. S.A. (ed.); 4ta ed.).
- Tapara Estrada, J. A. (2020). Aplicación de la Ley N°29973 - Ley General de la Persona con discapacidad y la protección de los derechos fundamentales, en el distrito de Wanchaq periodo 2017-2018. En *Universidad Andina del Cusco*. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2755>
- Tirado, R. (2011). El Concepto de Entidad Pública en el Ordenamiento Jurídico Peruano y su Incidencia en el Régimen de Organización de la Administración Pública. *Derecho & Sociedad 36 Asociacion Civil*, 0(36), 103-119.
- Torres, E. M., & Samboni, S. M. (2015). *La inclusión laboral fortalece la responsabilidad social empresarial*. 1-5.
- UNICEF. (2015). ¿Qué son los derechos humanos? | UNICEF. En *Unicef*. <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>
- Urrego Ángela, P. M. (2016). Entorno Laboral Saludable. *Ministerio de Salud*, 26. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>
- Vadillo, M. N. (s. f.). *TRATO DIGNO\_ Concepto de la Ley de Defensa al Consumidor y su*

*aplicación*. Portal del Consumidor-PROTECTORA.

<http://www.protectora.org.ar/legislacion/trato-digno-no-a-las-colas-a-la-falta-de-respeto-a-la-vejacion/1502/>

Valer, D. (2018). *Inserción Laboral De Las Personas Con Discapacidad En La Unidad*

*Ejecutora 001 Del Gobierno Regional De Apurímac 2014*. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Vantage Circle. (2022). *Los 8 pasos sencillos para crear un proceso de incorporación de nuevos empleados*. <https://blog.vantagecircle.com/es/onboarding-incorporacion-empleado/>

Zimbrón, G., & Ojeda, R. (2020). Exclusión e inclusión de las personas con discapacidad en la ciudad de Mérida, Yucatán. *CELEI - Chile, 4*, 96-116.

**ANEXOS**

- A. Anexo 01: Matriz de consistencia
- B. Anexo 02: Matriz del Instrumento para recolección de datos
- C. Anexo 03: Fichas de validación de expertos
- D. Anexo 04: Entrevistas recopiladas
- E. Anexo 05: Evidencias fotográficas

**Anexo 01: Matriz de Consistencia**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable y dimensiones	Diseño Metodológico
<p><b>Problema General:</b> ¿Cómo es la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las Instituciones públicas y privadas de la Provincia del Cusco, 2023?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo es el actuar de la persona con discapacidad para su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023?</li> <li>• ¿Cómo es la condición laboral de la persona con discapacidad para su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023?</li> <li>• ¿Cómo es el entorno laboral de la persona con discapacidad para su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023?</li> <li>• ¿Cómo es la conducta frente a la no discriminación de las personas con discapacidad para su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General:</b> Describir y comparar cómo es la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir y comparar cómo es el actuar de la persona con discapacidad para su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023.</li> <li>• Describir y comparar cómo es la condición laboral de la persona con discapacidad para su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023.</li> <li>• Describir y comparar cómo es el entorno laboral de la persona con discapacidad para su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023.</li> <li>• Describir y comparar cómo es la conducta frente a la no discriminación de las personas con discapacidad para su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b> La inclusión laboral de personas con discapacidad es distinta en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El actuar de la persona con discapacidad para la inclusión laboral es distinta en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023.</li> <li>• La condición laboral de personas con discapacidad es distinta en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023.</li> <li>• El entorno laboral de personas con discapacidad es distinto en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023.</li> <li>• La conducta frente a la no discriminación de personas con discapacidad es distinta en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023.</li> </ul>	<p><b>Variable:</b> Inclusión laboral de las personas con discapacidad.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona con discapacidad</li> <li>• Condición laboral</li> <li>• Entorno laboral</li> <li>• No discriminación</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño de la Investigación:</b> No experimental – Transversal</p> <p><b>Enfoque de la investigación:</b> Mixto</p> <p><b>Muestra:</b> 50% de las personas con discapacidad que oscilan entre los 18 a 65 años, que cuentan con registro CONADIS y en condición laboral de trabajadores dependientes en la Provincia del Cusco (43 personas).</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b> Entrevista Encuesta</p>

*Nota:* Elaboración propia

## Anexo 02. Instrumentos de recolección de información

### A) CUESTIONARIO

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2023.						
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO (%)	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	ESCALA DE CALIFICACIÓN:
						1
Inclusión laboral de personas con discapacidad	Persona con discapacidad	Ley N°29973	24%	4	1. Conozco mis derechos y deberes laborales como persona con discapacidad.	
		Grado de discapacidad			2. El grado de discapacidad de los trabajadores se adecúa al puesto que ocupan.	
Inclusión laboral de personas con discapacidad	Condición laboral	Capacidad laboral	29%	5	3. La institución respeta a sus trabajadores por las habilidades y experiencias que aportan, independientemente de si poseen alguna discapacidad o no.	
		Remuneración			4. La institución valora la capacidad laboral de todas las personas para desarrollar su potencial.	
		Horario laboral			5. La remuneración que percibe está acorde al puesto que desempeña.	
					6. La entidad respeta las horas laborables de acuerdo a ley	
					7. Las horas extras son remuneradas de acuerdo a ley.	

Entorno laboral	Salud y seguridad laboral	18%	3	8. Los métodos de seguridad laboral de la entidad son los adecuados para las personas con discapacidad
	Ajustes razonables			9. La infraestructura de la entidad es accesible para las personas con discapacidad.
	Calidad de vida			10. Su puesto laboral le permite mejorar su calidad de vida.
No discriminación	Relaciones interpersonales	29%	5	11. Me siento motivado en el entorno laboral en el que me desempeño.
	Trato digno			12. Mis compañeros confían en mi desempeño laboral.
				13. Percibo un sentimiento de empatía en la institución en que laboro.
				14. La institución garantiza que los procesos de evaluación en sus convocatorias permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad
Respeto y protección	15. Las actividades que planifica la entidad están diseñadas para que todos participemos equitativamente.			
				16. En mi centro de trabajo se promueve el respeto y protección hacia las personas con discapacidad.
				17. En los procesos y proyectos de la institución se ve reflejada la filosofía de la inclusión.
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	<b>17</b>	

*Nota:* Elaboración propia

## B) ENTREVISTA

<b>INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2023.</b>				
<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PESO (%)</b>	<b>N° DE ITEMS</b>	<b>ITEMS/REACTIVOS</b>
Inclusión laboral de personas con discapacidad	Persona con discapacidad	25%	2	1. Tiene conocimiento sobre los derechos de la persona con discapacidad
				2. La institución cumple con la cuota laboral como exige la ley N°29973
	Condición laboral	12%	1	3. En su institución se respeta los horarios sin discriminación alguna
	Entorno laboral	38%	3	4. Como representante como maneja el tema de inclusión laboral con sus trabajadores
				5. La institución a la que representa es accesible para una persona con discapacidad
				6. Como considera Ud. Que influye el personal con discapacidad en su institución
	No discriminación	25%	2	7. ¿Cómo se manejan los procesos de contratación del personal con discapacidad en su Institución?
				8. En caso del personal con discapacidad cumpla con su tiempo de contrato o por razones externas abandone el puesto ¿Este puesto es reemplazado por una persona con discapacidad
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	<b>8</b>	

*Nota:* Elaboración propia

### Anexo 03: Fichas de validación de expertos

#### Ficha de Validación por Criterio de Experto

##### 1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto : Abarca Sanchez Yasser
- 1.2. Grado académico / mención : Dr. en Administración
- 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 44857483 / 974791980
- 1.4. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco
- 1.5. Autor(es) del instrumento : Castilla Avalos, Loren Melanie  
Carrasco Mamani, Karen Estefany
- 1.6. Lugar y fecha : 20/05/2023

##### 2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente	Acceptable	Bueno
		1	3	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.		X	
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.			X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		X	
4. Organización	Presentación ordenada.			X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.		X	
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.			X
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X
<b>Conteo total de marcas</b>		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = \frac{0.88}{1} = 0.88$$

##### 3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría	
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular	<input type="radio"/>
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar	<input type="radio"/>
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar	<input type="radio"/>
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>

**4. Recomendaciones**

.....  
.....  
.....  
.....



---

Firma del Experto  
DNI. 44857483

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: "INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2023."
- 1.2. NOMBRE DEL INVESTIGADOR:
- CASTILLA AVALOS, Loren Melanie
  - CARRASCO MAMANI, Karen Estefany

**II. DATOS DEL EXPERTO:**

- 2.1 Nombres y Apellidos: ..... HENRY JAERSINO DELGADO URRUTIA
- 2.2 Especialidad: ..... 1) Mg. En Derecho mención Derecho civil y Procesal Civil (UNSAAC-PERU)  
2) Mg. En Cumplimiento Normativo en Materia Penal (UCLM-ESPAÑA)  
3) Doctorando en Gobierno y Políticas Públicas (UNI-PERU)
- 2.3 Lugar y Fecha: ..... Cusco, 26 de junio de 2023
- 2.4 Cargo e Institución donde Labora: ..... CATEDRATICO A TIEMPO COMPLETO - UNIVERSIDAD CONTINENTAL Y ESTUDIO JURIDICO "DELGADO URRUTIA &AA" (TITULAR)

COMPO-NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
<b>F o r m a</b>	1.REDACCION	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
<b>C o n t e n i d o</b>	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.				X	
<b>E s t r u c t u r a</b>	7.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación empresarial.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

### III. OPINION DE APLICABILIDAD:

Considero aplicable la Propuesta de Investigación, dado que ostenta una vigencia al respecto de la Inclusión laboral, a decir de las “*personas con habilidades diferentes*”, además que su problemática, encuentra un marco normativo supra nacional, que esta contenido en: i) La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas – Ley No. 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), asimismo de otras normas internas que son: el Decreto Supremo No. 002-2014-MIMP- Reglamento de la Ley No. 29973; D. Leg. No. 1468 – Decreto Legislativo que establece disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID.

Consecuentemente, su análisis e investigación, resultará preponderante en las instituciones tanto públicas como privadas, en la provincia del Cusco.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: .....85 – 90%.....

### V. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación.

Debe corregirse.

¿Qué aspectos habría que modificar o que aspectos tendrían que incrementarse, para mejorar el instrumento? Si, bien es cierto la Propuesta de investigación, resulta adecuada, debe mejorarse, la Redacción, la Conducta observable, Los instrumentos pertinentes a la Investigación, la Organización y la Coherencia, que son ítems subsanables.

  
 Henry J. Delgado Urrutia  
 ABOGADO  
 SAC. 2418  
**Mg. Abog. Henry Jaersino Delgado Urrutia**  
 Sello y Firma del Experto.  
**DNI: 23985751**

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2023.”**

1.2. NOMBRE DEL INVESTIGADOR:

- CASTILLA AVALOS, Loren Melanie
- CARRASCO MAMANI, Karen Estefany

### II. DATOS DEL EXPERTO:

2.1 Nombres y Apellidos: ..... Hermógenes Janqui Guzmán .....

2.2 Especialidad: ..... Lic. En Administración .....

2.3 Lugar y Fecha: ..... 25/06/2023 .....

2.4 Cargo e Institución donde Labora: ..... Dpto. Acad. Cs. Administrativas -UNSAAC .....

COMPO-NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
<b>F o r m a</b>	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
<b>C o n t e n i d o</b>	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.				X	
<b>E s t r u c t u r a</b>	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación empresarial.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

**III. OPINION DE APLICABILIDAD:**

.....  
.....  
.....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** ...Muy bueno.....

**V. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede a su aplicación.

Debe corregirse.

¿Qué aspectos habría que modificar o que aspectos tendrían que incrementarse, para mejorar el instrumento?.....

.....  
.....  
.....  
.....



.....  
Sello y Firma del Experto.  
DNI: 23827268

## **Anexo 04: Entrevistas recopiladas**

### **A. ENTREVISTA - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO**

#### **1. ¿Tiene conocimiento sobre los derechos de la persona con discapacidad?**

Si, la oficina de OMPAED trabaja en base a:

- La Ley General de la persona con Discapacidad adopta el modelo social de discapacidad y reconoce sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, y determina las obligaciones del Estado para garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad.

- Reconocimiento de la capacidad jurídica y acceso a la justicia

Respecto de derecho a la justicia, la ley reconoce que las personas con discapacidad son capaces de ejercer estos derechos y de asumir obligaciones. Para ello, es fundamental que los servicios y procesos de justicia reconozcan los apoyos requeridos para ejercer la capacidad jurídica, brinden ajustes razonables, garanticen el acceso en igualdad de condiciones a oportunidades de desarrollo y decidan libremente sobre sí mismos.

- Derecho a la Salud: Respecto del derecho a la salud la ley reconoce que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar de un alto nivel de salud, con calidad y sin discriminación, garantizando una infraestructura, equipamiento y recursos humanos capacitados que aseguren la accesibilidad. Para ello es fundamental facilitar la toma de decisiones autónoma sobre su salud, garantizar su acceso a los seguros de salud, asegurar la infraestructura, disponibilidad de medicamentos y la disposición de profesionales capacitados, así como valorar la

inclusión de sistemas comunicacionales que brinden la accesibilidad a las personas con discapacidad a lo largo de los procesos médicos o de salud.

- **Derecho a la educación:** Respecto del derecho a la educación, la Ley General de la Persona con Discapacidad y otras normativas, reconocen que las personas con discapacidad accedan de manera equitativa e inclusiva a la educación. Para ello es fundamental comprender qué es la educación inclusiva, en coherencia con un modelo social de la discapacidad, garantizar la disponibilidad de profesionales preparados para atender las necesidades educativas especiales y materiales adaptados para garantizar el acceso universal al aprendizaje, contar con centros educativos cuya infraestructura permite el desplazamiento de todas las personas, y diseñar e implementar acciones de enseñanza y aprendizaje que consideren la diversidad de todos y todas los y las estudiantes.
- **Derecho al trabajo:** Respecto del derecho del trabajo, la ley reconoce que las personas con discapacidad tienen derecho de trabajar en igualdad de condiciones, oportunidades y remuneración que los demás, con acciones de trabajo justas seguras y saludables. Para ello, es fundamental garantizar que los procesos de selección, reclutamiento y desarrollo laboral aseguren la obtención de un trabajo digno, la implementación de apoyos y de ajustes razonables necesarios.
- La Política Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030 Salud, Educación Trabajo y Accesibilidad
- Ante la situación de desventaja que históricamente vienen sufriendo las personas con discapacidad y que impide el ejercicio pleno de sus derechos y por tanto su inclusión en la sociedad, abordando la “Discriminación estructural hacia las

Personas con Discapacidad”, permitiendo que alcancen su desarrollo integral y ejerzan plenamente sus derechos en una sociedad inclusiva. Para tal efecto, plantea 7 objetivos prioritarios que se despliegan en el desarrollo de 9 instrumentos normativos y 31 servicios cuya provisión involucra a entidades de los tres niveles de gobierno.

**2. Como representante ¿Cómo maneja el tema de inclusión laboral con sus trabajadores?**

En el tema del cumplimiento de la cuota laboral (5%) estamos realizando:

- Campaña de certificación de Discapacidad a los trabajadores de diferentes regímenes que laboran en la Municipalidad de Cusco
- Así mismo hemos insertado 31 personas con diferentes discapacidades, en las diferentes obras que ejecuta la Municipalidad de Cusco

**3. ¿Se respeta los horarios de trabajo sin discriminación alguna?**

El horario que rige en la institución es el mismo para todos los trabajadores

**4. ¿La institución a la que representa es accesible para una persona con discapacidad?**

Mediante la Sub Gerencia de la OMAPED, trabajamos en un tema de reconocimiento de sus derechos en inclusión social; así como de concientizar sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad y la normativa local vigente, ley 29973 ley de la persona con Discapacidad, considerando que la discapacidad ha pasado por muchos enfoques limitantes hasta llegar a ser, hoy en día, un tema de derechos humanos que compromete al estado y a la sociedad para velar por una real inclusión que permita su acceso en igualdad de condiciones a una vida libre, independiente y digna.

**5. ¿La institución cumple con la cuota laboral como exige la ley?**

Trabajamos en el tema

6. **¿Cómo considera Ud. que influye el personal con discapacidad en la institución?**

La Municipalidad del Cusco es inclusiva en el tema de discapacidad, los trabajadores de la institución que presentan alguna discapacidad influyen positivamente.

7. **¿Cómo se maneja los procesos de contratación del personal con discapacidad en su Institución?**

La oficina de Recursos humanos de la Municipalidad envía un reporte a COREDIS para la evaluación del personal, así mismo se hace el lanzamiento de Convocatoria CAS.

8. **En caso el personal con discapacidad cumpla con su tiempo de contrato, o por razones externas abandone el puesto, ¿este puesto es reemplazado por una persona con discapacidad, o no necesariamente?**

En obras son reemplazados por otras personas con discapacidad

**B. GERENCIA REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES CUSCO****1. ¿Tiene conocimiento sobre los derechos de la persona con discapacidad?**

Si, como representante de la oficina de bienestar social que asumo actualmente, he ampliado mis conocimientos en el tema ya que es fundamental para guiar y obtener mayores resultados de nuestros colaboradores con discapacidad.

**2. Como representante ¿Cómo maneja el tema de inclusión laboral con sus trabajadores?**

Realizamos charlas de orientación a todo el personal en general donde se aborda distintos temas siendo uno de ellos el tema de inclusión laboral de la persona con discapacidad, lo cual es mas enfocado en el tema laboral.

**3. ¿Se respeta los horarios de trabajo sin discriminación alguna?**

Todos nuestros trabajadores tienen el horario establecido, donde no se discrimina al personal con o sin discapacidad

**4. ¿La institución a la que representa es accesible para una persona con discapacidad?**

No del todo, porque si bien es cierto al ingreso a la Gerencia de Transportes contamos con una rampa, el acceso a las oficinas es un tanto incomoda para nuestro personal, así como el acceso al segundo nivel

**5. ¿La institución cumple con la cuota laboral como exige la ley?**

No

**6. ¿Cómo considera Ud. que influye el personal con discapacidad en la institución?**

Favorablemente porque motiva a sus demás compañeros y genera un sentimiento de empatía entre todos

**7. ¿Cómo se maneja los procesos de contratación del personal con discapacidad en su Institución?**

Se viene realizando en colaboración de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo, por otro lado, las convocatorias involucran el tema de discapacidad.

**8. En caso el personal con discapacidad cumpla con su tiempo de contrato, o por razones externas abandone el puesto, ¿este puesto es reemplazado por una persona con discapacidad, o no necesariamente?**

No necesariamente

## **C. ENTREVISTA – MAC SALUD**

### **1. Tiene conocimiento sobre los derechos de la persona con discapacidad**

Efectivamente, en mi posición de Gerente de la Clínica tengo conocimiento en cuanto a la Ley N°29973, que nos indica que del total de nuestro personal tenemos que contar con un 3% que sean personas con discapacidad.

Y nosotros al contar con personal con discapacidad entre nuestro personal, ellos son remunerados en la planilla del régimen 728, por cuanto ellos gozan de todos sus beneficios laborales como todo el personal que labora en la entidad.

### **2. La institución cumple con la cuota laboral como exige la ley N°29973**

Nosotros contamos con alrededor de 180 personas laborando en nuestra clínica, por lo que nos correspondería tener contratadas a 5 personas con discapacidad, de los cuales hasta el momento tenemos a 2 personas que tienen discapacidad de desplazamiento; sin embargo, sí tenemos la expectativa de que al término del año hayamos cumplido con la cuota laboral exigida.

### **3. En su institución se respeta los horarios sin discriminación alguna**

Claro, nosotros por la misma naturaleza de nuestro trabajo manejamos horarios partidos (inter diarios), entonces, sí, estos horarios se distribuyen de igual manera para con todos nuestros trabajadores.

### **4. Como representante como maneja el tema de inclusión laboral con sus trabajadores.**

Partiendo de que nosotros nos dividimos por coordinaciones, entonces, cada área administrativa tiene un coordinador que se encarga de difundir nuestros horarios, normas y otros aspectos, y también están pendientes de sugerencias o quejas que puedan tener los

colaboradores, porque es importante escucharlos y que haya buen entendimiento entre todos.

**5. La institución a la que representa es accesible para una persona con discapacidad**

Sí, nosotros procuramos brindar las facilidades para su desplazamiento, teniendo en cuenta de que también es una necesidad por nuestro mismo trabajo de índole asistencial, por ejemplo, pueden observar ustedes las rampas de acceso, los ascensores, lo que se pretende es que los espacios sean amigables.

**6. Como considera Ud. Que influye el personal con discapacidad en su institución**

En realidad, también depende cómo el personal con discapacidad logre incluirse con su entorno, pero puedo indicar que no hay incidencias hasta el momento

**7. ¿Cómo se manejan los procesos de contratación del personal con discapacidad en su Institución?**

Nosotros mantenemos contacto directo con la Bolsa de Trabajo de la Gerencia Regional de Trabajo del GORE Cusco, que mes a mes nos proporciona información sobre las personas con discapacidad que puedan estar calificados para ocupar un puesto laboral en nuestra entidad, por ejemplo, podemos brindarles espacios laborales en la oficina de admisión y oficinas del área administrativa a las cuales puedan adaptarse. Y adicionalmente a ello, también mantenemos contacto con la OMAPED de Cusco que de igual manera nos brinda información sobre personal calificado, vale decir que tengan un perfil mínimo, como es secundaria completa, y desde luego también tienen que pasar por una evaluación y posteriormente su integración

8. **En caso del personal con discapacidad cumpla con su tiempo de contrato o por razones externas abandone el puesto ¿Este puesto es reemplazado por una persona con discapacidad?**

Últimamente hemos atravesado por una alta rotación de nuestro personal de admisión, pero no se ha tratado de personas con discapacidad, porque ellos tienden a valorar más su trabajo; pero, como ya había mencionado, nuestro propósito sí es el de cumplir con la cuota laboral, así que podría ser el caso si así lo amerita.

## **D. ENTREVISTA – CUSCO RESTAURANT**

### **1. Tiene conocimiento sobre los derechos de la persona con discapacidad**

Sí, como parte la responsabilidad social que se maneja en nuestra empresa, nosotros sí tenemos conocimiento sobre la Ley de la Persona con Discapacidad 29973.

### **2. La institución cumple con la cuota laboral como exige la ley N°29973**

Sí, nosotros mantenemos contacto con la Gerencia de Trabajo del Cusco para darles a conocer los puestos disponibles que pueden ocupar las personas con discapacidad en nuestros restaurantes.

### **3. En su institución se respeta los horarios sin discriminación alguna**

Dado que el rubro al que nos dedicamos es muy variable, porque sin bien manejamos horarios de atención al público, en ocasiones podemos tener mayor carga laboral que otros días, entonces, esto amerita que algunos días nuestros colaboradores tengan días más pesados que implica quedarnos hasta dejar todo en orden, pero se procura que con ayuda mutua todos terminen a tiempo con su jornada laboral.

### **4. Como representante como maneja el tema de inclusión laboral con sus trabajadores.**

Lo que se busca es crear un ambiente seguro, empático y de confianza, en el que todos se sientan con la seguridad de expresar sus inquietudes y también de aquello que hace que el ambiente laboral sea mejor. Por otro lado, con la contratación de personas con discapacidad también buscamos que ellos potencien sus conocimientos, por lo que con su inserción, se les brinda capacitaciones para que tengan conocimiento de las labores que desempeñarán.

### **5. La institución a la que representa es accesible para una persona con discapacidad**

En todos nuestros locales se procura que sí hayan espacios que permitan el desplazamiento cómodo de las personas con discapacidad que así lo necesiten.

**6. Como considera Ud. Que influye el personal con discapacidad en su institución**

Es notorio que con la contratación de las personas con discapacidad ha mejorado el clima laboral, además de que también influye en la actitud de todos nuestros colaboradores, hay perseverancia y compañerismo entre ellos; podría decir que con su contratación hemos observado que el clima laboral es positivo, definitivamente.

**7. ¿Cómo se manejan los procesos de contratación del personal con discapacidad en su Institución?**

Lo realizamos a través de la oficina de la Gerencia de Trabajo del Cusco, entonces, cuando tenemos alguna necesidad de personal les informamos y ellos nos envían los CVs de aquellas personas que podrían cubrir esa plaza vacante.

**8. En caso del personal con discapacidad cumpla con su tiempo de contrato o por razones externas abandone el puesto ¿Este puesto es reemplazado por una persona con discapacidad?**

Sí, porque así podemos cumplir con la cuota laboral y brindar oportunidades laborales a aquellas personas con discapacidad que tienen el deseo de tener un trabajo.

## **E. ENTREVISTA – OREDIS CUSCO**

### **1. Tiene conocimiento sobre los derechos de la persona con discapacidad**

Sí, nosotros como la Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad nos encargamos de fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en todos los órganos del Gobierno Regional del Cusco.

### **2. La institución cumple con la cuota laboral como exige la ley N°29973**

A la fecha nosotros contamos con una persona acreditada en cada gerencia del GORE Cusco que se encarga de supervisar y exigir el cumplimiento de la cuota laboral, por lo que ellos tienen que estar pendientes de la cantidad de personas que se tienen en cada gerencia para cumplir con el 5% cuota laboral que le corresponde a cada uno, y ellos son los encargados de informar mensualmente sobre la cuota laboral que vienen manejando.

Y adicionalmente a ello, a nivel regional se maneja como incentivo el Sello Regional “Allin Kawsay”, que también toma en cuenta la cuota laboral para calificar a las municipalidades que cumplan con la cuota laboral, entonces, por ahí también se procura llegar a la meta del 5%.

### **3. En su institución se respeta los horarios sin discriminación alguna**

Ya que la mayoría de las personas con discapacidad acceden a puestos de trabajos en obras, sí ellos cumplen con su jornada laboral de 08 horas.

### **4. Como representante como maneja el tema de inclusión laboral con sus trabajadores.**

Se brindan capacitaciones sobre los derechos de la persona con discapacidad a los funcionarios y miembros acreditados, quienes a su vez tienen que cumplir la función de ser un portavoz de los aprendido para difundirlo en sus gerencias.

Por otro lado, cuando buscamos insertar a una persona con discapacidad en un puesto de trabajo, existe la posibilidad de que ellos asuman un cargo en planta o también en las obras que se ejecutan en el GORE; por lo que sí llegamos a ver un poco de resistencia por parte de los residentes y algunos encargados de querer contratarlos, sobre todo porque sienten el temor de arriesgarlos; entonces nosotros buscamos la manera de concientizarlos para que ellos sean tomados en cuenta, ya que tenemos que tomar en cuenta también las posibilidades de la persona para poder adaptarse al puesto que puede ocupar.

**5. La institución a la que representa es accesible para una persona con discapacidad**

En realidad, se brinda las adaptaciones como cualquier otra entidad, como son las rampas y los baños para personas con discapacidad, digamos que no son cambios tan significativos, pero que sí pueden servir para el fácil acceso de las personas con discapacidad física.

**6. Como considera Ud. Que influye el personal con discapacidad en su institución**

Por ejemplo, en el GORE Cusco se llega a contratar mayormente a personas con discapacidad auditiva, ya que su discapacidad se adapta para realizar trabajos de fuerza, y en menor proporción a personas con discapacidad física y con discapacidades mentales, en su mayoría para labores administrativas; de los cuales nosotros observamos que generan la empatía en sus compañeros e incluso algunos tienen la intención de aprender lenguaje de señas al ver a sus compañeros con discapacidades auditivas para poder saludarse o comunicarse algo básico.

**7. ¿Cómo se manejan los procesos de contratación del personal con discapacidad en su Institución?**

Como se menciona, las personas acreditadas de cada gerencia tienen que emitir su informe durante los 10 primeros días de cada mes precisando el porcentaje de cuota laboral que se viene manejando, y en caso de que no se esté cumpliendo con el porcentaje, tienen que presentar su requerimiento para que nosotros por medio de una base de datos evaluemos quién es la persona que podría cubrir ese puesto laboral, o también coordinando con las diferentes OMAPED.

También es preciso mencionar que, según la ley, se considera como cuota laboral a aquellas personas que laboran en planilla, y no se considera a los prestadores de servicio (RH) y tampoco el hecho de contratar a las madres cuidadoras; entonces, ello también significa cierto perjuicio para el cumplimiento de la cuota laboral en nuestra institución.

**8. En caso del personal con discapacidad cumpla con su tiempo de contrato o por razones externas abandone el puesto ¿Este puesto es reemplazado por una persona con discapacidad?**

Se procura que sea así, por lo mismo que los encargados acreditados cumplen un papel fundamental de informar oportunamente sobre el cumplimiento de la cuota laboral en sus gerencias.

### Anexo 05: Evidencias fotográficas







CARTA N°001-UNSAAC-EPCA-2023

A : DR. CARLOS ENRIQUE GAMARRA VALDIVIA  
DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO

DE : BACH. CASTILLA AVALOS, LOREN MELANIE  
BACH. CARRASCO MAMANI, KAREN ESTEFANY

ASUNTO : SOLICITA INFORMACIÓN EN CUANTO INCLUSIÓN LABORAL DE  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SU INSTITUCIÓN PARA  
ELABORACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE TESIS

FECHA : 07 DE JUNIO DEL 2023

De nuestra mayor consideración, mediante la presente carta nos dirigimos a Ud.  
Con la finalidad de **SOLICITAR INFORMACIÓN** en cuanto a:

- Cantidad de personas con discapacidad, que tienen vínculo laboral con la Institución que Ud. dirige, en el periodo 2023.

Ya que requerimos estos datos para fines únicamente académicos, puesto que venimos realizando un estudio de investigación titulado "INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2023", para optar al grado académico de Licenciadas en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Así mismo, solicitamos la autorización para la aplicación de una encuesta a los trabajadores y de igual manera, realizar una entrevista con el Jefe de Personal y/o responsable de la Oficina de Bienestar de su institución; precisando que la información que se nos proporcione no será divulgada, ya que nos será de utilidad para un análisis descriptivo en nuestra investigación, por lo que esperamos su comprensión.

Agradeciéndole anticipadamente la expedición de dicha información, le expresamos nuestra estima personal.

Atentamente.

  
CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE

  
CARRASCO MAMANI KAREN E.

008950



CARTA N°001-UNSAAC-EPCA-2023

A : DRA. FANNY FIGUEROA DELGADO  
GERENTE DE LA RED ASISTENCIAL DE ESSALUD CUSCO

C/A : OFICINA DE RECURSOS HUMANOS – ESSALUD CUSCO

DE : BACH. CASTILLA AVALOS, LOREN MELANIE  
BACH. CARRASCO MAMANI, KAREN ESTEFANY

ASUNTO : SOLICITA INFORMACIÓN EN CUANTO INCLUSIÓN LABORAL DE  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SU INSTITUCIÓN PARA  
ELABORACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE TESIS

FECHA : 07 DE JUNIO DEL 2023



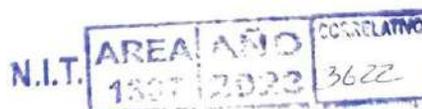
De nuestra mayor consideración, mediante la presente carta nos dirigimos a Ud. Con la finalidad de **SOLICITAR INFORMACIÓN** en cuanto a:

- Cantidad de personas con discapacidad, que tienen vínculo laboral con la Institución que Ud. dirige, en el periodo 2023.

Ya que requerimos estos datos para fines únicamente académicos, puesto que venimos realizando un estudio de investigación titulado **"INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2023"**, para optar al grado académico de Licenciadas en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Así mismo, solicitamos la autorización para la aplicación de una encuesta a los trabajadores y de igual manera, realizar una entrevista con el Jefe de Personal y/o responsable de la Oficina de Bienestar de su institución; precisando que la información que se nos proporcione no será divulgada, ya que nos será de utilidad para un análisis descriptivo en nuestra investigación, por lo que esperamos su comprensión.

Agradeciéndole anticipadamente la expedición de dicha información, le expresamos nuestra estima personal.

Atentamente.



CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE

CARRASCO MAMANI KAREN E.

**CARTA N°001-UNSAAC-EPCA-2023**

**A** : ABG. LUIS BELTRÁN PANTOJA CALVO  
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUSCO

**C/A** : GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL

**DE** : BACH. CASTILLA AVALOS, LOREN MELANIE  
BACH. CARRASCO MAMANI, KAREN ESTEFANY

**ASUNTO** : SOLICITA INFORMACIÓN EN CUANTO INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SU INSTITUCIÓN PARA ELABORACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE TESIS

**FECHA** : 09 DE JUNIO DEL 2023



De nuestra mayor consideración, mediante la presente carta nos dirigimos a Ud. Con la finalidad de **SOLICITAR INFORMACIÓN** en cuanto a:

- Cantidad de personas con discapacidad, que tienen vínculo laboral con la Institución que Ud. dirige, en el periodo 2023.

Ya que requerimos estos datos para fines únicamente académicos, puesto que venimos realizando un estudio de investigación titulado **"INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2023"**, para optar al grado académico de Licenciadas en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Así mismo, solicitamos la autorización para la aplicación de una encuesta a los trabajadores y de igual manera, realizar una entrevista con el Jefe de Personal y/o responsable de la Oficina de Bienestar de su institución; precisando que la información que se nos proporcione no será divulgada, ya que nos será de utilidad para un análisis descriptivo en nuestra investigación, por lo que esperamos su comprensión.

Agradeciéndole anticipadamente la expedición de dicha información, le expresamos nuestra estima personal.

Atentamente.

Handwritten signature of Lorena Melanie Castilla Avalos in black ink.

**CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE**

Handwritten signature of Karen Estefany Carrasco Mamani in black ink.

**CARRASCO MAMANI KAREN E.**

CARTA N°001-UNSAAC-EPCA-2023

A : ING. GERMAN ROMERO AGUIRRE  
GERENTE REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

DE : BACH. CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE  
BACH. CARRASCO MAMANI KAREN ESTEFANY

ASUNTO : SOLICITA INFORMACIÓN EN CUANTO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD EN SU INSTITUCIÓN PARA ELABORACIÓN DE  
INVESTIGACIÓN DE TESIS

FECHA : 28 DE SETIEMBRE DEL 2023



De nuestra mayor consideración, mediante la presente carta nos dirigimos a Ud. Con la finalidad de **SOLICITAR INFORMACIÓN** en cuanto a:

- Cantidad de personas con discapacidad, que tienen vínculo laboral con la Institución que Ud. Dirige, en el periodo 2023

Ya que requerimos estos datos para fines únicamente académicos, puesto que venimos realizando un estudio de investigación titulado "INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2023", para optar el grado académico de Licenciadas en Administración en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Así mismo, solicitamos la autorización para la aplicación de encuestas a los trabajadores y de igual manera, realizar una entrevista a con el jefe de personal y/o responsable de la Oficina de Bienestar de su institución; precisando que la información que nos proporcione no será divulgada, ya que nos será de utilidad para análisis descriptivo en nuestra investigación, por lo que esperamos su comprensión.

Agradeciéndole anticipadamente la expedición de dicha información, le expresamos nuestra estima personal.

Atentamente.

**CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE**

**CARRASCO MAMANI KAREN ESTEFANY**

*Se autoriza poder tomar la encuesta*

6

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
Mgt. Milor Priscilla Mayta

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

**CARTA N°007-UNSAAC-EPCA-2023**

**A** : HOMECENTER PERUANOS S.A. | PROMART

**DE** : BACH. CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE  
BACH. CARRASCO MAMANI KAREN ESTEFANY

**ASUNTO** : SOLICITA INFORMACIÓN EN CUANTO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SU INSTITUCIÓN PARA ELABORACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE TESIS

**FECHA** : CUSCO, 03 DE OCTUBRE DEL 2023.

De nuestra mayor consideración, mediante la presente carta nos dirigimos a Ud. Con la finalidad de **SOLICITAR INFORMACIÓN** en cuanto a:

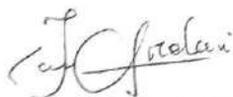
- Cantidad de personas con discapacidad, que tienen vínculo laboral con la Institución que Ud. Dirige, en el periodo 2023

Ya que requerimos estos datos para fines únicamente académicos, puesto que venimos realizando un estudio de investigación titulado "INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2023", para optar el grado académico de Licenciadas en Administración en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Así mismo, solicitamos la autorización para la aplicación de encuestas a los trabajadores y de igual manera, realizar una entrevista a con el jefe de personal y/o responsable de la Oficina de Bienestar de su institución; precisando que la información que nos proporcione no será divulgada, ya que nos será de utilidad para análisis descriptivo en nuestra investigación, por lo que esperamos su comprensión.

Agradeciéndole anticipadamente la expedición de dicha información, le expresamos nuestra estima personal.

**ADJUNTO: INFORME DE APROBACIÓN DE PLAN DE TESIS DE DISCTAMINANTES DESIGNADOS.**

Atentamente.



CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE



CARRASCO MAMANI KAREN ESTEFANY



Liz Kelly Clarte Loiva  
3 10 23

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CARTA N°005-UNSAAC-EPCA-2023

A : HIPERMERCADO TOTTUS

DE : BACH. CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE  
BACH. CARRASCO MAMANI KAREN ESTEFANY

ASUNTO : SOLICITA INFORMACIÓN EN CUANTO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD EN SU INSTITUCIÓN PARA ELABORACIÓN DE  
INVESTIGACIÓN DE TESIS

FECHA : CUSCO, 03 DE OCTUBRE DEL 2023.

De nuestra mayor consideración, mediante la presente carta nos dirigimos a Ud. Con la finalidad de **SOLICITAR INFORMACIÓN** en cuanto a:

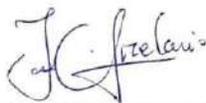
- Cantidad de personas con discapacidad, que tienen vínculo laboral con la Institución que Ud. Dirige, en el periodo 2023

Ya que requerimos estos datos para fines únicamente académicos, puesto que venimos realizando un estudio de investigación titulado "INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2023", para optar el grado académico de Licenciadas en Administración en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Así mismo, solicitamos la autorización para la aplicación de encuestas a los trabajadores y de igual manera, realizar una entrevista a con el jefe de personal y/o responsable de la Oficina de Bienestar de su institución; precisando que la información que nos proporcione no será divulgada, ya que nos será de utilidad para análisis descriptivo en nuestra investigación, por lo que esperamos su comprensión.

Agradeciéndole anticipadamente la expedición de dicha información, le expresamos nuestra estima personal.

**ADJUNTO: INFORME DE APROBACIÓN DE PLAN DE TESIS DE DISCTAMINANTES DESIGNADOS.**

Atentamente.



CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE



CARRASCO MAMANI KAREN ESTEFANY



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD  
EL CONVENTO CUSCO

RECIBIDO

13 OCT 2023

Por

**CARTA N°002-UNSAAC-EPCA-2023**

**A** : JW MARRIOTT EL CONVENTO CUSCO

**DE** : BACH. CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE  
BACH. CARRASCO MAMANI KAREN ESTEFANY

**ASUNTO** : SOLICITA INFORMACIÓN EN CUANTO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD EN SU INSTITUCIÓN PARA ELABORACIÓN DE  
INVESTIGACIÓN DE TESIS

**FECHA** : CUSCO, 03 DE OCTUBRE DEL 2023.

De nuestra mayor consideración, mediante la presente carta nos dirigimos a Ud. Con la finalidad de **SOLICITAR INFORMACIÓN** en cuanto a:

- Cantidad de personas con discapacidad, que tienen vínculo laboral con la Institución que Ud. Dirige, en el periodo 2023

Ya que requerimos estos datos para fines únicamente académicos, puesto que venimos realizando un estudio de investigación titulado "INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2023", para optar el grado académico de Licenciadas en Administración en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Así mismo, solicitamos la autorización para la aplicación de encuestas a los trabajadores y de igual manera, realizar una entrevista a con el jefe de personal y/o responsable de la Oficina de Bienestar de su institución; precisando que la información que nos proporcione no será divulgada, ya que nos será de utilidad para análisis descriptivo en nuestra investigación, por lo que esperamos su comprensión.

Agradeciéndole anticipadamente la expedición de dicha información, le expresamos nuestra estima personal.

**ADJUNTO: INFORME DE APROBACIÓN DE PLAN DE TESIS DE DISCTAMINANTES DESIGNADOS.**

Atentamente.

CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE

CARRASCO MAMANI KAREN ESTEFANY

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CARTA N°003-UNSAAC-EPCA-2023

A : LIC. JUAN PEREZ GARCIA  
GERENTE GENERAL HOTEL SONESTA CUSCO

C/A : VANESSA SEGOVIA MUÑIZ  
JEFA DE TALENTO HUMANO

DE : BACH. CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE  
BACH. CARRASCO MAMANI KAREN ESTEFANY

ASUNTO : SOLICITA INFORMACIÓN EN CUANTO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD EN SU INSTITUCIÓN PARA ELABORACIÓN DE  
INVESTIGACIÓN DE TESIS

FECHA : CUSCO, 03 DE OCTUBRE DEL 2023.

De nuestra mayor consideración, mediante la presente carta nos dirigimos a Ud. Con la finalidad de **SOLICITAR INFORMACIÓN** en cuanto a:

- Cantidad de personas con discapacidad, que tienen vínculo laboral con la Institución que Ud. Dirige, en el periodo 2023

Ya que requerimos estos datos para fines únicamente académicos, puesto que venimos realizando un estudio de investigación titulado "INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2023", para optar el grado académico de Licenciadas en Administración en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Así mismo, solicitamos la autorización para la aplicación de encuestas a los trabajadores y de igual manera, realizar una entrevista a con el jefe de personal y/o responsable de la Oficina de Bienestar de su institución; precisando que la información que nos proporcione no será divulgada, ya que nos será de utilidad para análisis descriptivo en nuestra investigación, por lo que esperamos su comprensión.

Agradeciéndole anticipadamente la expedición de dicha información, le expresamos nuestra estima personal.

ADJUNTO: INFORME DE APROBACIÓN DE PLAN DE TESIS DE DISTAMINANTES DESIGNADOS.

Atentamente.



CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE

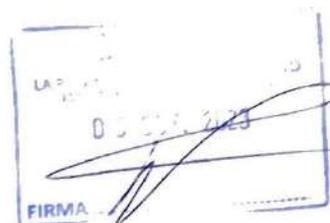


CARRASCO MAMANI KAREN ESTEFANY

03-10-2023

OFFICE OF HUMAN RESOURCES

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



**CARTA N°004-UNSAAC-EPCA-2023**

**A** : DELIZABETH HUAMAN CARBAJAL  
GERENTE RESIDENTE HOTEL XIMA – CUSCO

**DE** : BACH. CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE  
BACH. CARRASCO MAMANI KAREN ESTEFANY

**ASUNTO** : SOLICITA INFORMACIÓN EN CUANTO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD EN SU INSTITUCIÓN PARA ELABORACIÓN DE  
INVESTIGACIÓN DE TESIS

**FECHA** : CUSCO, 03 DE OCTUBRE DEL 2023.

De nuestra mayor consideración, mediante la presente carta nos dirigimos a Ud. Con la finalidad de **SOLICITAR INFORMACIÓN** en cuanto a:

- Cantidad de personas con discapacidad, que tienen vínculo laboral con la Institución que Ud. Dirige, en el periodo 2023

Ya que requerimos estos datos para fines únicamente académicos, puesto que venimos realizando un estudio de investigación titulado "INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2023", para optar el grado académico de Licenciadas en Administración en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Así mismo, solicitamos la autorización para la aplicación de encuestas a los trabajadores y de igual manera, realizar una entrevista a con el jefe de personal y/o responsable de la Oficina de Bienestar de su institución; precisando que la información que nos proporcione no será divulgada, ya que nos será de utilidad para análisis descriptivo en nuestra investigación, por lo que esperamos su comprensión.

Agradeciéndole anticipadamente la expedición de dicha información, le expresamos nuestra estima personal.

**ADJUNTO: INFORME DE APROBACIÓN DE PLAN DE TESIS DE DISTAMINANTES DESIGNADOS.**

Atentamente.

CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE

CARRASCO MAMANI KAREN ESTEFANY



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CARTA N°008-UNSAAC-EPCA-2023

A : DR. DANIEL MASÍAS OLIVERA  
GERENTE REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

C/A : ECON. ANTONIO TRUJILLANO ORMACHEA  
SUB GERENTE DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

DE : BACH. CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE  
BACH. CARRASCO MAMANI KAREN ESTEFANY

ASUNTO : SOLICITA INFORMACIÓN EN CUANTO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD EN SU INSTITUCIÓN PARA ELABORACIÓN DE  
INVESTIGACIÓN DE TESIS

FECHA : CUSCO, 04 DE OCTUBRE DEL 2023.

De nuestra mayor consideración, mediante la presente carta nos dirigimos a Ud. Con la finalidad de **SOLICITAR INFORMACIÓN** en cuanto a:

- Cantidad de personas con discapacidad que vienen laborando en las Instituciones Públicas y Privadas de la Provincia del Cusco; y así mismo el contacto de estas instituciones/empresas, en el periodo 2023.

Ya que requerimos estos datos para fines únicamente académicos, puesto que venimos realizando un estudio de investigación titulado "INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2023", para optar el grado académico de Licenciadas en Administración en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Precisando que la información que nos proporcione no será divulgada, ya que nos será de utilidad para análisis descriptivo en nuestra investigación, por lo que esperamos su comprensión.

Agradeciéndole anticipadamente la expedición de dicha información, le expresamos nuestra estima personal.

ADJUNTO: RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN E INSCRIPCIÓN DE TESIS.

Atentamente.

CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE

CARRASCO MAMANI KAREN ESTEFANY

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



**CARTA N°011-UNSAAC-EPCA-2023**

**A** : WERNER MÁXIMO SALCEDO ÁLVAREZ  
PRESIDENTE REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO

**REF.** : MGT. NILTON MADERA MAYZ  
GERENCIA REGIONAL DE INCLUSIÓN SOCIAL, MUJER Y POBLACIONES  
VULNERABLE

**DE** : BACH. CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE  
BACH. CARRASCO MAMANI KAREN ESTEFANY

**ASUNTO** : SOLICITA INFORMACIÓN EN CUANTO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SU INSTITUCIÓN PARA ELABORACIÓN DE  
INVESTIGACIÓN DE TESIS

**FECHA** : CUSCO, 04 DE OCTUBRE DEL 2023.

De nuestra mayor consideración, mediante la presente carta nos dirigimos a Ud. Con la finalidad de **SOLICITAR INFORMACIÓN** en cuanto a:

- Cantidad de personas con discapacidad, que tienen vínculo laboral con las distintas Gerencias, ONGs, y otros, en el periodo 2023.

Ya que requerimos estos datos para fines únicamente académicos, puesto que venimos realizando un estudio de investigación titulado "**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2023**", para optar el grado académico de Licenciadas en Administración en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Precisando que la información que nos proporcione no será divulgada, ya que nos será de utilidad para análisis descriptivo en nuestra investigación, por lo que esperamos su comprensión.

Agradeciéndole anticipadamente la expedición de dicha información, le expresamos nuestra estima personal.

**ADJUNTO: RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN E INSCRIPCIÓN DE TESIS.**

Atentamente.

CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE  
ESTEFANY

CARRASCO MAMANI KAREN



Se atendió a la  
información correspondiente.



Gobierno Regional de Cusco

Gerencia Regional de  
Administración

Subgerencia de Gestión de Recursos  
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

PERSONAL CON DISCAPACIDAD DEL GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO 2022

MES	TOTAL DE TRABAJADORES	N° TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	SEXO		CAS	NOMBRADO	CONTRATADO EVENTUAL	REPUESTO JUDICIAL
			F	M				
OCTUBRE	4385	96	38	58	8	5	78	5
NOVIEMBRE	4269	71	35	36	8	5	53	5
DICIEMBRE	4111	68	30	38	8	5	50	5

