



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

**FACULTAD DE CIENCIAS DE EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL**

**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL**



**INSERCIÓN LABORAL Y CUMPLIMIENTO DE LA
LEGISLACIÓN SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE JULIACA**

Erick Rossell Quispe Cahui

**Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social**

Asesor:

M.Sc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca



Juliaca – Perú, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE CIENCIAS DE EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



INSERCIÓN LABORAL Y CUMPLIMIENTO DE LA
LEGISLACIÓN SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE JULIACA

Erick Rossell Quispe Cahui

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor:

M.Sc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca



Juliaca – Perú, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



INSERCIÓN LABORAL Y CUMPLIMIENTO DE LA
LEGISLACIÓN SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE JULIACA

Erick Rossell Quispe Cahui

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: M.Sc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca

Juliaca - Perú, 2025

Quispe-Cahui, E. R. (2025). *Inserción laboral y cumplimiento de la legislación sobre personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas de Juliaca*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca.

AUTOR: Quispe Cahui, Erick Rossell.

TÍTULO: Inserción laboral y cumplimiento de la legislación sobre personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas de Juliaca.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2025

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (97 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000168-05/Q77

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: M.Sc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca

PALABRAS CLAVE:

Conciencia, derechos, discapacidad, inserción laboral, productividad.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL
“INSERCIÓN LABORAL Y CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN SOBRE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y
PRIVADAS DE JULIACA”

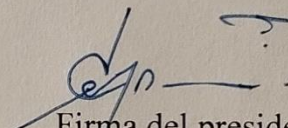
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

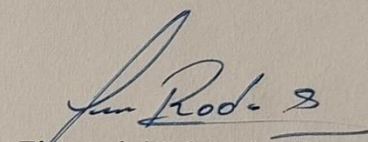
Erick Rossell Quispe Cahui

Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

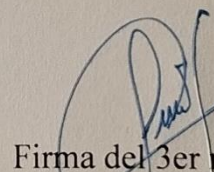
Mg. Jhon Mamani Martínez
PRESIDENTE DE JURADO


Firma del presidente

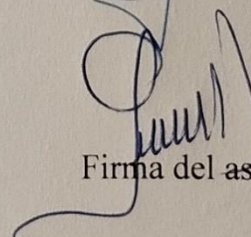
Mg. Grimanesa Felicita Rado Miranda
JURADO


Firma del 2do miembro

Dra. Madeleine Nanny Ticona Condori
JURADO



Firma del 3er miembro

M.Sc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca
ASESOR


Firma del asesor

Erick Rossell Quispe Cahui

INSERCIÓN LABORAL Y CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES ...

 Universidad Nacional de Juliaca

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:581448422

97 páginas

Fecha de entrega

21 abr 2026, 2:25 p.m. GMT-5

24.432 palabras

Fecha de descarga

21 abr 2026, 2:44 p.m. GMT-5

142.444 caracteres

Nombre del archivo

INSERCIÓN LABORAL Y CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN SOBRE PERSONAS CON DISCAPACI....docx

Tamaño del archivo

2.1 MB



Firmado digitalmente por CALSINA
CALSINA Benito Pepe FAU
20448261272 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 21.04.2026 15:07:06 -05:00




11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Firmado digitalmente por CALSINA
CALSINA Benito Pepe FAU
20448261272 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21.04.2026 15:07:35 -05:00

DEDICATORIA

A mis padres,
por su paciencia infinita y su inquebrantable apoyo en cada etapa de mi vida. A ustedes les debo todo lo que soy y todo lo que he logrado. Esta tesis es un reflejo de los valores que me inculcaron, de su constante impulso para que nunca deje de luchar por mis sueños y de su fe en mi capacidad para alcanzar mis metas. Gracias por creer en mí cuando más lo necesitaba, por cada palabra de aliento, y por su sacrificio para brindarme las oportunidades que hoy me permiten culminar este proyecto. Esta tesis es, más que un logro personal, un logro que comparto con ustedes.

AGRADECIMIENTO

A mis padres.

No hay palabras suficientes para expresar mi gratitud por el apoyo que me han brindado durante todo este camino académico. Gracias por su guía, por las innumerables enseñanzas y por ser mi pilar de fortaleza en los momentos más difíciles. Su ejemplo de perseverancia, trabajo duro y dedicación ha sido la mayor inspiración en este viaje. Gracias por estar a mi lado en cada paso, por escucharme, aconsejarme y, sobre todo, por su fe inquebrantable en mi capacidad para alcanzar este sueño. Les agradezco profundamente por ser el motor que me impulsa a seguir adelante.

Al M.Sc Gustavo Luis Vilca Colquehuanca, por brindarme apoyo y consejo importante para desarrollar la tesis de manera correcta y profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	2
Agradecimiento	5
Índice de contenido	6
Índice de tablas	8
Índice de figuras	9
Índice de anexos	10
Resumen	11
Abstract	12
Introducción	13
Capítulo I	
Planteamiento del problema	16
1.1 Problema de investigación	16
1.2 Preguntas de investigación	19
1.3 Objetivos de investigación	20
1.4 Justificación	20
Capítulo II	
Revisión de literatura	23
2.1 Antecedentes	23
2.1.1 Aproximación desde los antecedentes internacionales	23
2.1.2 Aproximación desde los antecedentes nacionales	26
2.1.3 Aproximación desde los antecedentes regionales	27
2.2 Marco teórico	30
2.2.1 Definición de discapacidad	30
2.2.2 Tipos de discapacidad	31
2.2.3 Grados de discapacidad	31
2.2.4 Evolución del concepto de discapacidad	32
2.2.5 Discriminación, inserción y discriminación laboral	35
2.2.6 Barreras de inclusión laboral	36
2.2.7 Normativas laborales para personas con discapacidad	38
2.2.7.1 Normativa internacional	39
2.2.7.2 Marco normativo nacional	39
2.3 Hipótesis de investigación	40
2.4 Categorías de análisis	41

Capítulo III	
Materiales y métodos	42
3.1 Diseño de investigación	42
3.2 Ámbito de estudio	42
3.3 Población y muestra	44
3.4 Recolección de datos	46
3.5 Análisis de datos	46
Capítulo IV	
Resultados y Discusión	48
4.1 Resultados	48
4.1.1 Sobre el cumplimiento de las normas legales de inserción laboral	48
4.1.2 Proceso de inserción laboral de personas con discapacidad	51
4.1.2.1 Barreras en el acceso al empleo de las personas con discapacidad	52
4.1.2.2 Facilitadores del proceso de inserción laboral	56
4.1.3 Habilidades, conocimientos y conciencia de derechos laborales en PcDE	60
4.1.3.1 Nivel de formación y habilidades laborales	60
4.1.3.2 Conocimiento de derechos y mecanismos de exigibilidad	63
4.1.4 Cumplimiento de las normas dentro de instituciones públicas y privadas	65
4.1.4.1 Cumplimiento de las normas en general	65
4.1.4.2 Cumplimiento de normas en el sector público	68
4.1.4.3 Cumplimiento de normas en el sector privado	71
4.2 Discusión	72
4.2.1 Cumplimiento de las normas legales	73
4.2.2 Proceso de inserción laboral: barreras sistémicas y resiliencia individual	73
4.2.3 Habilidades y conciencia de derechos	74
4.2.4 Sector público vs. privado: divergencias en la inclusión real	75
4.2.5 Implicaciones prácticas del estudio	76
Conclusiones	78
Recomendaciones	79
Referencias	81
Anexos	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Diferencias entre instituciones públicas y privadas	38
Tabla 2	Matriz de categorías de análisis	42
Tabla 3	Instituciones públicas de muestra	45
Tabla 4	Instituciones privadas de muestra	45
Tabla 5	Evidencia de las diferencias entre el sector público y privado en base a testimonios	59
Tabla 6	Plan de Acción Local	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	América Latina (6 países): personas con discapacidad en condición de pobreza, 2017-2020	24
Figura 2	Población con discapacidad, identificado por instituciones del Estado	28
Figura 3	Ocupaciones desempeñadas por las personas con discapacidad en la región Puno	29
Figura 4	Mapa geográfico del lugar donde se realizó el estudio	43
Figura 5	Barreras y facilitadores de la inserción laboral de personas con discapacidad	51

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Presentación del marco legal del estudio	86
Anexo 2	Formato de guía de entrevista	90
Anexo 3	Galería fotográfica del trabajo de campo	94

RESUMEN

En el Perú, a pesar de existir un marco legal que fomenta la inclusión laboral de las personas con discapacidad, todavía hay muy poca evidencia concreta sobre cómo se aplica realmente esta normativa en los contextos institucionales locales a nivel público y privado. Asimismo, se conoce poco acerca de las barreras específicas que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al empleo. Por ello, el objetivo de esta investigación fue examinar la inserción laboral de personas con discapacidad y el grado de cumplimiento de la legislación vigente en materia de discapacidad en instituciones públicas y privadas de la ciudad de Juliaca. El estudio se realizó con un enfoque cualitativo, de alcance descriptivo y con un diseño de teoría fundamentada. La muestra cualitativa estuvo conformada por 20 participantes en total, distribuidos en 10 personas con discapacidad y 10 representantes de instituciones empleadoras de los sectores público y privado. Las entrevistas cualitativas se realizaron mediante un muestreo intencional, considerando criterios de experiencia laboral y vinculación con el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad. En cada institución, las entrevistas se centraron en comprender la experiencia laboral de las personas con discapacidad y la implementación de la normativa legal correspondiente, incluyendo también las perspectivas de los empleadores. Como resultado, se observa que diversos factores influyen en la inserción laboral de las personas con discapacidad. En particular, destaca la tendencia tanto del sector público como del privado a ofrecer puestos que requieren título universitario, lo que restringe el acceso a muchas personas con discapacidad que no cuentan con dicha formación.

Palabras clave: conciencia, derechos, discapacidad, inserción laboral, productividad.

ABSTRACT

In Peru, despite the existence of a legal framework aimed at promoting the labor inclusion of persons with disabilities, there is still limited empirical evidence regarding how this legislation is effectively implemented in local institutional contexts, both in the public and private sectors. Moreover, little is known about the specific barriers that persons with disabilities face in accessing employment. Accordingly, the objective of this study was to examine the labor market insertion of persons with disabilities and to assess the degree of compliance with existing disability-related legislation in public and private institutions in the city of Juliaca. The study was conducted with a qualitative approach, descriptive scope, and a grounded theory design. The qualitative sample consisted of a total of 20 participants, including 10 persons with disabilities and 10 representatives of employing institutions from the public and private sectors. Participants were selected through purposive sampling, based on criteria related to work experience and direct involvement in the labor insertion processes of persons with disabilities. Within each institution, interviews focused on understanding the work experiences of persons with disabilities and the implementation of the corresponding legal framework, while also incorporating employers' perspectives. The findings indicate that multiple factors influence the labor insertion of persons with disabilities. In particular, both public and private sector institutions tend to offer positions that require a university degree, which restricts access to employment for many persons with disabilities who do not possess such academic qualifications.

Keywords: awareness, rights, disability, job insertion, productivity.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, conseguir un empleo formal continúa siendo una meta difícil de alcanzar para muchas personas, especialmente en contextos donde predominan la informalidad laboral y la distribución desigual de las oportunidades. Esta situación se vuelve aún más compleja para las personas con discapacidad, quienes enfrentan múltiples obstáculos adicionales que restringen gravemente su incorporación efectiva al ámbito laboral. Dichas dificultades no se limitan únicamente a barreras físicas o de infraestructura, como la falta de accesibilidad en los espacios de trabajo, sino que también incluyen factores de índole social, tales como los prejuicios, estigmas y actitudes negativas que persisten en la sociedad y en los entornos laborales. A ello se suman deficiencias en la implementación de normativas inclusivas, así como brechas en la formación educativa y profesional adaptada a sus necesidades. Estas barreras, en su conjunto, contribuyen a mantener un sistema excluyente que contradice los valores fundamentales de equidad, inclusión y respeto a la diversidad, los cuales están consagrados tanto en tratados internacionales como en legislaciones nacionales orientadas a proteger los derechos de las personas con discapacidad. Por ello, resulta urgente fortalecer políticas públicas efectivas y promover un cambio cultural que garantice su participación plena y en condiciones de igualdad dentro del mercado laboral.

La inserción laboral de las personas con discapacidad es un tema de interés en el ámbito de las ciencias sociales, debido a su estrecha vinculación con los principios de equidad, justicia social y derechos humanos. Se ha evidenciado que, pese a los avances normativos y discursivos en torno a la inclusión, este grupo poblacional continúa enfrentando múltiples barreras que limitan su acceso al empleo formal, tales como prejuicios sociales, falta de adecuaciones razonables en los entornos laborales, y una limitada valorización de sus capacidades. La Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, representa un marco legal importante en el contexto peruano, ya que promueve la igualdad de oportunidades y establece obligaciones concretas para empleadores públicos y privados. Sin embargo, la literatura especializada señala que la implementación de esta normativa es aún incipiente, y existen importantes brechas entre lo establecido en el plano legal y su cumplimiento efectivo.

En este escenario, la presente investigación adquiere particular importancia al enfocarse en el análisis del cumplimiento de normas legales y las vivencias de personas con discapacidad,

así como las percepciones de los empleadores o funcionarios encargados de los procesos de contratación en instituciones del ámbito público y privado. Este abordaje posibilita una comprensión más integral de la situación, permitiendo examinar el nivel de cumplimiento de las normativas legales relacionadas con la inclusión laboral.

A través de esta mirada, el estudio pretende enriquecer el conocimiento empírico sobre el fenómeno de la inserción laboral de personas con discapacidad, al tiempo que identifica los factores clave que facilitan o dificultan su acceso y permanencia en el empleo formal. Asimismo, busca formular propuestas que puedan servir como base para el diseño o mejora de políticas públicas y prácticas institucionales orientadas a construir entornos laborales más justos, accesibles y equitativos.

En consecuencia, esta investigación tiene como propósito examinar las políticas orientadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad dentro del contexto nacional, evaluando tanto su nivel de aplicación como su impacto real, así como los desafíos estructurales que aún persisten. El objetivo central es generar conocimiento sustancial que contribuya al diseño de estrategias transformadoras, capaces de promover una inclusión laboral genuina y sostenible. A través de una perspectiva multidimensional, se analiza cómo interactúan diversos factores, entre ellos, el marco legal vigente, las prácticas de gestión en las organizaciones, los prejuicios sociales y las condiciones estructurales del mercado de trabajo en la construcción de oportunidades o en la reproducción de dinámicas de exclusión hacia este colectivo. Particular atención se otorga a las tensiones existentes entre los discursos institucionales que promueven la inclusión y las realidades concretas observadas en distintos sectores productivos. En este sentido, se identifican tanto experiencias innovadoras que demuestran avances significativos, como vacíos persistentes que continúan alimentando la discriminación y la desigualdad en el acceso al empleo formal.

Se trata de una investigación de carácter cualitativo, orientada a comprender las dinámicas sociales, normativas y organizacionales que intervienen en los procesos de inclusión laboral desde la perspectiva de los propios protagonistas: trabajadores con discapacidad y representantes institucionales. Al centrarse en un contexto regional poco estudiado y adoptar un enfoque basado en el análisis de testimonios, esta investigación busca aportar una mirada situada, crítica y reflexiva sobre las condiciones reales de empleabilidad, los obstáculos

persistentes, y las posibles vías para mejorar la implementación de políticas inclusivas en el ámbito laboral.

La estructura de la investigación incluye cinco capítulos. El Capítulo I presenta el planteamiento del problema, donde se describe el problema de investigación, se formulan las preguntas de investigación y se establecen los objetivos generales y específicos, además de proporcionar la justificación de la investigación. El Capítulo II revisa la literatura a nivel internacional, nacional y regional, expone el marco teórico y conceptual que sustenta la investigación. El Capítulo III describe los métodos y materiales empleados, abarcando el diseño de la investigación, el ámbito de estudio, la población y muestra, así como los procedimientos para la recolección y análisis de datos, mientras que el Capítulo IV analiza los resultados obtenidos y ofrece una discusión sobre los hallazgos. Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A nivel mundial, las personas con discapacidad constituyen una proporción significativa de la población (se estima alrededor del 16% global) y enfrentan enormes barreras para acceder al empleo. Por ejemplo, el informe *Disability, Work and Inclusion* de la OCDE documenta que, en 2019, en 32 países miembros, la tasa de empleo de la población con discapacidad era en promedio 27 puntos porcentuales menor que la de las personas sin discapacidad (OCDE, 2022)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros organismos internacionales señalan la necesidad de políticas inclusivas para revertir estas brechas (OIT, 2021). A su vez, la Agenda 2030 de la ONU (ODS 8) promueve el “trabajo decente” para todas las personas, sin discriminación (Naciones Unidas, 2023). En la práctica, muchos países desarrollados han implantado cuotas laborales o incentivos para la inclusión. Sin embargo, la evidencia muestra que la simple existencia de una cuota es insuficiente: por ejemplo, investigaciones revelan que cuando no se refuerza la fiscalización o se generan efectos secundarios (como reclasificar trabajadores ya contratados), los resultados en empleo real de personas con discapacidad son modestos o nulos.

Como punto de partida, resulta fundamental establecer qué se entiende por persona con discapacidad (PCD). De acuerdo con lo establecido en la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, este término hace referencia a todo individuo que presenta una o más limitaciones de tipo físico, sensorial, mental o intelectual de carácter permanente. Estas limitaciones, al interactuar con barreras de actitud y del entorno, pueden restringir o impedir el ejercicio pleno de sus derechos, así como su participación e inclusión efectiva en la sociedad, en condiciones de igualdad con el resto de la población (Ley No. 29973, 2012).

Aunque en el Perú se han logrado avances importantes en materia regulatoria para promover la igualdad de oportunidades, persiste una marcada distancia entre el marco legal y su implementación práctica. Las entidades del sector público, que en el marco de la Ley N.º 29973, están legalmente obligadas a destinar al menos el 5% de sus plazas laborales a

personas con discapacidad, así como las empresas privadas, cuya cuota es del 3%, no siempre cumplen con estos mandatos, lo que refleja una brecha preocupante entre lo normativo y lo real (Decreto Supremo No 002-2014-MIMP, 2014).

De acuerdo a la Defensoría del Pueblo, se ha puesto en evidencia que el cumplimiento de las cuotas laborales destinadas a personas con discapacidad continúa siendo insuficiente. Esta situación se debe, en gran medida, a la debilidad en los mecanismos de fiscalización, la persistencia de barreras culturales, el desconocimiento de la normativa vigente y la falta de políticas inclusivas dentro de las organizaciones, tanto del ámbito público como privado.

Esta situación se evidencia, según un informe emitido por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), tras la fiscalización realizada a 118 entidades públicas pertenecientes a los tres niveles de gobierno, se evidenció que únicamente siete de ellas cumplieron con la cuota laboral destinada a personas con discapacidad durante el año 2022. Estas entidades fueron: la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar (Tumbes), la Municipalidad Distrital de Independencia (Lima), el Gobierno Regional de Tumbes, la Municipalidad Provincial de Piura, así como los gobiernos regionales de Loreto, Pasco y Piura. Esta situación refleja una limitación significativa en el acceso al empleo formal para las personas con discapacidad, quienes, al no contar con oportunidades adecuadas de inserción laboral, ven comprometido su derecho a una vida digna y con calidad (Redacción Economía, 2023).

El diagnóstico de la PNMDD (Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo) del Gobierno del Perú, ha permitido determinar el problema público que requiere la intervención del Estado a la discriminación estructural hacia las personas con discapacidad, debido a las siguientes causas: 1) limitado acceso a servicios públicos que garanticen el ejercicio de derechos, 2) prejuicios y estereotipos en la sociedad hacia las personas con discapacidad, y 3) precaria institucionalidad pública en materia de discapacidad. A su vez, el problema público ocasiona los siguientes tres efectos: (i) la “Vulneración del derecho al ejercicio de la ciudadanía”, (ii) la “Vulnerabilidad económica” y (iii) la “Vulnerabilidad social” de las personas con discapacidad.

Considerando los retos que implica resolver el problema público y alcanzar la situación futura deseada, la Política plantea 7 objetivos prioritarios, que permitirán orientar la

intervención durante los próximos 10 años: 1) fortalecer la participación política y social de personas con discapacidad, 2) garantizar la participación de las personas con discapacidad, en edad de trabajar, en actividades económicas dependientes o independientes, 3) asegurar el acceso y cobertura de servicios integrales de salud para las personas con discapacidad., 4) garantizar que las personas con discapacidad desarrollen sus competencias en igualdad de oportunidades, a través del acceso, participación, aprendizaje y culminación oportuna, a lo largo de su trayectoria educativa en los diferentes niveles y modalidades, 5) promover actitudes sociales favorables hacia las personas con discapacidad, 6) asegurar condiciones de accesibilidad en el entorno para las personas con discapacidad, y 7) fortalecer la gestión pública en materia de discapacidad (INEI, 2017).

La elaboración de la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo (PNMDD) fue liderada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), a través del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), en articulación con diversas instituciones del Estado. Entre ellas se encuentran sectores del Poder Ejecutivo, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Jurado Nacional de Elecciones y la Oficina Nacional de Procesos Electorales. Asimismo, se contó con la participación de los gobiernos regionales y locales mediante sus respectivas Oficinas Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS) y Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) (CONADIS, 2021) .

Este proceso de formulación fue altamente participativo y recogió las necesidades y expectativas de las personas con discapacidad, sus familias y las organizaciones que las representan. Para ello, se implementaron mecanismos de consulta nacional, tales como espacios de diálogo, reuniones regionales, foros virtuales y una etapa de prepublicación de 30 días. Durante este periodo se llevaron a cabo 14 jornadas de difusión y 29 actividades de recolección de aportes —una en cada región del país—, alcanzando la participación de más de mil personas.

En cuanto a la magnitud de esta población, se estima que las personas con discapacidad representan el 10.3% de la población peruana, lo que equivale a 3 millones 209 mil 261 personas, según los Censos Nacionales 2017 (XII de Población y VII de Vivienda) del INEI. Del total, el 56.7% son mujeres, y más del 40% tiene 60 años o más. En relación con su situación laboral, solo el 42.9% de las personas con discapacidad en edad productiva se

encuentran ocupadas. Además, el 22.7% no cuenta con ningún tipo de seguro de salud, el 62.4% tiene como nivel educativo máximo la secundaria, y el 22.8% vive en situación de pobreza monetaria. Por otro lado, se observa un alto nivel de estigmatización: el 61% de la población considera que las personas con discapacidad constituyen el grupo más discriminado en el país (Agencia Andina, 2022).

Según el informe del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) correspondiente al año 2022, se evidencia un cumplimiento limitado de la cuota laboral establecida por la Ley N.º 29973. De las 118 entidades públicas fiscalizadas en los tres niveles de gobierno, solo siete cumplieron con la obligación de contratar al menos al 5% de personas con discapacidad en su planilla.

El departamento de Puno concentra los desafíos más extremos a nivel nacional. El Censo 2017 revela que Puno (13.1%) sobrepasaba el promedio nacional (10.3%) de personas con discapacidad. En Puno, un estudio sociológico encontró que las personas con discapacidad tienen el doble de probabilidad de vivir en pobreza que quienes no la tienen, dado su limitado acceso a educación y empleo. Además, persisten estereotipos locales que refuerzan el rechazo social.

En cuanto a empleo, ninguna entidad pública o privada de la ciudad de Puno cumple efectivamente las cuotas legales: una investigación halló que en la práctica el acceso laboral de las PCD en Puno es prácticamente nulo. La situación se agrava a nivel municipal: Juliaca, principal ciudad de Puno, registra muy altos niveles de informalidad (aproximadamente 70% de su población ocupada lo está en la economía informal), lo que implica que pocos espacios formales existan para incorporar a trabajadores con discapacidad. En este contexto, el derecho a un empleo digno de las personas con discapacidad de Juliaca enfrenta serios obstáculos; el escaso cumplimiento de la Ley N.º 29973 amenaza su inclusión plena, perpetuando la discriminación estructural que motiva esta investigación.

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Pregunta general

¿Cuál es la situación actual acerca del cumplimiento de las normas legales que garantizan la inserción laboral de personas con discapacidad en entidades estatales y empresas privadas?

Preguntas específicas

- ¿Cómo es el proceso de inserción laboral e implementación de herramientas laborales que atraviesan las personas con discapacidad para poder acceder a un empleo en instituciones públicas y privadas de Juliaca?
- ¿Qué habilidades, conocimientos y conciencia de sus derechos laborales tienen las personas con discapacidad que han accedido a un empleo en las instituciones públicas y privadas de Juliaca?
- ¿Cómo perciben las personas con discapacidad el cumplimiento de las normas sobre inclusión laboral, dentro de las instituciones públicas y privadas de Juliaca?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Examinar el cumplimiento de las normas legales que promuevan la inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas de Juliaca

Objetivos específicos

- Describir el proceso de inserción laboral que atraviesan las personas con discapacidad para poder acceder a un empleo en instituciones públicas y privadas de Juliaca
- Identificar las habilidades, conocimientos y conciencia de sus derechos laborales que tienen las personas con discapacidad que han accedido a un empleo en las instituciones públicas y privadas de Juliaca
- Comparar el cumplimiento de las normas sobre inclusión laboral dentro de las instituciones públicas y privadas de Juliaca, desde la percepción de las personas con discapacidad.

1.4 JUSTIFICACIÓN

A nivel teórico. El estudio contribuye a fortalecer la base conceptual acerca de la situación laboral de personas con discapacidad que se encuentren laborando en instituciones públicas y privadas de la ciudad de Juliaca. Esto proporciona valiosos antecedentes para investigaciones futuras, considerando la importancia fundamental del ambiente en el ámbito

laboral, el cumplimiento de normas y leyes, y los múltiples factores que inciden en el desempeño laboral de los mencionados trabajadores.

A nivel práctico. Contribuye mediante la presentación de datos arrojados. Esta información mejora el conocimiento sobre las habilidades, competencias y capacidades esenciales para el desempeño laboral de personas con discapacidad.

A nivel metodológico. La tesis permite la creación de instrumentos específicos para medir el grado de cumplimiento de las normas legales relacionadas con personas con discapacidad. Estos instrumentos incluyen cuestionarios, entrevistas y guías de observación diseñadas para recopilar datos precisos y confiables.

A nivel social. La tesis apoya con la mejora de la inclusión social de las personas con discapacidad, al identificar brechas en el cumplimiento de las normas legales y proponer soluciones prácticas para cerrarlas. Esto fomenta una sociedad más equitativa y justa.

Promoción de Derechos Humanos. El estudio estudia la promoción y protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad, asegurando que se respeten las normas legales y se tomen medidas para eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades.

Conciencia y sensibilización. La investigación contribuye a aumentar la conciencia y la sensibilización sobre la importancia del cumplimiento de las normas legales relacionadas con la discapacidad. Esto puede llevar a un cambio cultural y a una mayor aceptación y respeto hacia las personas con discapacidad.

Mejoramiento de políticas públicas. Los hallazgos de la tesis proporcionan información para el diseño y la implementación de políticas públicas más efectivas y ajustadas a las necesidades reales de las personas con discapacidad. Esto puede resultar en un mejor acceso a servicios y oportunidades.

Impacto en la calidad de vida. Al asegurar el cumplimiento de las normas legales, se mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad. Esto incluye el acceso a la educación,

el empleo, la salud y otros servicios esenciales que son fundamentales para su bienestar y desarrollo integral.

La tesis tiene entre sus objetivos fortalecer el marco conceptual sobre la discapacidad y el cumplimiento de normas legales. Esto incluye la integración de teorías sobre derechos humanos, justicia social, y equidad, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones en este campo, así como conducir al desarrollo de nuevas teorías o la expansión de teorías existentes sobre el cumplimiento normativo y su impacto en la vida de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Aproximación desde los antecedentes internacionales

Según el Banco Mundial (2023), aproximadamente el 15% de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad. Este sector vulnerable se enfrenta a múltiples formas de discriminación en el entorno laboral, fundamentadas en prejuicios que ponen en duda su capacidad productiva y su integración plena dentro de la sociedad laboral.

A nivel global, se estima que más de 100 millones de personas viven con alguna forma de discapacidad, lo que equivale aproximadamente al 15% de la población mundial. Las cifras oscilan entre 110 y 190 millones de personas que experimentan limitaciones cognitivas o motoras, cuya prevalencia varía según el nivel de desarrollo económico de cada país. En los contextos con menor ingreso económico, la proporción de personas con discapacidad tiende a ser mayor, afectando principalmente a mujeres, niños y personas adultas mayores que viven en situación de pobreza.

Menciona Bietti (2023), que en América Latina y el Caribe, los sistemas de protección social enfrentan importantes desafíos para lograr la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Aunque en la región se han desarrollado diversas iniciativas y mecanismos para fomentar la inserción laboral de este grupo, aún es necesario fortalecer los espacios y recursos que garanticen plenamente el derecho de estas personas tanto a la protección social como a un trabajo digno y adecuado. Este informe analiza algunos de los programas y políticas regionales orientados a estos fines, así como las acciones dirigidas a promover la autonomía de las personas con discapacidad, señalando los elementos clave para avanzar hacia sistemas de protección social más inclusivos y efectivos.

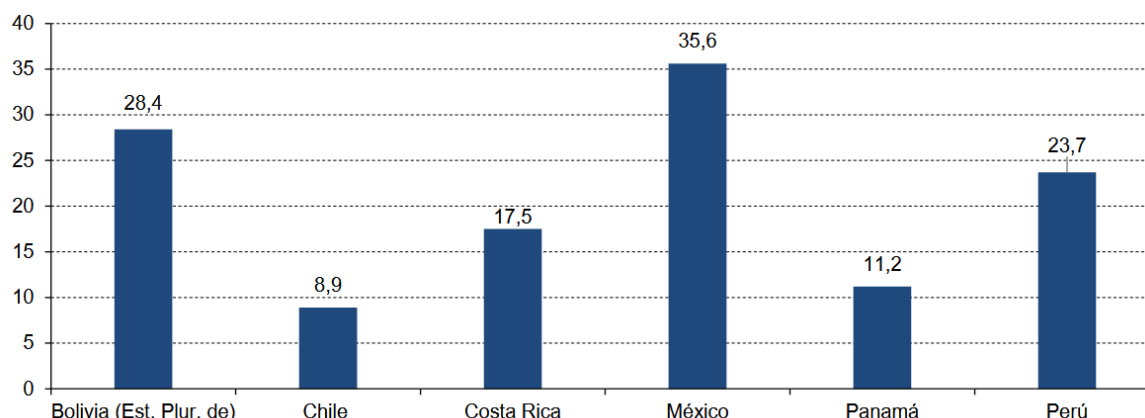
El Banco Mundial (2023), reconoce que las personas con discapacidad enfrentan mayores probabilidades de experimentar resultados socioeconómicos desfavorables, tales como niveles educativos más bajos, peores condiciones de salud, menor acceso al empleo y tasas más elevadas de pobreza. La pobreza, a su vez, puede incrementar el riesgo de desarrollar

una discapacidad debido a factores como la malnutrición, la falta de acceso adecuado a la educación y servicios de salud, condiciones laborales inseguras, ambientes contaminados, y la carencia de acceso a agua potable y saneamiento. Por otro lado, la discapacidad puede agravar la situación de pobreza debido a la limitada disponibilidad de oportunidades laborales y educativas, menores ingresos salariales, y los costos adicionales asociados a vivir con una discapacidad.

Entre las barreras que dificultan la inclusión social y económica plena de estas personas se encuentran los entornos físicos y sistemas de transporte inaccesibles, la escasa disponibilidad de dispositivos y tecnologías de apoyo, la falta de adaptaciones en los medios de comunicación, deficiencias en la provisión de servicios, así como los prejuicios y estigmas que persisten en la sociedad. Las dificultades en conseguir empleo tienen consecuencias e influyen en el nivel socioeconómico en las personas con discapacidad.

Figura 1

América Latina (6 países): personas con discapacidad en condición de pobreza, 2017-2020



Nota. CEPAL, sobre la base de las encuestas de hogares del Estado Plurinacional de Bolivia (2019), Chile (2017), Costa Rica (2020), México (2020), Panamá (2019) y el Perú (2020).

En este sentido, el Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022 advierte que, pese al cambio de enfoque impulsado por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y al principio de los ODS de no excluir a nadie, en numerosos países las políticas de protección social continúan basándose en una visión que vincula la discapacidad con la incapacidad laboral y la pobreza. Esto limita su alcance, ya que en lugar de promover

la participación e inclusión plena de las personas con discapacidad, dichas políticas no logran ofrecer el apoyo adecuado para tal fin (OIT, 2021).

Un proyecto internacional diseñado para promover la independencia de las personas con discapacidad es la Tarjeta Europea de Discapacidad, implementada inicialmente en 2017 como prueba piloto en ocho naciones de la UE, Bélgica, Chipre, Estonia, Finlandia, Italia, Malta, Rumania y Eslovenia. Actualmente, está integrada en la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030, con planes de extenderse a toda la región europea en 2023. Su propósito es asegurar igualdad de acceso a beneficios y servicios, como el transporte, cuando los usuarios viajan fuera de su país, fomentando así su autonomía y mejores oportunidades (Comisión Europea, 2021; Muñoz Barbero, 2024).

Esta iniciativa refleja la transición hacia el modelo social de discapacidad, alineado con los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2008). Las políticas de protección social que fortalecen la autosuficiencia son clave para lograr la plena inclusión social y laboral de este colectivo. Asimismo, se pueden encontrar varios ejemplos del abordaje sobre el tema en varios países para mitigar las dificultades de hallar un empleo.

Con respecto al cumplimiento de leyes de protección laboral y asistencia, la Encuesta de Seguridad Social (SSI) realizada por la OIT en 2021, en América Latina y el Caribe, afirma que el 57.7% de las personas con discapacidad severa recibe una cobertura efectiva de protección social. Aunque este porcentaje es mayor al porcentaje mundial de personas con discapacidad grave que reciben una prestación por discapacidad, que es del 33.5%, igualmente significa que más del 40% de las personas con mayor grado de discapacidad en la región se encuentran excluidas de cobertura, debiendo afrontar sin apoyo estatal los costos asociados (Bietti, 2023).

Para facilitarles el proceso de supervivencia, en el Ecuador, el Bono Joaquín Gallegos Lara, creado mediante el Decreto Ejecutivo 804, es una ayuda económica mensual que el gobierno nacional brinda a personas con discapacidad severa o profunda en situación crítica y que requieren apoyo constante. Este beneficio no solo cubre aspectos médicos, sino que también incluye formación para los cuidadores, con el fin de impulsar la independencia de las personas beneficiarias (Sánchez Naranjo & Vargas Guamán, 2020).

En el Uruguay, el Programa de Asistentes Personales, establecido mediante el Decreto N° 117/016 del 25 de abril de 2016, forma parte del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (creado en 2015 por la Ley N° 19.533). Este programa otorga un aporte económico para la contratación de un asistente personal, con el objetivo de facilitar las actividades cotidianas de personas con dependencia severa, promoviendo así su autonomía e integración social (MIDES, 2016).

En Chile, el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) ejecuta la Estrategia de Desarrollo Local Inclusivo (EDLI), que consiste en brindar financiamiento a gobiernos locales para implementar planes de inclusión social en colaboración con organizaciones comunitarias. Estos proyectos se diseñan con un enfoque territorial e integral, adaptándose a las necesidades específicas de las personas con discapacidad en cada región (SENADIS, 2024).

En Colombia, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones impulsa el proyecto ConVerTIC, creado en 2013, con el fin de garantizar la inclusión digital de personas ciegas o con baja visión. A través de este programa, se distribuye gratuitamente software lector y magnificador de pantalla, permitiendo el acceso autónomo a computadoras y dispositivos móviles, lo que facilita su participación en ámbitos educativos, laborales y culturales (MINTIC, 2024).

La inclusión laboral de personas con discapacidad sigue siendo un desafío pendiente en América Latina. Si bien países como Uruguay, Chile y Colombia han implementado políticas innovadoras, los estudios demuestran que aún hay obstáculos por superar, especialmente en términos de adaptación laboral, accesibilidad y discriminación. Esta investigación pretende cerrar la brecha de conocimiento existente, centrándose en las voces de las personas con discapacidad y su realidad en el mercado laboral formal, con el fin de contribuir a políticas públicas más inclusivas y sostenibles.

2.1.2 Aproximación desde los antecedentes nacionales

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), el Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y la

Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza, elaboró el documento titulado “Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017”, a partir de los resultados de los Censos Nacionales 2017. Este informe presenta información clave sobre las características de este grupo poblacional. Entre los principales hallazgos se identificó que las mujeres presentan una mayor prevalencia de discapacidad en comparación con los hombres. Asimismo, la discapacidad afecta principalmente a las personas adultas mayores. La dificultad visual es la más común entre la población con discapacidad (INEI, 2017).

En cuanto al acceso a servicios de salud, se reporta que el 77.3% de las personas con discapacidad están afiliadas a algún tipo de seguro. En el ámbito educativo, el 21.3% ha accedido a estudios superiores. Respecto a la participación económica, el 39.6% de este grupo está inserto en alguna actividad productiva, destacando que el 23.9% trabaja en ocupaciones no calificadas dentro del sector servicios. Además, los datos muestran que más hombres que mujeres con discapacidad se desempeñan en actividades agrícolas y forestales. Finalmente, se señala que el 48.9% de las personas con discapacidad trabajan de manera independiente (INEI, 2017).

Morales Mendoza (2021) desarrolló la investigación titulada “Barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú (2015-2021)”, la cual en señala que aún no se ha logrado establecer un entorno de confianza sin prejuicios negativos que facilite la contratación de personas con discapacidad de manera efectiva. Asimismo, el estudio evidencia la ausencia de compromiso e interés por parte de los empleadores para abordar este tema, a pesar de la existencia de un marco legal que resguarda los derechos laborales de esta población. Además, CONADIS (2020) afirma que existe un alto porcentaje de personas con discapacidad que aspiran a integrarse en el mercado laboral, pero enfrentan diversas limitaciones para lograrlo (Morales Mendoza, 2021).

2.1.3 Aproximación desde los antecedentes regionales

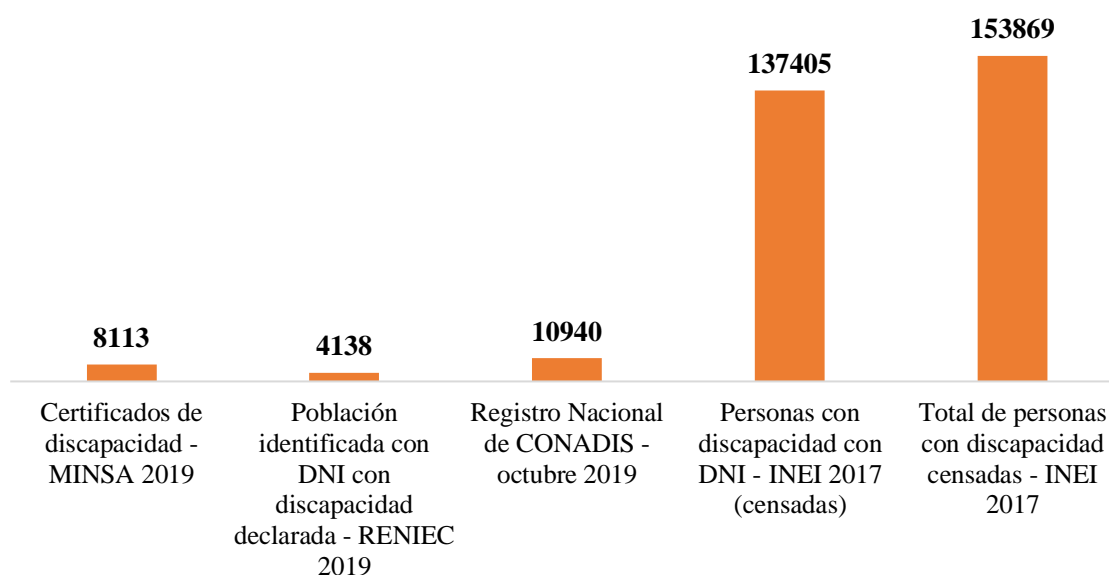
Rodrigo Vilca y Condo Choquetocro (2021) se plantearon como objetivos principales analizar y describir las percepciones de personas con discapacidad que laboraban en instituciones tanto públicas como privadas de la ciudad de Puno durante el año 2016, donde evidenciaron sus niveles de satisfacción y sus expectativas laborales. Entre los hallazgos más relevantes se halló que las percepciones respecto a la inclusión laboral varían

significativamente según el nivel educativo y el sexo de las personas con discapacidad, lo que incide directamente en sus niveles de satisfacción y en las expectativas que tienen respecto a su integración en el ámbito laboral (Rodrigo Vilca & Condo Choquetocro, 2021).

El carné de discapacidad es uno de los requisitos para acceder a facilidades que concibe la Ley, según diferentes registros, la población efectivamente registrada varía conforme a la institución.

Figura 2

Población con discapacidad, identificado por instituciones del Estado

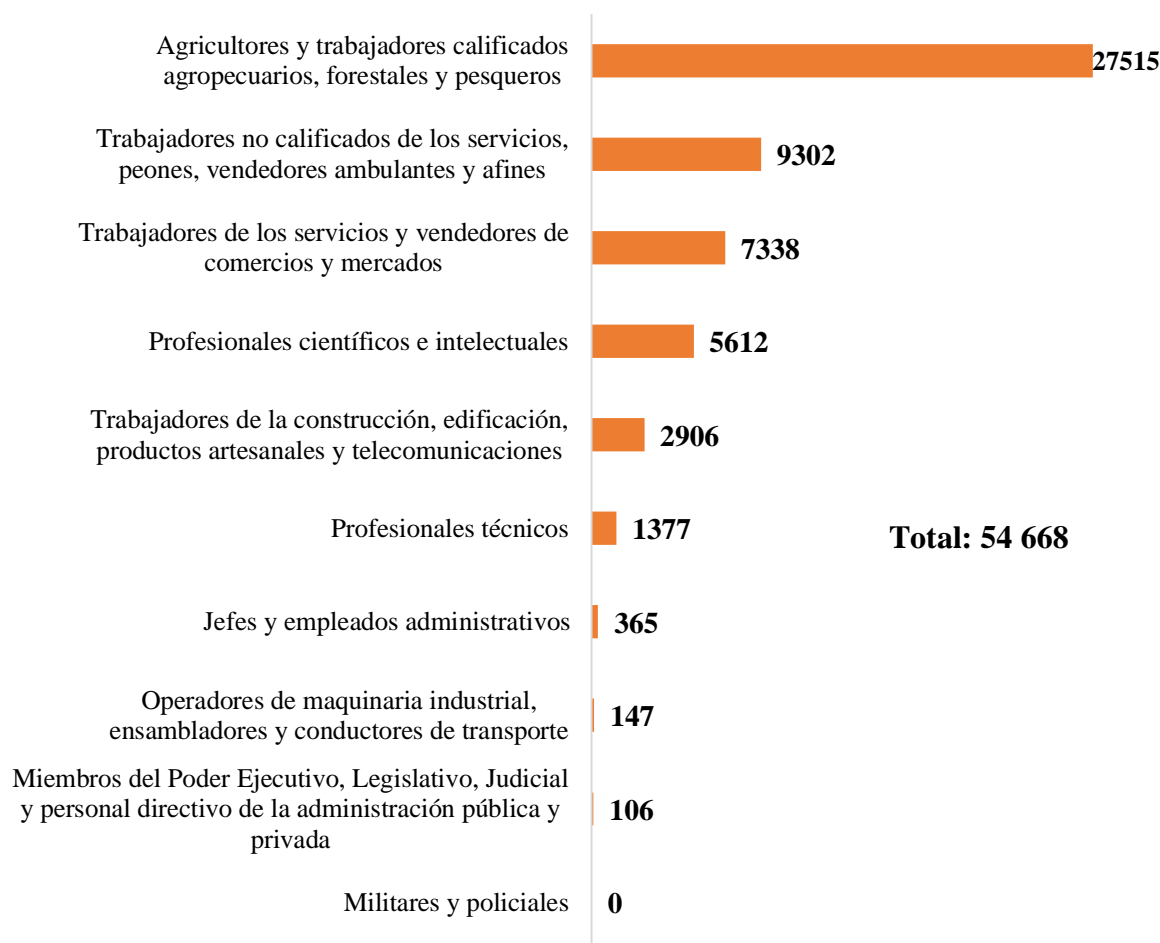


Nota. Revista “Alcances sobre la situación de las personas con discapacidad y el ejercicio de sus derechos” Serie Informes Especiales N° 31-2020-DP volumen 1. Defensoría del Pueblo.

Según los Censos Nacionales del 2017, la región de Puno registra la mayor proporción de personas con discapacidad en el país, con un 13.1% de su población total, equivalente a 153,869 personas, de las cuales, unas 142 069 se encuentran dentro de la Población en Edad de Trabajar (PET), es decir, con una edad igual o superior a los 14 años (INEI, 2017).

Figura 3

Ocupaciones desempeñadas por las personas con discapacidad en la región Puno



Nota. INEI – Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de vivienda y III de Comunidades Indígenas. Población de 14 y más años.

A pesar de esta significativa cifra, la inclusión laboral de este grupo es limitada. Estudios realizados en la provincia de Puno indican que solo el 20.4% de las personas con discapacidad han tenido alguna experiencia laboral, mientras que el 79.6% nunca ha accedido a un empleo formal, a pesar de que el 88% ha postulado a procesos de selección en el sector público y el 41% en el sector privado (Inquilla Mamani, 2015).

Estos antecedentes reflejan la necesidad urgente de fortalecer las políticas y acciones locales para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Puno.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Definición de discapacidad

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) afirma que la discapacidad es concebida como un concepto amplio que abarca deficiencias, limitaciones en la realización de actividades y restricciones en la participación social. Se trata de una condición que refleja los efectos negativos de la interacción entre una persona que presenta una afección en su salud, como la parálisis cerebral o dificultades en la locomoción, y diversos factores personales y del entorno, tales como actitudes sociales excluyentes, barreras arquitectónicas o de transporte, y la ausencia de redes de apoyo adecuadas.

Por lo tanto, la discapacidad es entendida como un concepto dinámico y multidimensional que engloba deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, tal como lo define la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), elaborada por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Este enfoque considera la discapacidad como el resultado de la interacción entre una condición de salud (por ejemplo, parálisis cerebral o dificultades motoras) y los factores contextuales del entorno físico, social y actitudinal que pueden impedir o restringir la participación plena y efectiva en la sociedad (OMS & OPS, 2001).

De igual forma, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006, promueve el modelo social de la discapacidad, el cual desplaza el enfoque médico-asistencial hacia una visión centrada en los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras (Naciones Unidas, 2008).

A nivel mundial, se estima que más del 15% de la población, que es entre 110 y 190 millones de personas vive con alguna forma de discapacidad. Estas cifras varían según el contexto económico, siendo más elevadas en países de bajos ingresos, donde las condiciones de vida precarias, el acceso limitado a servicios básicos y la discriminación estructural agudizan la vulnerabilidad de esta población. Los grupos más afectados son, en su mayoría, mujeres, niñas y niños, así como personas adultas mayores en situación de pobreza, quienes enfrentan múltiples formas de exclusión y desventaja social (Naciones Unidas, 2008).

2.2.2 Tipos de discapacidad

Para García Núñez y Bustos Silva (2015), los tipos de discapacidad son:

Discapacidad física: Se refiere a las limitaciones en la movilidad que surgen debido a una alteración en el funcionamiento del cuerpo o por la ausencia de alguna extremidad, lo cual dificulta a la persona realizar desplazamientos o movimientos en su vida cotidiana.

Discapacidad mental: Está vinculada a alteraciones en el comportamiento del individuo. Una persona presenta discapacidad mental o psíquica cuando tiene dificultades en su conducta adaptativa, lo que afecta su forma de relacionarse y desenvolverse socialmente.

Discapacidad sensorial: Abarca a aquellas personas que han perdido parcial o totalmente la capacidad de ver o escuchar, lo cual puede generar obstáculos en la comunicación y en el uso del lenguaje verbal o no verbal.

Discapacidad intelectual: Implica la presencia de restricciones en el desarrollo de habilidades prácticas necesarias para afrontar las situaciones de la vida diaria, como el aprendizaje, la toma de decisiones o la resolución de problemas cotidianos.

Para Goleman (1999), según Alviárez y Pérez (2009), las capacidades y habilidades se fundamentan sobre cinco competencias fundamentales, organizadas en dos dimensiones: personales y sociales. Las competencias personales son el autoconocimiento, la autorregulación y la motivación, mientras que las competencias sociales incluyen la empatía y las habilidades interpersonales. Estas capacidades son consideradas claves para alcanzar un desempeño laboral destacado, especialmente en personas con discapacidad, ya que favorecen su integración y eficacia en el entorno de trabajo.

2.2.3 Grados de discapacidad

A pesar de que, la discapacidad es una limitante, no son igual para todos, por ello es que se clasifican en grados. Gamboa-Proañó et al. (2021) define los niveles de discapacidad según su gravedad y las características de cada uno en:

Leve: En este nivel de discapacidad, la persona no requiere la asistencia constante de otros para desenvolverse, aunque enfrenta ciertas limitaciones al momento de realizar actividades cotidianas. A pesar de las secuelas o afectaciones que puedan presentar, estas personas suelen mantener un buen grado de autonomía y son capaces de enfrentar y superar muchas de las barreras que se presentan en su entorno diario.

Moderada: En este nivel de discapacidad, las personas logran superar algunas barreras del entorno; no obstante, requieren apoyo para llevar a cabo diversas actividades diarias que impliquen mayor complejidad, ya que no cuentan con plena autonomía ni autosuficiencia en su vida cotidiana.

Severa: Esta condición limita significativamente la capacidad para ejecutar tareas diarias, haciendo necesario el apoyo o cuidado permanente para enfrentar y superar las barreras del entorno. La gran mayoría de las actividades cotidianas son insuperables, por lo cual necesitan asistencia.

Los grados de discapacidad inciden en la inclusión y ambiente laboral, así como la posibilidad del acceso al empleo, mayor dificultad con grados altos, desempeño laboral, adaptaciones, discriminación y estereotipos.

2.2.4 Evolución del concepto de discapacidad

A lo largo de la historia, la manera de entender la discapacidad ha cambiado considerablemente, mostrando progresos en los aspectos científicos, morales y sociales relacionados con ella. Esta trayectoria se divide en enfoques principales, cada uno de los cuales influye de manera particular en áreas como la formulación de políticas, la enseñanza y las oportunidades laborales.

Según Victoria Maldonado (2013), fue Mike Oliver, en la década de los años 80, de los pioneros en abordar los modelos de discapacidad a lo largo de la historia.

Modelo de Prescindencia: En épocas antiguas existía un enfoque conocido como modelo de prescindencia, donde la discapacidad se atribuía a causas religiosas. Se consideraba que las personas con discapacidad representaban una carga para la sociedad y no podían contribuir

al bienestar común. Además, se pensaba que el nacimiento de niños con discapacidad era consecuencia de un pecado de los padres, por lo que estas vidas no eran valoradas y, en muchos casos, se sometían a prácticas como el infanticidio para eliminar su existencia. Durante la Edad Media, esta postura derivó en la exclusión social, donde las personas con discapacidad eran relegadas a depender de la caridad y la mendicidad para sobrevivir.

Modelo rehabilitador o modelo médico: A finales del siglo XVIII y principios del XIX, surge un nuevo enfoque que modifica la percepción hacia las personas con discapacidad. En tiempos antiguos, estas personas eran tratadas casi como bestias salvajes, pero durante la Edad Media, aunque las medidas extremas disminuyeron, aumentaron la exposición y el abandono infantil, además de la creación de asilos, reformatorios y hospitales psiquiátricos. Esta forma inicial de institucionalización, junto con el crecimiento del enfoque médico, marcó una segunda etapa conocida como la fase de reclusión, donde la persona con discapacidad pasó de ser excluida completamente a ser vista como un “animal doméstico”; es decir, un ser humano considerado enfermo.

En la década de 1960 se alcanzó una tercera etapa centrada en la integración y normalización, donde la persona con discapacidad es reconocida como un ser humano completo. El mayor logro de esta etapa fue la aceptación social de la diversidad y el respeto hacia las personas con discapacidad. A partir de este momento, se comenzó a desarrollar el pensamiento contemporáneo sobre la discapacidad.

El Modelo Médico: En el modelo médico, las causas de la discapacidad ya no se atribuyen a razones religiosas, sino a explicaciones científicas. La discapacidad se entiende como una enfermedad, y se considera que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad siempre que sean rehabilitadas y logren asemejarse a las personas sin discapacidad, para así ser valoradas como individuos. Dentro de este modelo, las personas con discapacidad necesitan cuidados clínicos que se brindan mediante tratamientos personalizados, cuyo objetivo es curar, mejorar o modificar la condición del individuo, enfocándose en las secuelas de la enfermedad.

Hahn (1985) afirma que el enfoque social en este modelo suele ser paternalista y basado en la caridad, pues se asume que las personas con discapacidad tienen un valor inferior en comparación con los demás. Por ello, la educación especial es vista como una herramienta

fundamental para normalizar y adaptar a la persona con discapacidad, perpetuando su dependencia y estatus de inferioridad.

El Modelo Social: Este enfoque considera que la discapacidad no es una característica propia del individuo, sino el producto de las interacciones sociales. Resalta la importancia de los factores externos y del entorno social en la forma en que se define y se enfrenta la discapacidad. Un efecto positivo de este modelo fue su influencia en la creación de políticas y normativas dirigidas a eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad. Según esta perspectiva, las causas de la discapacidad no tienen un origen religioso, sino que son de naturaleza social. El verdadero problema no radica en las limitaciones individuales, sino en las barreras que la sociedad impone, las cuales dificultan que las personas satisfagan sus necesidades. De igual manera, las personas con discapacidad pueden contribuir activamente a la sociedad siempre que sean incluidas y aceptadas en ella.

En esta visión, la discapacidad no se determina únicamente por la condición médica de la persona, sino por los obstáculos físicos y sociales del entorno que impiden su plena integración y funcionamiento dentro de la comunidad.

El modelo biopsicosocial: Este enfoque combina el modelo médico y el social, transitando de entender la discapacidad como una deficiencia y una responsabilidad individual hacia considerarla como una diferencia que merece reconocimiento social. Esta integración cobra gran importancia hoy en día, tanto en el ámbito normativo como en el social, ya que define claramente el ámbito de acción de cada modelo: el modelo médico aporta la perspectiva científica, mientras que el modelo social enfatiza la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Actualmente, los últimos modelos conviven, aunque se está progresando hacia un enfoque basado en los derechos, que promueve la inclusión. Esto significa reconocer la diversidad humana y, en consecuencia, eliminar las barreras que han limitado a las personas con discapacidad.

2.2.5 Discriminación, inserción y discriminación laboral

Bauman, según Galindo Castro & Mejía Reyes (2019), explica que la discriminación surge como un mecanismo de exclusión social que define quién pertenece y quién no, marcando diferencias que “justifican “el trato desigual. Analiza cómo las sociedades tienden a clasificar a las personas, generando separación y desigualdad. Por lo cual, se puede intuir que la discriminación es un trato diferenciado y desigual de una persona o grupo basado en una o más características, ya sean genuinas, atribuidas o imaginadas, como la cultura, el género, la edad o la clase socioeconómica, en numerosos aspectos de la vida social. La discriminación es un acto que restringe o impide a alguien el ejercicio de sus derechos.

La inserción laboral es el proceso mediante el cual una persona ingresa y se integra en el mercado de trabajo, obteniendo un empleo formal o informal en una organización o realizando actividades económicas por cuenta propia. Este concepto abarca no solo el acceso al empleo, sino también la adaptación y permanencia en el entorno laboral. La inserción laboral implica que las personas puedan desempeñarse de manera adecuada en su puesto de trabajo, cumpliendo con las expectativas y exigencias del mismo.

Millán Aguilar et al. (2018) sostienen que la inclusión laboral no se limita únicamente a acceder a un empleo remunerado, sino que también implica valorar la diversidad de capacidades de las personas y eliminar las barreras sociales, culturales y organizacionales que dificultan su participación plena en el ámbito laboral.

Así que la inclusión laboral es el proceso de integración de todas las personas, independientemente de sus características personales o sociales (como género, edad, discapacidad, origen étnico, nivel educativo, entre otros), en el entorno laboral, garantizando igualdad de oportunidades, derechos y condiciones de trabajo. A diferencia de la inserción laboral, que se centra más en el acceso al empleo, la inclusión laboral se enfoca en crear un ambiente donde todas las personas puedan participar activamente, ser valoradas por sus competencias y desarrollarse profesionalmente sin enfrentar discriminación o barreras.

En el caso de personas con discapacidad, la inclusión laboral implica adaptar el entorno de trabajo, realizar ajustes razonables (como modificar horarios, adaptar herramientas o instalaciones) y promover una cultura de respeto y aceptación de la diversidad. Este enfoque

busca no solo cumplir con cuotas o normativas legales, sino también crear un entorno laboral equitativo, accesible y que valore la contribución de cada persona. La inclusión laboral se basa en los principios de diversidad, equidad y justicia, reconociendo que cada trabajador tiene el derecho a un trato justo y a desempeñarse en un ambiente donde sus diferencias no representen una desventaja, sino una oportunidad de enriquecimiento para la organización.

2.2.6 Barreras de inclusión laboral

Uno de los autores más reconocidos en este tema es Luis Cayo Pérez Bueno (2023) señala que las dificultades para la inclusión laboral de las personas con discapacidad no se limitan a obstáculos físicos o arquitectónicos, sino que también abarcan aspectos actitudinales, culturales y normativos. Estas barreras estructurales evidencian un entorno concebido sin considerar la diversidad humana, lo que mantiene la exclusión tanto social como laboral. Además, según estudios, hay barreras laborales que dificultan una integración de personas con discapacidad (Castillon Castillon & Olazabal Davalos, 2024; CDC, 2020).

Barreras físicas: Son impedimentos estructurales que dificultan o bloquean el acceso y desplazamiento de las personas en el entorno de trabajo. Algunos ejemplos son: la inexistencia de rampas o ascensores accesibles, la carencia de señalización adecuada para personas con discapacidad auditiva o visual, y la presencia de mobiliario u herramientas no adaptadas a sus necesidades.

Barreras actitudinales: Consisten en prejuicios, estereotipos o percepciones negativas que mantienen algunos empleadores, colegas o la sociedad en general hacia determinados colectivos. Entre los ejemplos se encuentran: la discriminación por motivos de discapacidad, género, edad, etnia o clase social; la idea de que las personas con discapacidad no pueden rendir laboralmente; o la falta de confianza en la capacidad de mujeres, personas jóvenes o mayores para asumir ciertos cargos.

Barreras legales y normativas: Se presentan cuando la legislación o las políticas públicas no son adecuadas o no se aplican correctamente para garantizar los derechos laborales de determinados grupos. Ejemplos de ello son: el incumplimiento de normativas que obligan a contratar personas con discapacidad, la falta de ajustes razonables en el entorno laboral, o la ausencia de programas específicos que fomenten el empleo de poblaciones vulnerables.

Barreras organizacionales: Están relacionadas con normas internas, prácticas administrativas o culturas empresariales que obstaculizan la inclusión. Ejemplos incluyen: métodos de reclutamiento que dejan fuera a personas con discapacidad, la poca flexibilidad para adaptar puestos de trabajo según las necesidades individuales, o la limitada oferta de capacitaciones dirigidas a personas con discapacidad o pertenecientes a grupos minoritarios.

Barreras tecnológicas: Se producen cuando los sistemas o dispositivos utilizados en los centros laborales no están diseñados para ser accesibles. Algunos ejemplos son: aplicaciones o plataformas digitales no compatibles con lectores de pantalla o intérpretes, y herramientas o maquinarias que no pueden ser utilizadas por personas con movilidad reducida.

Barreras formativas o educativas: Se refieren a la falta de acceso a una educación o capacitación adecuada para obtener un empleo en condiciones competitivas. Esto incluye: la oferta educativa no adaptada para personas con discapacidad, y la ausencia de formación continua sobre diversidad e inclusión dirigida a empresas y trabajadores.

Barreras económicas: Son limitaciones financieras que afectan tanto a los trabajadores como a las organizaciones, dificultando las condiciones para una inclusión efectiva. Ejemplos son: los gastos derivados de adaptar infraestructuras o tecnología, o la falta de beneficios económicos o fiscales que incentiven la contratación de personas con discapacidad. Superar estas barreras requiere un esfuerzo conjunto entre el Estado, las instituciones, las empresas y la sociedad civil. Es necesario aplicar políticas inclusivas, generar conciencia sobre los derechos laborales de todos y modificar tanto los entornos como los procesos de trabajo para asegurar que todas las personas, sin importar sus condiciones, puedan participar de forma plena y equitativa.

Las diferencias del cómo afrontan la contratación de personal con discapacidad:

Tabla 1*Diferencias entre instituciones públicas y privadas*

Aspecto	Instituciones Públicas	Instituciones Privadas
Propiedad	Del Estado (nacional, regional o local)	De personas naturales, empresas, asociaciones u organizaciones sin fines de lucro
Objetivo	Bienestar público y servicio comunitario	Lucro (empresas) o intereses específicos (ONGs)
Financiación	Impuestos, tasas, contribuciones obligatorias, transferencias y fondos públicos	Capital privado, ventas de bienes o servicios, donaciones, aportes de miembros, patrocinios
Regulación	Marco constitucional y leyes administrativas; normativa sectorial (salud, educación, empleo), reglamentos y actos administrativos; supervisión y control por órganos estatales	Normativa mercantil y civil; legislación laboral y de seguridad social; normativa sectorial aplicable; obligaciones específicas
Rendición de Cuentas	A la ciudadanía y organismos de control público	A propietarios, accionistas o miembros
Transparencia	Elevada, con obligación de informar al público	Menor, con obligación de informar a partes interesadas

Nota. Elaboración propia.

2.2.7 Normativas laborales para personas con discapacidad

Las normativas laborales para personas con discapacidad buscan garantizar su derecho al trabajo en condiciones de igualdad, equidad y dignidad, eliminando barreras que limiten su participación plena en el ámbito laboral. Estas disposiciones establecen la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad, promoviendo políticas de inclusión, accesibilidad y ajustes razonables en los espacios de trabajo.

2.2.7.1 Normativa internacional

A nivel internacional el derecho al trabajo de las personas con discapacidad se reconoce como un derecho humano fundamental. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU (2006) establece en su artículo 27 el derecho de este colectivo a trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas.

De forma complementaria, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promulgado convenios y recomendaciones específicas para fomentar la inclusión laboral. En particular, el Convenio 159 de la OIT (1983) y su Recomendación 168 instan a los Estados a elaborar políticas nacionales de rehabilitación profesional y empleo inclusivo para personas con discapacidad, promoviendo entornos laborales accesibles e iguales.

Estos instrumentos internacionales obligan a los países a adoptar medidas concretas de accesibilidad, ajustes razonables y no discriminación en el empleo sirviendo de base normativa para las legislaciones nacionales.

2.2.7.2 Marco normativo nacional

La Constitución Política del Perú de 1993 incorpora varios principios que protegen el empleo de las personas con discapacidad. Por ejemplo, el artículo 2 inciso 2 establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe expresamente la discriminación por cualquier índole, principio que ampara también a las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Asimismo, el artículo 7 dispone que “la persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad”, reconociendo la necesidad de proteger este grupo social. De modo más específico, el artículo 23 señala que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente al que trabaja. Esta disposición confiere una tutela especial al trabajador con discapacidad, considerándolo un grupo vulnerable a favor de fomentar su inclusión laboral. Además, la Cuarta Disposición Final de la Constitución ordena que los derechos reconocidos en ella sean interpretados conforme a los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú, como la CDPD.

La Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, promulgada en el Perú, establece un marco integral de protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad, garantizando su igualdad de oportunidades, no discriminación e inclusión social plena. La norma define la discapacidad de manera amplia, reconociendo sus dimensiones físicas, sensoriales, intelectuales y psicosociales. Asimismo, promueve políticas de prevención, rehabilitación y apoyo, asegurando que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos con autonomía y dignidad. Esta ley constituye la base legal para la implementación de medidas concretas de inclusión, alineadas con los principios de derechos humanos y desarrollo social equitativo.

2.3 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Hipótesis general

La integración laboral de las personas con discapacidad en el ámbito local se presenta como limitada, lo que plantea la necesidad de fortalecer estrategias y acciones orientadas a mejorar la aplicación efectiva de las normas legales que promueven su inclusión.

Hipótesis específicas

- A pesar de la existencia de normas legales que promueven la inserción e integración laboral de las personas con discapacidad, su implementación en las instituciones públicas y privadas se percibe como limitada en la práctica.
- Las personas con discapacidad poseen un nivel variado de conocimiento sobre sus derechos laborales; sin embargo, este conocimiento tiende a incrementarse progresivamente, favorecido por el acceso a las tecnologías de la información.
- Las personas con discapacidad perciben diferencias en el cumplimiento de la normativa sobre inclusión laboral entre instituciones públicas y privadas, atribuyendo a las primeras una mayor orientación al cumplimiento normativo, mientras que las segundas priorizan objetivos de rentabilidad económica.

2.4 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

Tabla 2

Matriz de categorías de análisis

Categoría de análisis	Subcategoría de 1er orden	Subcategoría de 2do orden
Cumplimiento de normas legales para la inserción laboral de personas con discapacidad	Proceso de inserción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Barreras de acceso • Facilitadores de acceso
	Habilidades, conocimientos y conciencia de sus derechos laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de formación y habilidades laborales • Conocimiento de derechos y mecanismos de exigibilidad
	Cumplimiento de las normas sobre inclusión laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las normas en general • Cumplimiento de normas en el sector público • Cumplimiento de normas en el sector privado

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque es la naturaleza de la investigación, la forma como se aborda el problema que esta intrínsecamente relacionado con el diseño de investigación donde muchas veces se confunden, debido a que el enfoque también hace referencia a la estructura de la investigación.

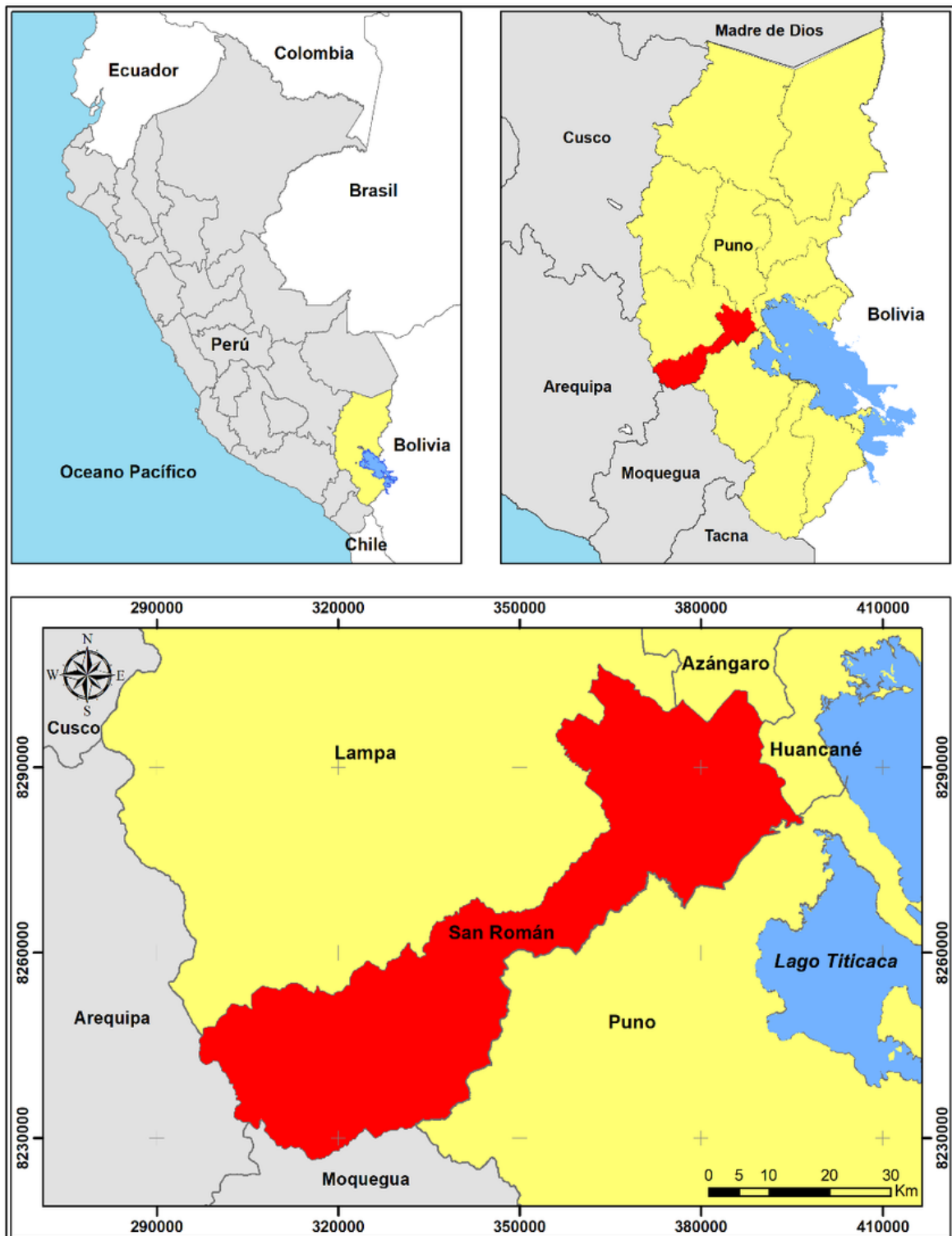
La investigación adopta un enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, cuyo diseño es de “teoría fundamentada”. Es cualitativo porque resultó conveniente para comprender el fenómeno desde la perspectiva de quienes lo viven y con ello se busca patrones y diferencias en estas experiencias y su significado. Es de alcance descriptivo ya que se buscó especificar las características y los perfiles de las personas, grupos, procesos o cualquier otro fenómeno sometido a un análisis, es decir, miden o recolectan datos y reportan información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema a investigar. El diseño de investigación es de teoría fundamentada, puesto que se pretendió explorar, describir y comprender las experiencias de las personas respecto a un fenómeno y así descubrir elementos en común de aquellas vivencias (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2023).

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

Juliaca, ubicada en la región altiplánica del sur del Perú, en la provincia de San Román, departamento de Puno, es una ciudad con características geográficas, económicas y culturales singulares que la posicionan como un eje clave en el desarrollo regional. Se encuentra delimitada por las provincias de Azángaro al norte, Puno al sur, Huancané y el lago Titicaca al este, y Lampa al oeste. Está situada a una altitud de 3,824 metros sobre el nivel del mar, en las coordenadas 70°07'54" de longitud oeste y 15°29'40" de latitud sur, y ocupa una extensión aproximada de 395.28 km². Su topografía se caracteriza por la ubicación en la meseta del Collao, con una densa red hidrográfica dominada por los ríos Torococha y Coata, en un espacio delimitado por los cerros Zapatiana, de La Cruz y Huaynaroque.

Figura 4

Mapa geográfico del lugar donde se realizó el estudio



Juliaca destaca por su dinamismo económico, basado principalmente en el comercio y los servicios, lo que la convierte en uno de los principales polos económicos del sur peruano.

La ciudad alberga importantes espacios comerciales, así como actividades artesanales que incluyen la producción de textiles con lana de alpaca, llama y oveja.

Juliaca tiene una profunda riqueza cultural. El Carnaval de Juliaca, dedicado a la Pachamama, es una de las festividades más extensas del país y se celebra durante siete días con danzas, rituales y ceremonias tradicionales como la ch'alla y la quema del Ño Carnavalón. En cuanto a los idiomas predominantes, se hablan el español, el quechua y el aimara, aunque en el pasado también se usaron lenguas originarias como el puquina y el uruquilla. La mayoría de la población profesa la fe católica, aunque existen otras confesiones cristianas. Según el censo de 2007, más del 90% de los habitantes de la provincia de San Román residía en la zona urbana de Juliaca, lo que evidencia su acelerado proceso de urbanización, impulsado por fuertes corrientes migratorias desde zonas rurales.

Con más de 480,000 habitantes en 2025, Juliaca es conocida como la "Ciudad de los Vientos" y la "Ciudad Calcetera", por su clima ventoso y su tradición textil. Su historia milenaria se remonta a más de 10,000 años, con presencia de culturas como la Qaluyo, Pucará, Tiahuanaco, Colla e Inca. Durante el periodo colonial fue repartimiento asignado en 1565 y más tarde, en el siglo XVII, fue evangelizada por los jesuitas. El ferrocarril, llegado en 1873, transformó radicalmente su rol económico, consolidándola como nodo comercial. En 1908 fue declarada ciudad y en 1926 se convirtió en capital provincial. Desde entonces, ha evolucionado como un núcleo estratégico de conectividad y desarrollo para el sur andino, articulando funciones locales y regionales con proyección nacional e internacional. Su expansión urbana y su diversidad económica la convierten en un espacio clave para entender las transformaciones contemporáneas del altiplano peruano.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de una investigación abarca el conjunto total de elementos (personas, objetos, entre otros) que están relacionados con el fenómeno determinado y delimitado en el análisis del problema de estudio. Esta población es objeto de observación, medición y evaluación dentro del marco de la investigación. En contraste, la muestra corresponde a una porción representativa de dicha población, seleccionada con el fin de facilitar el estudio de manera más eficiente y operativa (Condori Ojeda, 2020). En el caso del presente estudio, la población objetivo son todos los trabajadores en situación de discapacidad que laboren en

las entidades públicas y privadas de la ciudad de Juliaca, así como empleadores de los mismos trabajadores.

Por su parte, la muestra de tipo cualitativa estuvo constituida por 20 personas bajo el criterio de selección por muestreo cualitativo estructural (Montañés Serrano, 2013).

Tabla 3

Instituciones públicas de muestra

Instituciones Publicas	Cantidad
Electro Puno	3
SEDAPAL	4
Municipalidad provincial de San Román	5
CONADIS Puno	1
ESSALUD	1

Nota. Elaboración propia

Tabla 4

Instituciones privadas de muestra

Instituciones privadas	Cantidad
Mia Market	1
Clinica Americana	1
Colegio Franciscano San Román	2
MiBanco	1
Embid SAC	1

Nota. Elaboración propia

Criterios de inclusión de la muestra de investigación. Para una persona con discapacidad: persona mayor de edad, es decir, de 18 años a más, laborar en una institución pública o privada, estar en planilla de la empresa donde labora y tener alguna discapacidad, cuya definición ha sido descrita en el marco teórico. Además de las personas con discapacidad, también están incluidos los empleadores de las personas con discapacidad en la muestra. para cada persona discapacitada, un empleador a cargo.

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos se llevó a cabo mediante la realización de entrevistas semiestructuradas, las cuales fueron registradas a través de grabaciones de audio, siempre que fue posible y autorizado por los participantes. En aquellos casos en que no se permitió la grabación, se optó por el registro escrito de las respuestas, procurando mantener la fidelidad de los testimonios. Para tal fin, se empleó una guía de entrevista cualitativa diseñada específicamente para este estudio, la cual contempló dos versiones diferenciadas: una dirigida a trabajadores en situación de discapacidad y otra orientada a los empleadores de las instituciones involucradas. Esta distinción permitió captar las perspectivas particulares de ambos actores en torno a la inclusión laboral. Los instrumentos aplicados, así como los criterios seguidos para su diseño, validación y aplicación, se encuentran detallados en la sección de anexos.

3.5 ANÁLISIS DE DATOS

Para el tratamiento y análisis de la información obtenida en las entrevistas, se aplicó la técnica del análisis temático, siguiendo el enfoque propuesto por Braun y Clarke (2006), el cual permite identificar, organizar e interpretar patrones significativos (temas) a partir de los datos cualitativos. Esta estrategia analítica resultó especialmente adecuada dado el propósito del estudio de explorar experiencias, percepciones y dinámicas institucionales relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad, desde las voces tanto de los trabajadores como de sus empleadores.

El proceso de análisis se desarrolló en seis fases iterativas. En primer lugar, se realizó una lectura profunda y reiterada de las transcripciones para lograr una familiarización con el contenido y generar notas iniciales. En la segunda fase, se procedió a la codificación sistemática de fragmentos relevantes, vinculados a los objetivos del estudio, tales como barreras de acceso, condiciones laborales, prácticas de inclusión, cumplimiento normativo y percepciones institucionales. Posteriormente, en la tercera fase, se agruparon los códigos en posibles temas preliminares, los cuales fueron revisados y refinados en la cuarta fase para garantizar su coherencia interna y su diferenciación con respecto a otros temas. En la quinta fase, los temas se definieron y se nombraron de manera clara y representativa. Finalmente, en la sexta fase, se elaboró el reporte analítico, integrando descripciones temáticas, citas

textuales significativas y una interpretación crítica de los hallazgos en diálogo con el marco normativo y conceptual de la investigación.

Este enfoque permitió captar las regularidades, tensiones y contrastes entre los casos estudiados, facilitando la comparación entre las experiencias reportadas en los sectores público y privado, así como la identificación de factores estructurales y organizacionales que condicionan la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos del análisis de las entrevistas realizadas a personas con discapacidad (PCD) y representantes de instituciones públicas y privadas de Juliaca, organizados en función de los objetivos específicos de la investigación y las categorías emergentes del estudio. Primero, se aborda el cumplimiento de las normas legales que promuevan la inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas de Juliaca, luego, el proceso de inserción laboral de las PCD, identificando las barreras y facilitadores que enfrentan. Posteriormente se analizan las habilidades, conocimientos y conciencia de derechos laborales que poseen las PCD empleadas. Finalmente, se compara el cumplimiento de las normas de inclusión laboral entre instituciones públicas y privadas, desde la percepción de los participantes. Los hallazgos se discuten contrastándolos con la literatura especializada, permitiendo una reflexión crítica sobre la realidad de la inclusión laboral en Juliaca.

4.1 RESULTADOS

4.1.1 Sobre el cumplimiento de las normas legales de inserción laboral

Los testimonios revelan disparidades en el cumplimiento de las normas legales (Ley General de la Persona con Discapacidad, Art. 49). Algunos entrevistados de las entidades, como la Clínica Americana y CONADIS, afirman respetar la cuota del 5% mediante contrataciones específicas, mientras que otros tienden a ofrecer respuestas más difusas.

Como institución hemos adoptado acciones concretas como por ejemplo las convocatorias de trabajo son públicas, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades al momento de postular a dichas plazas de trabajo. (Magdalena)

En este sentido, el testimonio de Magdalena expresa una visión institucional basada en la formalidad y la neutralidad procedimental. Su declaración enfatiza que su entidad ha implementado convocatorias públicas de trabajo como mecanismo para garantizar "igualdad de oportunidades" en el acceso al empleo para personas con discapacidad.

A ver, dentro de la institución que es CONADIS, Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, se puede denotar que existen varios compañeros que tienen la discapacidad. Entonces, se puede concluir que la institución CONADIS está cumpliendo con la cuota laboral, me refiero a nivel nacional, porque aquí en la región Puno somos dos servidores que laboramos y mi respuesta va en el sentido institucional.” (Alberto)

Alberto está expresando que, dentro de la institución CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad), hay varios trabajadores que tienen discapacidad, lo que indica que la institución está cumpliendo con la cuota laboral a nivel nacional.

Claro, se sabe bien que todas las empresas en el sector privado tienen beneficios tributarios, aquellas empresas que empleen a personas con discapacidad y también tienen prioridades en el tema de las licitaciones. Entonces, la empresa privada está llamada a cumplir con la norma y porque tienen beneficios ellos, entonces es necesario que a nivel nacional se pueda cumplir con la ley a fin de emplear a más personas con discapacidad. (Tomas)

Bueno, (...) las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción inferior al 5% de la totalidad del personal y los empleadores privados con más de 50 trabajadores en una proporción no inferior al 3%, bueno, precisamente en el desarrollo de políticas de integración e inclusión social que están dirigidas a garantizar el derecho al empleo de las personas con discapacidades, nuestra municipalidad les facilita su acceso al mercado de trabajo, bueno, como existe el contrato administrativo, por ejemplo, el CAS. (Fernando)

Evidentemente, la mayoría de entrevistados en instituciones públicas (especialmente CONADIS y municipalidades) conocen con detalle los artículos que establecen la cuota mínima del 5 % para el sector público y del 3 % para el privado.

En cuanto a las instituciones privadas, podemos citar otros testimonios como: 1) Convocatoria pública con no menos del 3% del personal” (Augusto); Tenemos 1 discapacitado” (Tomas); Si conozco” (Valentín); No tengo conocimiento” (Mario).

En conjunto, los testimonios reflejan una implementación parcial, desigual y poco sistematizada de la normativa sobre inserción laboral de personas con discapacidad en Juliaca. Esto se evidencia aún más ante la pregunta de: “¿Conoce los beneficios tributarios existentes al cumplir con la cuota laboral de personas con discapacidad? ¿Así como el porcentaje mínimo de inclusión laboral contemplado por la Ley 29973?”

Hemos considerado tener la proporcionalidad mínima no menor al 3%, considerando además que nuestra cantidad de trabajadores no supera la necesaria para la obligación. (Néstor)

Si es de conocimiento de nuestra empresa. (Toribio)

Tenemos conocimiento de los dispositivos legales que amparan a las personas con discapacidad. (Paolo)

Toribio y Paolo indican que conocen las normas legales que amparan a las personas con discapacidad, como la Ley N.º 29973. Sin embargo, sus respuestas no se extrapolan más allá de un conocimiento superficial o general, ya que no mencionan acciones concretas, políticas institucionales o mecanismos de implementación que garanticen el cumplimiento efectivo de dichas normas.

Esto evidencia que, si bien existe una familiaridad básica con el marco normativo, no hay evidencia clara de una aplicación práctica o de una voluntad institucional proactiva en favor de la inclusión laboral. Por tanto, se puede deducir que el conocimiento legal, por sí solo, no garantiza el cumplimiento efectivo de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Los tres testimonios expresan que las instituciones privadas están al tanto de la normativa legal relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero también revelan algunos matices importantes sobre cómo se aplica o se justifica su cumplimiento. Evidentemente, el conocimiento acerca de las leyes en instituciones privadas varía, pero además se puede ver un patrón en el cual, el conocimiento no se compara al que tienen los trabajadores que laboran en instituciones públicas.

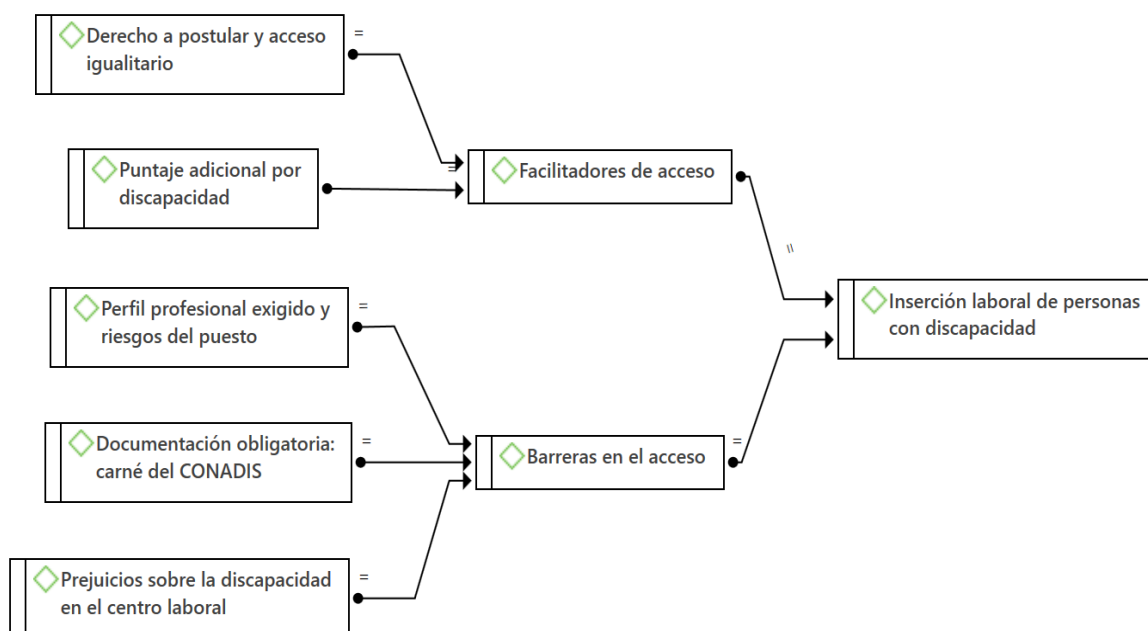
4.1.2 Proceso de inserción laboral de personas con discapacidad

La Figura 2 representa una estructura temática de los factores que inciden en la inserción laboral de personas con discapacidad, organizada en dos grandes dimensiones: barreras en el acceso y facilitadores de acceso. Dentro de las barreras, se identifican tres aspectos asociados: los prejuicios sobre la discapacidad en el centro laboral, la documentación obligatoria como el carné del CONADIS y el perfil profesional exigido junto con los riesgos del puesto, todos los cuales limitan las oportunidades de inserción.

Por otro lado, entre los facilitadores se encuentran elementos que favorecen el acceso, como el puntaje adicional otorgado por discapacidad y el derecho a postular en condiciones de igualdad, aspectos vinculados al cumplimiento de la normativa inclusiva. En conjunto, el esquema muestra cómo estas subcategorías se relacionan con la experiencia de inclusión o exclusión en el ámbito laboral, según fue analizado en los testimonios de trabajadores con discapacidad y sus empleadores.

Figura 5

Barreras y facilitadores de la inserción laboral de personas con discapacidad



Nota. Elaborado en base a testimonios de los entrevistados.

4.1.2.1 Barreras en el acceso al empleo de las personas con discapacidad

Es evidente que las dificultades de acceso al empleo son un problema que afecta a la Población Económicamente Activa (PEA) en general; sin embargo, para las personas con discapacidad (PCD), estas barreras se intensifican debido a los prejuicios sobre la discapacidad en el centro laboral, el perfil y documentación que garantizan sus derechos laborales.

Prejuicios sobre la discapacidad en el centro laboral. Se ha hallado que las personas con discapacidad son vistas como menos eficientes en las labores debido a las limitaciones que estas poseen, no obstante, omiten el hecho de que las personas desarrollan habilidades diferentes y en un área asignada pueden tener buenos rendimientos.

Sí, existe un trato diferenciado, principalmente los prejuicios que tienen las personas. Porque lo que manda es que una persona con discapacidad piensa que tiene algo diferente. Y como no lo entiende, o te apartan, o muchas veces te tratan mal. Existe en la sociedad. Pero hay que fortalecer bastante el tema de la autoestima. Sin eso, vamos a hacer que el tema de diferenciación, de humillación de las personas, incremente. (Samuel)

Samuel hace un reconocimiento explícito del trato diferenciado y discriminatorio que sufren las personas con discapacidad, atribuyéndolo principalmente a prejuicios sociales y a la falta de comprensión de lo que significa vivir con una discapacidad. Señala que el problema no es solo estructural sino también cultural, ya que proviene de actitudes profundamente arraigadas. Lo interesante en su testimonio es que no solo señala el problema externo (la discriminación), sino que también pone énfasis en una dimensión personal: la autoestima de las personas con discapacidad como factor clave para resistir y superar ese trato desigual. Esta visión refleja una mirada crítica y, al mismo tiempo, propositiva: reconoce el problema, pero también sugiere una vía de empoderamiento personal.

Considero que existe trato diferenciado a personas con discapacidad, en muchas empresas en instituciones debido a que pienso que hay una percepción de menor productividad. (Víctor)

Víctor señala que existe la presunción generalizada de que las personas con discapacidad rinden menos o son menos productivas. Esto refleja una visión arraigada en muchos espacios laborales, en la que el valor del trabajador se mide estrictamente por estándares de rendimiento físico o eficiencia, sin tomar en cuenta las adaptaciones razonables ni las diversas formas de aportar al trabajo.

Aparentemente existe cierta discriminación, podríamos decir. Bueno, eso porque todavía no se ha cambiado la forma de pensar de las personas. Uno, y dos, podrían ser dependiendo de las actividades. Obviamente que un discapacitado no podría desempeñar un trabajo de campo, de técnicos o de esfuerzo físico. (Alfredo)

Alfredo reconoce que hay discriminación, además justifica parcialmente la exclusión laboral según el tipo de trabajo, lo cual es razonable en algunos casos, pero puede dar pie a generalizaciones que perpetúan estigmas. Su comentario evidencia que la falta de conciencia sobre ajustes razonables y sobre la diversidad de discapacidades contribuye a limitar las oportunidades laborales de manera injusta.

Sí, siempre ha existido y siempre va a haber, creo, hasta que nuestra sociedad entienda de que siempre va a haber un trato diferenciado. (Manuel)

Manuel adopta un tono pesimista y resignado frente a la discriminación. Su testimonio indica que el trato diferenciado ha sido una constante histórica y que probablemente lo seguirá siendo. Aunque reconoce que el cambio pasa por una transformación social profunda, también expresa falta de esperanza en que dicho cambio ocurra pronto. Esta visión puede reflejar una experiencia personal de discriminación sostenida o un sentimiento de impotencia frente a un sistema que no responde a las demandas de equidad e inclusión. Su testimonio muestra el impacto emocional que puede tener la exclusión sistemática en la percepción y motivación de las personas con discapacidad.

Es evidente que los prejuicios derivan de una percepción negativa de la productividad de las personas con discapacidad, además está relacionada con la renuencia a aceptar personas con discapacidad, esta situación sucede sobre todo en empresas privadas pues sus fines principales, a diferencia de las instituciones públicas, tienen que ver con ganancias y productividad, y para ello requieren y eficiencia en recursos humanos.

Perfil profesional exigido y riesgos del puesto. Muchas instituciones, especialmente del sector salud, requieren un perfil estandarizado con formación y experiencia específicas, lo que puede dejar fuera a candidatos con discapacidad si no cumplen ciertos criterios técnicos o si la función conlleva riesgo físico. Además, lógicamente, las personas con discapacidad enfrentan desafíos mayores para lograr sus metas en el ámbito académico, lo cual impacta finalmente en sus oportunidades laborales.

Dependiendo del puesto de trabajo, debe reunir el perfil requerido; sin embargo, hay labores que tienen desempeño de riesgo y no se podría acceder a ellos, pero sí es posible en otros. (Aurora)

Aurora muestra una postura donde enfatiza la necesidad de que toda persona cumpla con el perfil requerido para el puesto, lo cual es una exigencia válida en cualquier contratación. Además, afirma que hay limitaciones para ciertos trabajos que implican riesgo físico. Sin embargo, destaca que sí existen otras áreas donde las personas con discapacidad pueden desempeñarse adecuadamente, lo cual representa una apertura hacia la inclusión laboral adaptativa. Su enfoque sugiere que la clave está en identificar las áreas accesibles y adecuarlas sin comprometer la seguridad, lo cual va en línea con los principios de “ajustes razonables” promovidos por la Ley N.º 29973.

Por ejemplo, una persona con discapacidad motriz no podría realizar actividades que exijan movilidad constante y sostenida, pero en cambio, puede realizar actividades de programación y secretaria. Para ello se pueden tomar medidas respectivas para garantizar un entorno adecuado.

Por ser una institución de salud debe de reunir requisitos generales que están estandarizados en el medio, además de algunos específicos por las funciones propias, sobre todo en el área asistencial. (Bernardo)

Bernardo enfatiza las exigencias propias del sector salud, sobre todo en el área asistencial, donde los estándares suelen ser más estrictos. Este testimonio refleja que, si bien las instituciones de salud deben acatar normas de contratación y perfiles técnicos, no se excluye directamente a las personas con discapacidad, sino que se prioriza el cumplimiento de los

estándares establecidos por el tipo de funciones. No obstante, su discurso puede reflejar una barrera implícita si no se considera la posibilidad de reasignar funciones o adaptar tareas para facilitar la inclusión, incluso dentro del ámbito sanitario.

Principalmente que cumplan con el perfil. Como le digo, cada puesto tiene ciertos requisitos obligatorios para su cumplimiento. (Carlos)

De igual manera, Carlos hace énfasis en el perfil, que evidentemente contempla los requerimientos académicos y de evaluación para el puesto. Estos testimonios muestran que, aunque existe cierto nivel de conciencia institucional sobre la inclusión laboral, persiste una tendencia a priorizar el enfoque técnico tradicional por encima de los enfoques sociales, legales y de derechos humanos. Si bien cumplir con el perfil del puesto es fundamental, también lo es reconocer que las personas con discapacidad pueden desempeñarse con eficiencia si se les brindan las condiciones adecuadas, como ajustes razonables, accesibilidad física, y un entorno laboral libre de prejuicios.

Documentación obligatoria: carné del CONADIS. El carné del CONADIS se presenta como un requisito ineludible para que la persona con discapacidad acceda a los beneficios legales en los procesos de selección. La falta de este documento actúa como un filtro administrativo. Los testimonios de los empleadores de las instituciones donde laboran personas con discapacidad evidencian la necesidad de cumplir dichos requisitos para acceder a los beneficios por ley.

Deberá identificarse con su carné de CONADIS. (Dante)

Cumplir con el perfil, lo primero cumplir con el perfil profesional y presentar su carné de CONADIS. (Hugo)

Ya, bueno, sí hay algunos requisitos, pero uno de los requisitos principales para el puesto es que tienen que tener su carné de CONADIS. (Enrique)

Cuando hacen la convocatoria, en los formularios nos piden si contamos con el carné de CONADIS o no, y tenemos que poner si lo adjuntamos o no; si llegamos a la plaza, ya se adjuntan todos los documentos. (Zacarias)

Bueno, nada más que tendría que juntar o presentar su carnet del CONADIS, nada más. (Tadeo)

Estos testimonios revelan un consenso generalizado entre los participantes respecto a un requisito clave para la postulación laboral de personas con discapacidad: la presentación del carné del CONADIS. Todos los testimonios coinciden en que este documento no solo acredita oficialmente la condición de discapacidad, sino que también activa el acceso a los beneficios legales establecidos en la Ley N.º 29973, como el puntaje adicional en concursos públicos o la consideración en procesos de inclusión laboral.

Además, algunos testimonios —como los de Hugo y Enrique— añaden que, además del carné, es indispensable cumplir con el perfil del puesto de trabajo. Esto indica que el reconocimiento legal de la discapacidad no exime a la persona de demostrar competencias y formación acorde al cargo postulado, lo cual mantiene el equilibrio entre inclusión y meritocracia.

Esto evidencia la necesidad de presentar el carné de CONADIS u otra documentación probatoria para acceder a los beneficios laborales desde el momento de la convocatoria que es de puntaje adicional hasta las consideraciones dentro del entorno laboral. Tiene lógica ya que muchas veces la sola palabra no es suficiente puesto que hay personas con discapacidad que a primera vista no parecen serlo.

4.1.2.2 Facilitadores del proceso de inserción laboral

Derecho a postular y acceso igualitario. La normativa garantiza que toda persona con discapacidad pueda participar en concursos públicos, siempre que cumpla el perfil definido por las oficinas de recursos humanos, lo cual abre la puerta a la competencia sin exclusiones formales.

A ver, todas las personas con discapacidad tienen derecho a postular a un concurso público convocado por una institución, siempre y cuando cumpla el perfil que ya la Oficina de Recursos Humanos determina, ciertos requisitos. O sea, todas las personas que postulen a la entidad deben reunir ciertos requisitos que puedan

cumplir ese perfil y también dependiendo del área en el que se va a desempeñar como trabajador. (Aurelio)

Este testimonio refleja una postura institucional centrada en el cumplimiento formal de requisitos. Aurelio reconoce el derecho de las personas con discapacidad a postular, pero también enfatiza que dicho derecho está condicionado al cumplimiento del perfil requerido. Esta visión puede ser interpretada como una reproducción del enfoque meritocrático tradicional, donde no se evidencian ajustes razonables o medidas compensatorias que promuevan una verdadera equidad. También revela una posible tensión entre la igualdad legal y la equidad práctica en los procesos de selección pública.

Recién hace dos, tres años, he empezado a investigar sobre esa ley. Esa ley, su principal objetivo es acortar las brechas que tenemos las personas con discapacidad frente a las personas que tienen todas las habilidades desarrolladas. Esta ley nos permite tener algunos beneficios, tanto en el aspecto laboral, y así también para tener acceso a entidades públicas, principalmente, para que tengamos atención preferencial. En mi caso, yo no puedo estar parada, no puedo caminar bien. Eso me ha ayudado a, por lo menos, acceder, por ejemplo, a los centros de trabajo. He logrado estar en un primer piso ahorita. Entonces, esta ley me ha protegido porque yo antes trabajaba en un tercer o cuarto piso, y gracias a esta ley puedo hacer valer mis derechos y desarrollarme como otra persona. (María).

María ofrece un testimonio desde la experiencia vivida y destaca el impacto positivo de la Ley N.º 29973 en su acceso al empleo. Su relato muestra cómo la normativa ha permitido hacer valer su derecho a una adaptación razonable en el entorno laboral, en este caso, el cambio de un piso alto a uno más accesible. Este testimonio ilustra claramente la función protectora de la ley, pero también sugiere que el conocimiento de los derechos no siempre está difundido, ya que ella recién tomó conocimiento de la ley hace poco. Esto indica una brecha informativa que podría limitar el empoderamiento legal de muchas personas con discapacidad.

Bueno, de acuerdo al artículo 1, que nos dice que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción inferior al 5% de la totalidad del personal y los empleadores privados con más de 50 trabajadores

en una proporción no inferior al 3%, bueno, precisamente en el desarrollo de políticas de integración e inclusión social que están dirigidas a garantizar el derecho al empleo de las personas con discapacidades, nuestra municipalidad les facilita su acceso al mercado de trabajo, bueno, como existe el contrato administrativo, por ejemplo, el CAS. (Daniela)

Daniela brinda una descripción normativa del marco legal que regula la cuota de empleo para personas con discapacidad. Su testimonio muestra un conocimiento técnico de la ley y una intención de cumplimiento desde la institución pública. Sin embargo, al referirse al contrato CAS, también se puede interpretar que el cumplimiento se da dentro de los márgenes más flexibles de la legislación laboral, lo cual puede limitar la estabilidad o beneficios de largo plazo para los trabajadores con discapacidad. Este testimonio refleja una aplicación más cuantitativa que cualitativa de la inclusión laboral.

Los tres testimonios permiten contrastar la distancia entre el marco legal de la inclusión laboral de personas con discapacidad y su aplicación práctica. Mientras que Aurelio y Daniela reproducen una visión institucional centrada en la normativa y los procedimientos, María encarna la vivencia directa de cómo la ley puede transformar su vida si se conoce y se ejerce. Esto pone en evidencia la necesidad de no solo cumplir con la ley, sino también de fomentar la difusión de derechos y la implementación de medidas concretas que promuevan la igualdad de oportunidades reales en el entorno laboral.

No obstante, la ley no siempre se cumple, hay diferencias entre las instituciones públicas y privadas ya que estos últimos tienen prioridades diferentes a las instituciones públicas, ya que priorizan la productividad laboral. Las respuestas del sector privado, por lo tanto, suelen ser más esquivas y generalizadas:

Tabla 5*Evidencia de las diferencias entre el sector público y privado en base a testimonios*

Publico	Privado
<p>A ver, dentro de la institución que es CONADIS, Consejo Nacional para la Interacción de la Persona con Discapacidad, se puede denotar que existen varios compañeros que tienen la discapacidad. Entonces, se puede concluir que la institución CONADIS está cumpliendo con la cuota laboral, me refiero a nivel nacional, porque aquí en la región Puno somos dos servidores que laboramos y mi respuesta va en el sentido institucional. (Felipe)</p>	<p>Como institución hemos adoptado acciones concretas como por ejemplo las convocatorias de trabajo son públicas, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades al momento de postular a dichas plazas de trabajo. (Luisa)</p>
<p>Mira, yo estoy orgullosa de que mi institución sí respete esta norma, porque nosotros tenemos un área que se llama una gerencia que se llama prestaciones sociales (...). (Hilda)</p>	<p>Convocatoria pública con no menos del 3% del personal. (Pablo).</p> <p>Tenemos 1 discapacitado. (Rosa)</p> <p>No tengo conocimiento. (Juan)</p>

Nota. Elaboración propia

Puntaje adicional por discapacidad. El sistema de concursos otorga un porcentaje adicional de puntaje a las personas con discapacidad, tal como lo establece el decreto, lo que puede significar la diferencia entre aprobar o no la convocatoria. La Ley N° 29973, en el Artículo 48.1, establece que, en los concursos públicos de méritos convocados por entidades públicas, las PCD que cumplan con los requisitos del cargo y alcancen un puntaje aprobatorio recibirán una bonificación del 15% sobre su puntaje final en la etapa de evaluación. Las bases del concurso deben incluir este beneficio bajo sanción.

Además, el reglamento del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, en su Artículo 51, reafirma la bonificación del 15% y señala que SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) debe emitir normas complementarias para su implementación.

Asimismo, el artículo 8 de la Ley N° 29973, Declara nulos los actos discriminatorios por discapacidad, incluyendo la negativa de ajustes razonables durante los procesos de selección. Para mencionar un ejemplo, en un caso de convocatoria para un puesto de asistente administrativo de una entidad estatal, se aplica la mencionada bonificación, bajo sanción por incumplimiento.

Ya se habla de dos situaciones, estudios y experiencia. Pero no olvidemos que los discapacitados tienen un adicional al momento de la calificación final. (Edgar)

Mira, los requisitos son los mismos que cualquier persona normal puede, tiene que, bueno, que tenga acceso a los procesos de selección. Normal, es más, ¿no? El concurso, ellos tienen un puntaje que les favorece, ¿no? En el final del puntaje hay un porcentaje que también se les da (...). (Cesar)

A través de las entrevistas, se pudo intuir que la mayoría tienen conocimientos como mínimo parciales de la ley que compensa la discapacidad con puntaje adicional y otros beneficios.

4.1.3 Habilidades, conocimientos y conciencia de derechos laborales en PCD empleadas

4.1.3.1 Nivel de formación y habilidades laborales

Los testimonios revelan una diversidad en el nivel educativo y en las competencias técnicas de las personas con discapacidad empleadas. Una entrevistada es ingeniera de sistemas con estudios de estadística e informática en dos universidades, además de una maestría en Gerencia de Tecnologías de la Información. Ha trabajado en la Universidad Nacional del Altiplano y en una empresa de desarrollo de software.

Yo soy ingeniera de sistemas, también he estudiado estadística e informática en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, y en la Universidad Nacional del Altiplano. Actualmente terminé mi maestría en Gerencia de Tecnologías de la Información... (Fabiola)

Eso una muestra de que, a pesar de las dificultades en el presente, hay personas en situación con discapacidad que son altamente competentes basados en los méritos académicos. Otra es profesora de educación primaria, con experiencia laboral exclusivamente en el ámbito escolar:

Soy profesora de educación primaria y solo trabajo en el colegio. (Fanny)

Otro entrevistado cuenta con secundaria completa y formación técnica parcialmente concluida.

Yo tengo mi secundaria completa y mi superior incompleto solamente como técnico electrónico. (Walter)

También hay un trabajador en situación de discapacidad que menciona lo siguiente:

De profesión comunicador social, laboré en la Municipalidad Provincial de Puno, en el Colegio Franciscano San Román, también estuve en Radio Juliaca y actualmente en CONADIS. (Marco)

Un participante menciona estar actualmente estudiando en un instituto tecnológico la carrera técnica de contabilidad, con experiencia previa en tiendas de comercio.

Yo estudié en el instituto tecnológico 'Manuel Núñez Butrón' con la carrera técnica de contabilidad; anteriormente trabajé en tiendas de Comercio. (Percy)

Los testimonios recogidos evidencian que existen personas con discapacidad en Juliaca que cuentan con diversas trayectorias educativas y laborales, también han logrado niveles de formación y experiencia competitivos, desmintiendo estereotipos relacionados a las capacidades académicas que suelen asociarse a esta población.

Se observa una diversidad de perfiles: desde profesionales con formación universitaria y posgrados en áreas complejas como ingeniería de sistemas y gerencia de tecnologías, hasta personas con formación técnica o en proceso de capacitación, pasando por trabajadores con experiencia en docencia, medios de comunicación y el sector público.

Estos casos revelan que la discapacidad no es un impedimento para la adquisición de competencias académicas ni para el desarrollo profesional. Por el contrario, refuerzan la necesidad de reconocer el talento y la preparación de este grupo poblacional, así como de garantizar condiciones equitativas de acceso y permanencia en el empleo. La heterogeneidad formativa y laboral también demuestra que, si se brindan las oportunidades adecuadas, las personas con discapacidad pueden aportar significativamente en distintos ámbitos del desarrollo económico y social.

Además, las personas con discapacidad desempeñan funciones variadas, la misma que se manifiesta en los siguientes testimonios.

Orientación al ciudadano, coordinación con instituciones, promoción de los derechos, también hacemos acompañamiento cuando hay una vulneración de un derecho, y cuando hay, digamos, la necesidad de que se le pueda, digamos, orientar en el tema de la promoción asociativa, también estamos ahí para... y la asistencia técnica en temas de discapacidad al sector privado y público. (Marco)

Yo soy analista de sistemas comercial, principalmente doy soporte al sistema comercial, y brindo apoyo a los usuarios para brindar una mejor calidad de servicio a los clientes de Puno. (Hilda)

Actualmente estoy realizando las funciones, bueno, en el puesto donde estoy, estoy en registro civil, lo que es la entidad donde se saca las partidas, emite partidas de difusión, todo lo que es registro civil, ¿no? Y mi función específica, anteriormente estaba apoyando en lo que es la emisión de partidas como registradora, pero sin, y ahora estoy haciendo lo que es las depuraciones de las actas de nacimiento. (Diana)

Esto pone en manifiesto que las personas con discapacidad son capaces de realizar tareas de cierta exigencia, siempre y cuando esté acorde a sus capacidades. Por ejemplo, estar en silla de ruedas no afecta la capacidad de realizar programaciones ni la sordera de hacer actividades manuales de fuerza. Otro testimonio que da entender que las personas que no tengan discapacidad motriz de manera significativa pueden desempeñar actividades que requieran movilidad y dinamismo.

Laboro en CONAUTO. Lavado de autos. (Toribio).

Los testimonios presentados reflejan la amplia gama de habilidades laborales que poseen las personas con discapacidad, abarcando desde funciones técnicas y administrativas hasta tareas operativas y de atención al ciudadano. Se evidencia que estas personas desempeñan roles clave en diversas instituciones, públicas y privadas, contribuyendo de manera efectiva a sus respectivas áreas. Por ejemplo, Marco muestra competencias en orientación ciudadana, promoción de derechos, articulación interinstitucional y asistencia técnica, lo que demanda habilidades comunicativas, legales y organizativas. Hilda, por su parte, destaca por su capacidad técnica en sistemas informáticos y soporte al usuario, lo que requiere conocimientos en tecnología y atención al cliente. Diana demuestra experiencia en labores administrativas especializadas dentro del registro civil, como la emisión y depuración de actas, lo cual exige precisión, orden y conocimiento normativo. Finalmente, Toribio desempeña una función operativa en el lavado de autos, demostrando capacidad en un entorno de trabajo físico. Esto pone en evidencia que, cuando se ofrecen oportunidades y condiciones adecuadas, las personas con discapacidad pueden integrarse eficazmente al mercado laboral.

4.1.3.2 Conocimiento de derechos y mecanismos de exigibilidad

El grado de conocimiento de la normativa laboral y de discapacidad varía significativamente: Una persona con movilidad reducida relata cómo la ley le permitió exigir adecuaciones de infraestructura (acceso a piso bajo en lugar de piso alto).

En mi caso, yo no puedo estar parada, no puedo caminar bien. Eso me ha ayudado a, por lo menos, acceder, por ejemplo, a los centros de trabajo. He logrado estar en un primer piso ahorita. Entonces, esta ley me ha protegido porque yo antes trabajaba en un tercer o cuarto piso, y gracias a esta ley puedo hacer valer mis derechos y desarrollarme como otra persona. (Raquel)

El testimonio de Raquel evidencia cómo la aplicación de la ley no solo representa una norma simbólica, sino que puede traducirse en acciones tangibles que mejoran significativamente las condiciones laborales de las personas con discapacidad física. El hecho de haber sido reubicada en un primer piso demuestra una medida de accesibilidad efectiva, que le permite

ejercer su derecho al trabajo y desarrollarse laboralmente en igualdad de condiciones. Para ello, la persona en cuestión ha debido tener conocimiento de sus derechos y además haber hecho lo necesario para que se cumpla. La Ley N.º 29973 ha generado impactos concretos en el entorno laboral de las personas con discapacidad, facilitando el acceso físico a los espacios de trabajo mediante adaptaciones razonables, como el cambio de ubicación a pisos accesibles.

Hay quienes saben de manera general que “tenemos los mismos derechos” y beneficios fiscales (“la empresa donde trabajamos tiene un beneficio impuesto a la renta”), pero no dominan los detalles de la ley ni los porcentajes de reserva de plazas.

Tengo entendido que todos tenemos los mismos derechos. (Arturo)

La empresa donde trabajamos tiene un beneficio impuesto a la renta. (Antonio)

Existe una percepción generalizada de igualdad formal de derechos entre personas con y sin discapacidad, aunque esta visión puede invisibilizar las barreras estructurales que enfrentan las personas con discapacidad.

También hay manifestaciones de falta de conocimiento claro sobre derechos y mecanismos de exigibilidad, pero en algunos casos por lo menos reconocen que el cumplimiento es incompleto (estimado en alrededor del 50%), lo cual limita la efectividad de los derechos en la práctica.

(...) la ley de discapacidad no se está cumpliendo como debería de ser, no es al 100% ni al 80% y estamos, creo, en el 50%. (Rafael)

Respecto a esa pregunta, no estamos tan informados. (Humberto)

Claro que sabemos de algunas partes, pero no al 100%. (Odiseo)

Por supuesto, es necesario que la persona con discapacidad conozca los derechos que le confiere la norma, porque caso contrario no vamos a tener la posibilidad de exigir ni de reclamar. (Raúl)

Rafael señala directamente que la ley “no se está cumpliendo como debería”, estimando su aplicación en solo un 50%. Esto muestra una percepción crítica respecto a la eficacia de la norma. Álvaro, Humberto y Odiseo admiten explícitamente un conocimiento parcial o nulo de la ley, lo cual evidencia una debilidad importante en la difusión de derechos entre la población con discapacidad. Raúl, por su parte, complementa el hallazgo al advertir que el desconocimiento impide reclamar derechos: “porque caso contrario no vamos a tener la posibilidad de exigir ni de reclamar”.

Este conjunto de testimonios permite identificar un vacío estructural en la socialización y difusión de la normativa, lo que obstaculiza el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos por el marco legal. La falta de información empodera indirectamente a las instituciones para incumplir la ley sin consecuencias, mientras deja a las personas con discapacidad en una situación de vulnerabilidad y dependencia. Se puede deducir, por lo tanto, que como mínimo, una persona con discapacidad tiene nociones remotas sobre una especie de compensaciones en el ámbito laboral que tenga que ver con su condición, a menos que se trate de discapacidad cognitiva.

4.1.4 Cumplimiento de las normas dentro de instituciones públicas y privadas

4.1.4.1 Cumplimiento de las normas en general

En general ante la característica de que estos buscan productividad más que las instituciones públicas, se esperó que las personas con discapacidad sean vistas con más recelo por parte de sus empleadores. Sobre el acceso al empleo, ante la pregunta de: En general en nuestra ciudad, ¿considera usted que existe trato diferenciado a las personas con discapacidad, principalmente en el acceso al empleo? ¿A qué cree que se debe ello? Las personas con discapacidad respondieron:

Si hay diferencias para las personas discapacidad tanto fuera por y por dentro.
También hay referencias en los centros bancarios en los transportes y en instituciones. (Manuel)

Manuel identifica diferencias tanto internas como externas hacia las personas con discapacidad, evidenciando que la desigualdad no solo se da en el empleo, sino también en

sectores como el transporte, los bancos y otras instituciones. La percepción de discriminación hacia las personas con discapacidad no se limita al empleo, sino que abarca múltiples ámbitos de la vida cotidiana, lo que indica un patrón estructural de exclusión social.

Sí, por falta de conocimiento de los derechos de las personas con discapacidad
(Jorge)

El desconocimiento generalizado de los derechos de las personas con discapacidad contribuye directamente al trato diferenciado y a la exclusión laboral.

Sí, existe un trato diferenciado, principalmente los prejuicios que tienen las personas. Porque lo que manda es que una persona con discapacidad piensa que tiene algo diferente. Y como no lo entiende, o te apartan, o muchas veces te tratan mal. Existe en la sociedad. Pero hay que fortalecer bastante el tema de la autoestima. Sin eso, vamos a hacer que el tema de diferenciación, de humillación de las personas, incremente. (Eusebio)

El prejuicio social es una de las principales causas del trato diferenciado hacia las personas con discapacidad, y su impacto se ve agravado por la baja autoestima generada por la discriminación sistemática. El testimonio de Eusebio evidencia dicha realidad.

Claro, por supuesto, sí se da, pero también hay que tener en cuenta a los cargos o también a las plazas que uno pueda postular. Todas las instituciones que convoquen concursos de ese tipo, selección de personal, tienen que considerar ciertas normativas, caso contrario, este proceso puede ser invalidado, o sea, anulado.
(Daniel)

Daniel reconoce el trato diferenciado, pero también alude a la existencia de mecanismos legales que podrían anular procesos injustos, señalando una debilidad en la aplicación efectiva de dichas normas.

Existe conciencia sobre la necesidad de aplicar normativas específicas en los procesos de selección para garantizar la inclusión, aunque el cumplimiento no siempre se respeta.

Bueno, las personas con discapacidad constituyen un grupo vulnerable, en donde ante la sociedad se ha mantenido habitualmente en condiciones de exclusión. Y en estas circunstancias ha influido en el desarrollo de sus libertades, sus derechos básicos de las personas con discapacidad, condicionando y optimizando su desarrollo personal, así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles en los que estas personas puedan contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad. Y bueno, ante esta situación, el derecho responde ofreciendo un marco de protección a las personas con discapacidad, a través de políticas activas de lucha contra la discriminación, igualdad de oportunidades, y bueno, nuestra ciudad de Juliaca se implementa de manera favorable, así como nuestra institución que es la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca. (Roberto)

Se reconoce la situación histórica de exclusión de las personas con discapacidad, pero también se perciben avances en la implementación de políticas públicas inclusivas en Juliaca. Este problema por lo tanto tiene larga data, aunque también hace hincapié de que, en los últimos años, la situación se ha tornado favorable. Eso es debido a la implementación de herramientas necesarias.

Bueno, lamentablemente mi respuesta es que sí hay diferencias en el aspecto laboral. Las instituciones no están dando una importancia como se le debe dar al personal con discapacidad, pese que hay unas, está normado de que tendrían que darles el trabajo a las personas con discapacidad, pues eso algunas instituciones vemos que no lo cumplen. (Ganimedes)

Aunque existen normas que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad, muchas instituciones no las cumplen, lo que evidencia una brecha entre el marco legal y su aplicación real.

Los testimonios recopilados evidencian que el trato diferenciado hacia las personas con discapacidad en el acceso al empleo continúa siendo una problemática vigente en la ciudad de Juliaca. Las percepciones expresadas por los participantes permiten identificar múltiples factores que contribuyen a esta situación, entre los cuales destacan el desconocimiento generalizado de los derechos por parte de la sociedad y de las propias personas con

discapacidad, la persistencia de prejuicios sociales, la limitada autoestima de quienes han sido históricamente excluidos, así como el incumplimiento parcial o total de las normativas vigentes por parte de diversas instituciones.

Si bien algunos discursos reconocen avances normativos e institucionales, como la implementación progresiva de políticas inclusivas en determinadas entidades públicas, la mayoría de los testimonios coincide en señalar que la aplicación de la Ley N.º 29973 es aún limitada y no logra garantizar una inclusión laboral efectiva. Esta brecha entre el marco legal y su aplicación práctica evidencia la necesidad de reforzar los mecanismos de fiscalización, así como de promover procesos sostenidos de sensibilización y capacitación dirigidos tanto a empleadores como a la ciudadanía en general.

4.1.4.2 Cumplimiento de normas en el sector público

Medios y apoyo laboral. Los testimonios recopilados reflejan experiencias positivas de inclusión laboral en determinados espacios institucionales, donde se ha logrado generar entornos accesibles, colaborativos y respetuosos hacia las personas con discapacidad. En particular, se observa que cuando las organizaciones brindan oportunidades reales para que los trabajadores con discapacidad demuestren sus capacidades y conocimientos, se fortalece su sentido de pertenencia y bienestar en el entorno laboral.

Asimismo, el relato destaca la importancia de procesos de adaptación adecuados en el inicio de la relación laboral, así como el rol del trabajo en equipo y el clima organizacional como factores clave para una inclusión efectiva. El contraste entre experiencias anteriores de maltrato y la vivencia actual de un ambiente saludable y de aceptación subraya que la calidad de la inclusión laboral no depende únicamente del acceso al empleo, sino también de las condiciones humanas, sociales e institucionales que lo acompañan.

Sí tengo el apoyo de la clínica en el puesto de área de contabilidad y la oportunidad para demostrar las capacidades y conocimiento. (Miguel)

El testimonio de Miguel evidencia que el respaldo del empleador y la asignación de funciones acordes al perfil profesional favorecen la inclusión laboral efectiva, permitiendo visibilizar las capacidades reales de la persona con discapacidad.

Sí tengo el apoyo de la clínica en el puesto de área de contabilidad y la oportunidad para demostrar las capacidades y conocimiento. (Andrés)

Los procesos de adaptación inicial y la promoción del trabajo en equipo constituyen elementos fundamentales para una inserción laboral exitosa de las personas con discapacidad.

Sí, hubo un proceso de adaptación como todo inicio de trabajo, uno tiene que adaptarse y siempre hacer que el trabajo sea, digamos, en equipo. (Abad)

En esta oportunidad, sí, tengo la accesibilidad, tengo la aceptación, digamos, del personal. Sí, en este tiempo sí me siento cómoda, hay un ambiente laboral. Lo que no sucedía anteriormente, en la anterior vez que trabajé, no era, yo sufrí de maltrato, humillaciones, bueno, sí, (...). Sí, sí, el ambiente laboral es excelente, me siento conforme, me siento tranquila, y como el trato también con los compañeros, yo soy la única persona con discapacidad que está ahí, y me siento bien, me siento bien. (Magno)

Los testimonios analizados revelan que, si bien la inclusión laboral de las personas con discapacidad continúa enfrentando barreras en muchos espacios, existen también experiencias significativas y positivas que evidencian avances concretos en algunos entornos institucionales. En particular, los participantes destacan el apoyo del empleador, la asignación de funciones acordes a sus competencias profesionales, la presencia de procesos de adaptación laboral, y la existencia de un clima organizacional favorable y respetuoso, como factores que facilitan su desempeño, bienestar y permanencia en el empleo.

Estos elementos se alinean con el modelo social de la discapacidad, el cual sostiene que las limitaciones no se encuentran en la condición de la persona, sino en los obstáculos sociales, físicos y actitudinales que impiden su participación plena. Asimismo, se relacionan con el enfoque de los ajustes razonables promovido por la Ley N.º 29973 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que establecen el deber de las instituciones de generar condiciones adecuadas para el acceso y permanencia laboral sin discriminación.

De igual modo, la comparación con experiencias previas marcadas por el maltrato o la exclusión pone en evidencia la importancia del clima laboral y la cultura institucional, resaltando que la inclusión no se agota en el acceso al puesto, sino que se expresa en la calidad de las relaciones, la participación efectiva y el reconocimiento del valor de cada trabajador o trabajadora.

En conjunto, estos testimonios permiten afirmar que la inclusión laboral efectiva es posible y viable cuando las instituciones adoptan una cultura inclusiva, brindan apoyos pertinentes y reconocen a las personas con discapacidad como sujetos de derechos y capacidades, lo cual representa un horizonte necesario hacia el que deben avanzar tanto el sector público como el privado.

Este hallazgo permite concluir que la inclusión laboral efectiva es posible cuando existen prácticas concretas de accesibilidad, respeto, y apoyo institucional, lo que demuestra que la discapacidad no es un impedimento para el desempeño profesional cuando se garantizan las condiciones adecuadas.

Infraestructura. De por sí, existe el conceso de que, hasta el día de hoy, existen deficiencias e la infraestructura a nivel general, pero en caso de las personas con discapacidad, el problema se agrava más.

Actualmente (la entidad) ha hecho un esfuerzo para brindarme un espacio donde laborar, sin embargo, creo que hay muchas brechas que aún no se han cubierto. La movilidad, el traslado a otras sedes, no existe un ascensor, no existe barandas, tampoco existen servicios higiénicos solamente para estas personas, y que nos permitan desenvolvernos. Sin contar con que al momento del traslado existen muchas limitaciones. (Sergio)

Detalla puntos como la movilidad, servicios higiénicos, traslados y seguridad (barandas), implicando que, existen varios problemas que resolver.

Tuve que presentar documentos para que tengan que adecuarse a mi nueva situación. Sí he tenido que pedir, solicitar, no ha sido algo que ellos faciliten desde

el inicio. Siempre ha sido y sigue siendo una lucha constante para que tomen en consideración. Todas las limitaciones que tengo. (Ernesto)

A veces, la solicitud e insistencia es algo necesario para hacer cumplir la ley, ya que no siempre existe voluntad de inclusión.

Los testimonios revelan un patrón de inclusión insuficiente por parte de la entidad empleadora, donde las personas con discapacidad o movilidad reducida enfrentan barreras físicas, administrativas y actitudinales. Aunque la organización ha hecho algún esfuerzo, persisten deficiencias críticas que vulneran derechos fundamentales.

4.1.4.3 Cumplimiento de normas en el sector privado

Medios y apoyo laboral. El apoyo en el sector privado proviene principalmente de los compañeros de labores.

Sí tengo el apoyo de la clínica en el puesto de área de contabilidad y la oportunidad para demostrar las capacidades y conocimiento. (Jorge)

Sí, hasta el momento sí, sí creo que tenemos un trato bueno con los compañeros. Podría decirse que hay unos cuantos que también llegan a discriminar un poco. Sí, sí, eso sí, es cierto, ha habido eso y tenía que arreglármelo solito para que el trabajo me salga bien. (Elizabeth)

Si tengo buen ambiente laboral. (Mónica)

Los testimonios de Jorge, Elizabeth y Mónica reflejan experiencias laborales diversas para personas con discapacidad en el sector privado peruano. Se evidencia que el apoyo proviene mayormente del entorno laboral y no está necesariamente sujeto a obligaciones por ley sino por buena fe, aunque persiste en algunos casos la discriminación y estigma.

Infraestructura. Una de las barreras más recurrentes identificadas por los participantes es la inadecuación arquitectónica de los espacios laborales, particularmente en instituciones públicas. Esta condición no solo limita la movilidad física, sino que restringe la autonomía

y el desempeño profesional de las personas con discapacidad, afectando su experiencia cotidiana en el entorno laboral.

Actualmente ha hecho un esfuerzo para brindarme un espacio donde laborar, sin embargo, creo que hay muchas brechas que aún no se han cubierto. La movilidad, el traslado a otras sedes, no existe un ascensor, no existe barandas... (Pilar).

El testimonio de Pilar expresa una tensión frecuente: la coexistencia de buenas intenciones institucionales con condiciones estructurales que perpetúan la exclusión. Aunque en algunos casos se evidencian esfuerzos aislados por brindar accesibilidad, estos resultan insuficientes frente a las múltiples dimensiones que implica una verdadera inclusión.

Asimismo, la experiencia de los participantes no es homogénea. Mientras algunos reportan carencias persistentes, otros reconocen avances puntuales, aunque limitados en su alcance y sostenibilidad. Genaro, por ejemplo, considera que “nos proporcionan los medios necesarios para el puesto laboral”, mientras que Mónica destaca que “desde el 2020 sí hubo apoyo para la adaptación”. Estas diferencias revelan una implementación fragmentada y desigual de medidas de accesibilidad, más dependiente de decisiones locales o coyunturales que de una política institucional sostenida. En conjunto, los relatos sugieren que el entorno laboral aún presenta obstáculos físicos y organizacionales que debilitan la posibilidad de un ejercicio pleno del derecho al trabajo en condiciones de equidad.

4.2 DISCUSIÓN

Los hallazgos de esta investigación revelan un escenario complejo respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD) en Juliaca, donde coexisten avances normativos con prácticas institucionales que perpetúan la exclusión. Esta situación se relaciona con lo señalado por el Banco Mundial (2023), que reconoce que las personas con discapacidad enfrentan mayores probabilidades de experimentar resultados socioeconómicos desfavorables, incluyendo menor acceso al empleo y mayores niveles de pobreza. A continuación, se discuten los resultados en diálogo con la literatura especializada, destacando las tensiones entre el marco legal y su implementación, así como las implicancias socio estructurales.

4.2.1 Cumplimiento de las normas legales

El estudio evidencia que el cumplimiento de la Ley N° 29973 y su cuota laboral (5% en sector público, 3% en privado) es desigual y, en muchos casos, superficial. Mientras instituciones como CONADIS y algunas municipalidades reportan contrataciones alineadas con la norma, otras entidades, especialmente privadas operan bajo lógicas de desentendimiento, ya sea por “desconocimiento” (“No tengo conocimiento”) o mediante otras estrategias como la evasión de normas mediante camuflaje. Este fenómeno coincide con lo señalado por la OIT (2020), que identifica la cultura del cumplimiento simbólico en América Latina, donde las empresas priorizan evitar sanciones sobre generar inclusión real.

En el sector público, aunque existe mayor conocimiento de la normativa (“nuestra municipalidad facilita el acceso al mercado laboral mediante contratos CAS”), persisten prácticas de contrataciones “de pantalla”, donde las PCD son reclutadas para cumplir estadísticas, pero relegadas a roles sin incidencia (“Nos contratan por cumplir, no por capacidad”). Esto refleja una disociación entre el discurso institucional y la práctica, un problema documentado por Brogna (2022) en contextos donde la inclusión se reduce a un trámite burocrático.

Por otro lado, en el sector privado, la falta de fiscalización rigurosa y los prejuicios sobre la productividad de las PCD (“priorizan ganancias sobre inclusión”) explican el incumplimiento generalizado. Como afirma Palacios (2019), la falta de incentivos económicos significativos (más allá de beneficios tributarios menores) desmotiva a las empresas a asumir los costos de adaptar puestos o capacitar personal. Evidentemente, piensan que les es más provechoso contratar personas capacitadas a la vez que tratan de evadir las normas.

4.2.2 Proceso de inserción laboral: barreras sistémicas y resiliencia individual

Barreras estructurales: discriminación y requisitos excluyentes. Las PCD enfrentan prejuicios profundamente arraigados que las estigmatizan como “menos productivas” (“un discapacitado no podría desempeñar trabajos de campo”). Estos estereotipos, ampliamente denunciados por la Defensoría del Pueblo (2021), se traducen en filtros discriminatorios

durante las contrataciones, como exámenes médicos irrelevantes o rechazos basados en percepciones subjetivas.

Morales (2021), señala que aún no se ha logrado establecer un entorno de confianza sin prejuicios negativos que facilite la contratación de personas con discapacidad de manera efectiva.

Además, la exigencia del carné del CONADIS actúa como un mecanismo de exclusión indirecta. Si bien su propósito es garantizar el acceso a derechos, en la práctica, muchas PCD, especialmente en zonas rurales o de bajos recursos, no cuentan con este documento debido a barreras administrativas o falta de información, lo que las excluye automáticamente de procesos de selección. Este hallazgo coincide con los estudios de García (2020) en Perú, que alertan sobre cómo la burocracia excluyente profundiza las desigualdades.

Sobre los facilitadores del proceso de inclusión laboral. Aunque la normativa garantiza igualdad de acceso (“derecho a postular en concursos públicos”), su efectividad depende de condiciones estructurales. Por ejemplo, el puntaje adicional del 15% en concursos públicos es un avance, pero su impacto se diluye cuando las PCD no reciben ajustes razonables durante las evaluaciones (ej.: pruebas físicas no adaptadas). Esto corrobora lo expuesto por la ONU (2019): las medidas afirmativas son insuficientes sin políticas complementarias que nivelen el terreno.

4.2.3 Habilidades y conciencia de derechos

Formación diversa, oportunidades desiguales. Los testimonios revelan que las PCD en Juliaca poseen habilidades académicas y técnicas variadas, desde ingenieras con maestrías hasta trabajadores con formación técnica incompleta. Sin embargo, esta diversidad no se traduce en equidad laboral. Mientras la PCD altamente calificadas acceden a empleos formales, suelen enfrentar techo de cristal (“contrataciones por cuota, no por mérito”), mientras que aquellas con menor educación quedan confinadas al sector informal.

Conocimiento de derechos: entre el empoderamiento y la vulnerabilidad. Se identifican tres perfiles:

- PCD empoderadas: Utilizan la ley para exigir ajustes razonables (“logré trasladarme a un primer piso”).
- PCD con conocimiento parcial: Saben de derechos básicos, pero dudan de su exigibilidad (“la ley no se cumple al 50%”).
- PCD en total desinformación: No reclaman por desconocimiento (“No tengo conocimiento”).

Esta estratificación coincide con lo expuesto por Brogna (2022): el acceso a la información jurídica es un privilegio ligado a capital cultural y redes de apoyo. Las PCD que logran educarse o vincularse a organizaciones como CONADIS tienen mayor capacidad de exigencia, mientras que las más marginadas normalizan la exclusión.

4.2.4 Sector público vs. privado: divergencias en la inclusión real

Los resultados de esta investigación evidencian diferencias en la implementación de políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad (PCD) entre el sector público y privado de Juliaca. Estas divergencias no solo reflejan prioridades institucionales contrastantes, sino también desafíos estructurales y culturales que perpetúan desigualdades.

En el sector público. Aunque algunas entidades públicas cumplen la cuota laboral, persisten barreras arquitectónicas críticas (“no hay ascensores ni baños adaptados”), que contradicen el principio de ajustes razonables. Esto genera una paradoja: las PCD son contratadas, pero en condiciones que limitan su desempeño y bienestar. Como advierte la CEPAL (2021), la inclusión laboral requiere entornos físicos y actitudinales accesibles, no solo contratos.

En el sector privado. En el sector privado, se observan dos tendencias: 1) Empresas innovadoras: Implementan teletrabajo o horarios flexibles para PCD (“apoyo en el área de contabilidad”), alineándose con prácticas globales de diversidad (Deloitte, 2022). 2) Empresas tradicionales: Replican estereotipos (“prefieren evadir responsabilidades”) o condicionan la inclusión a la “buena voluntad” de los empleadores. Esta dualidad refleja una tensión entre la lógica de productividad y la responsabilidad social. Como señala Palacios (2019), las empresas que internalizan la inclusión como ventaja competitiva tienden a ser más innovadoras, mientras que otras la perciben como un costo.

4.2.5 Implicaciones prácticas del estudio

A pesar de los avances normativos y del compromiso declarado por muchas instituciones, en Juliaca persisten brechas significativas tanto en el cumplimiento cuantitativo de las cuotas de inclusión como en la calidad del proceso de inserción laboral. Para cerrar estas brechas, es imprescindible combinar:

1. No basta con que las normas existan; es necesario que las autoridades competentes realicen auditorías periódicas y transparentes de las planillas institucionales, sancionando de manera proporcional a quienes incumplan. Esta vigilancia debe incluir informes públicos y mecanismos de denuncia accesibles, de modo que la presión social y el escrutinio ciudadano refuercen la obligatoriedad de contratar a las personas con discapacidad.
2. Las entidades deben elaborar manuales internos normalizados que definan pasos concretos, plazos y responsables para realizar ajustes razonables (ergonómicos, tecnológicos, organizativos) tan pronto como se identifique la necesidad. Al estandarizar estos procesos, se evita la discrecionalidad, se reduce la burocracia y se garantiza que cualquier trabajador con discapacidad reciba atención inmediata sin tener que “luchar” por cada adecuación.
3. Programas de capacitación y sensibilización dirigidos a gestores y a los propios trabajadores con discapacidad, que incluyan información sobre beneficios fiscales y derechos legalmente reconocidos.

Estas iniciativas deben impartirse de forma continua, combinando talleres presenciales, módulos en línea y materiales de fácil comprensión. Para los gestores de recursos humanos y mandos medios será crucial aprender a interpretar la Ley 29973, a calcular y aplicar los incentivos tributarios, y a reconocer tipologías de discapacidad. Para los trabajadores con discapacidad, la formación debe enfocarse en el conocimiento de sus derechos, en estrategias variadas y en el uso de canales institucionales para exigir su cumplimiento.

Monitoreo continuo y participación activa de las personas con discapacidad en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas de inclusión. La inclusión no debe

imponerse de arriba hacia abajo, sino forjarse a través del diálogo. Por ello, conviene crear comités de seguimiento en cada institución, integrados al menos en un 30 % por trabajadores con discapacidad, que se reúnan trimestralmente para revisar avances, proponer mejoras y exigir rendición de cuentas. Este modelo participativo fortalece la pertinencia de las acciones, eleva la autoestima de los beneficiarios y asegura que las políticas respondan a necesidades reales y cambiantes.

Implementar esta combinación de medidas – vigilancia rigurosa, protocolos eficientes, capacitación integral y participación real – conducirá a que Juliaca deje de ser un mero ejemplo normativo y se convierta en un referente de inclusión laboral auténtica, donde las personas con discapacidad encuentren oportunidades efectivas, dignas y sostenibles.

Tabla 6

Plan de Acción Local Básico

Acción	Responsable	Recursos requeridos
Diseño de campañas de sensibilización	Gerencia de Desarrollo Social – Municipalidad de San Román	Apoyo de medios locales, impresiones, redes sociales
Diagnóstico de infraestructura accesible en oficinas públicas	Oficina de Gestión del Riesgo y Defensa Civil + CONADIS	Recursos técnicos y personal
Talleres de formación para empleadores y funcionarios	Municipalidad + MTPE + ONGs	Facilitadores, material educativo
Capacitación técnica a PcD	Convenio con CETPROs e institutos locales	Mas becas, subvenciones, docentes
Supervisión del cumplimiento de cuotas laborales	SUNAFIL + Municipalidad + Defensoría del Pueblo	Informes, visitas in situ, coordinación interinstitucional
Implementación de bolsa de trabajo inclusiva	Municipalidad + Ministerio de Trabajo	Plataforma digital, personal de soporte, difusión

Nota. Elaboración propia.

CONCLUSIONES

Primera. En las instituciones públicas y privadas de Juliaca, el cumplimiento de las normas legales que promueven la inserción laboral de personas con discapacidad (Ley N.º 29973 y su reglamento) es todavía limitado. Aunque la mayoría de las entidades conoce parcialmente estas disposiciones, no todas aplican las medidas exigidas por la ley, especialmente en el ámbito privado. En el sector público, el cumplimiento es más visible, pero persisten deficiencias en la implementación efectiva de políticas inclusivas, fiscalización y adaptación de los espacios laborales.

Segunda. El proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Juliaca está marcado por múltiples obstáculos que comienzan antes del acceso al empleo. Las barreras se relacionan con la falta de oportunidades educativas, la escasa formación académica, técnica y profesional, y los procesos de selección poco accesibles. Asimismo, la escasez de programas de intermediación laboral y acompañamiento institucional limitan las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo digno y sostenible.

Tercera. Las personas con discapacidad que han logrado acceder a un empleo en Juliaca, demuestran capacidades y habilidades significativas para el desempeño laboral. Sin embargo, su desarrollo profesional se ve restringido por la falta de capacitación continua y por el escaso conocimiento de sus derechos laborales en muchos casos. Dicha falta de información limita su empoderamiento y reduce su participación activa en la defensa de condiciones laborales justas y en la exigencia de adaptaciones razonables dentro del entorno de trabajo.

Cuarta. La comparación entre las instituciones públicas y privadas de Juliaca muestra un cumplimiento desigual de las normas de inclusión laboral en varios aspectos. El sector público presenta un mayor nivel de formalidad y avances en la contratación de personas con discapacidad debido a la presencia del estado, aunque aún insuficientes para alcanzar las metas legales. En cambio, en el sector privado, el cumplimiento es menor y frecuentemente simbólico, predominando la falta de compromiso institucional y la persistencia de prejuicios, ya que priorizan el rendimiento laboral. Esta diferencia evidencia la necesidad de fortalecer la fiscalización, promover incentivos y consolidar una cultura laboral verdaderamente inclusiva en ambos sectores.

RECOMENDACIONES

Primera. Respecto a las percepciones sobre la inserción laboral de personas con discapacidad: Fomentar campañas de sensibilización permanentes en medios de comunicación, escuelas, universidades e instituciones públicas y privadas, con el fin de erradicar estereotipos y prejuicios sobre las personas con discapacidad (PcD) y sus capacidades laborales. Incentivar a los empleadores y personal de recursos humanos en inclusión laboral, con énfasis en el trato igualitario, la valoración de la diversidad y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y evaluación del desempeño. Incentivar programas de formación técnica y profesional para PcD, orientados al desarrollo de habilidades laborales según sus intereses y potencialidades, fortaleciendo así su empleabilidad.

Segunda. Para facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad, difundir de manera más amplia y accesible la Ley N.º 29973 y sus reglamentos, especialmente entre empleadores, funcionarios públicos y personas con discapacidad, para asegurar su conocimiento, cumplimiento y defensa efectiva de derechos. Fortalecer los mecanismos de supervisión y fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo, la SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) y el CONADIS, con visitas periódicas y aplicación de sanciones a las instituciones que no cumplan con la cuota laboral establecida por ley. Fortalecer alianzas entre el Estado, empresas y organizaciones de PcD, para monitorear el cumplimiento de la ley y generar espacios de diálogo y retroalimentación sobre su aplicación práctica.

Tercera. Respecto a las condiciones laborales y adaptaciones necesarias. Hacer mayores esfuerzos para que los ajustes razonables en los lugares de trabajo sean implementados, como rampas, ascensores, baños accesibles, señalética adaptada y adecuación de puestos según las necesidades individuales de los trabajadores con discapacidad. Promover firmemente entornos laborales inclusivos, fomentando relaciones laborales respetuosas, libres de acoso o discriminación, mediante protocolos institucionales y acompañamiento psicológico o social cuando sea necesario. Incorporar más tecnologías de apoyo y recursos asistidos, como software adaptado, intérpretes de lengua de señas o dispositivos especiales, dependiendo del tipo de discapacidad y del puesto laboral.

Cuarta. Respecto a las propuestas para una inclusión laboral efectiva. Otorgar incentivos tributarios y de reconocimiento público a las empresas privadas que superen la cuota mínima de contratación de PcD, y a aquellas que destaquen por sus buenas prácticas inclusivas. Desarrollar más programas de inserción laboral con acompañamiento, que incluyan orientación vocacional en instituciones educativas y centros laborales, capacitación, seguimiento y tutoría para personas con discapacidad recién incorporadas al mundo laboral., además de resaltar que la inclusión laboral es un eje transversal en los planes de desarrollo regional y local, garantizando así que todas las instituciones públicas implementen políticas inclusivas con metas verificables.

REFERENCIAS

- Agencia Andina. (2022, febrero 8). Solo 7 entidades públicas cumplieron cuota laboral de personas con discapacidad. *Agencia Peruana de Noticias*.
<https://andina.pe/agencia/noticia-solo-7-entidades-publicas-cumplieron-cuota-laboral-personas-discapacidad-928364.aspx>
- Alviárez, L., & Pérez, M. (2009). *Inteligencia emocional en las relaciones académicas profesor-estudiante en el escenario universitario*. 15(20), 94–117.
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76120651005.pdf>
- Banco Mundial. (2023, abril 3). La inclusión de la discapacidad. *Grupo Banco Mundial*.
<https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>
- Bietti, M. F. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: Principales desafíos de los sistemas de protección social*. [Documentos de proyectos e investigación]. Comisión Económica para América Latina (CEPAL).
<https://hdl.handle.net/11362/48735>
- Castillon Castillon, N. G., & Olazabal Davalos, J. F. (2024). *Barreras que impiden el ingreso laboral de las personas con discapacidad sensorial auditiva dentro del sector industrial peruano en la actualidad*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Gestión y Alta Dirección]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/27935>
- CDC. (2020). *Barreras para las personas con discapacidades. Obstáculos a la participación*. [Página web]. Centro Nacional de Defectos Congénitos y Discapacidades del Desarrollo de los CDC.
<https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-barriers.html>
- Comisión Europea. (2021). *Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030*.
<https://observatoriodeladiscapacidad.info/noticias/estrategia-europea-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-para-2021-2030>
- CONADIS. (2021). *Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030*. [Documento de Gestión]. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/1952667-politica-nacional-multisectorial-en-discapacidad-para-el-desarrollo-al-2030>

- Condori Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra Porfirio Condori Ojeda. *Curso taller*, 16. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP. (2014). Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. *Normas Legales, Diario El Peruano*, XXXI (12813), 520519–520536. <http://portal.apci.gob.pe/Compendio Normas Legales CTI/126.pdf>
- Galindo Castro, A., & Mejía Reyes, C. (2019). Desigualdad y discriminación en los trabajos de Zigmunt Bauman. | Las ciencias sociales y la agenda nacional. *Las ciencias sociales y la agenda nacional Reflexiones y propuestas desde las ciencias sociales*, 3, 1153–1164. <https://www.comecso.com/ciencias-sociales-agenda-nacional/cs/article/view/377>
- Gamboa-Proañó, M., Castro-Alzate, E. S., Bustos, C., Grandón F., P., & Saldivia, S. (2021). Evaluación de la discapacidad en población con trastornos mentales graves atendida en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador). *Revista Ciencias de la Salud*, 19(1). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.10149>
- García Núñez, R., & Bustos Silva, G. (2015). Discapacidad y problemática familiar. *Revista de Tecnología y Sociedad*, 5(8), 1–8. <https://www.redalyc.org/pdf/4990/499051499005.pdf>
- Hahn, H. (1985). Toward a politics of disability: Definitions, disciplines, and policies. *The Social Science Journal*, 22(4), 87–105. <https://www.independentliving.org/docs4/hahn2.html>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2023). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2da ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cualitativa-mixta_93340
- INEI. (2017). *Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad, 2017*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/1ibro.pdf
- Inquilla Mamani, J. (2015). Discapacidad, pobreza y desigualdad social en Puno: un tema multidimensional y multifactorial desde la perspectiva sociológica - Perú. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(1), 28–38. <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/62>

- Ley N.º 29973. (2012). Ley General de la Persona con Discapacidad. *Normas Legales, Diario El Peruano, XXIX* (12304), 482000–482014.
<https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2017/08/04212240/ley-29973-discapacidad-peru.pdf>
- MIDES. (2016). *Creación y condiciones del Servicio de Asistentes Personales para cuidados de larga duración para personas en situación de dependencia severa. DEC. N° 117/016*. Ministerio de Desarrollo Social - Uruguay.
https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2016/decretos/04/cons_min_307.pdf
- Millán Aguilar, P., Arredondo Traperó, F. G., & Vázquez Parra, J. C. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *metodos revista de ciencias sociales*, 6(2).
<https://doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>
- MINTIC. (2024). *El Ministerio TIC está trabajando para llevar conectividad y tecnología a todos los rincones del país para cambiar la vida de todas y todos los colombianos. Entérate de nuestra oferta en*. [Reporte]. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. www.mintic.gov.co
- Montañés Serrano, M. (2013). Diseño científico de muestras estructurales. *Actas del 2º Congreso Nacional sobre Metodología de la Investigación en Comunicación*, 841–856. <https://portaldelaciencia.uva.es/documentos/61b993f98bc05f42e9378dbd>
- Morales Mendoza, I. Y. (2021). *Las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú año 2015 al 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<https://hdl.handle.net/11537/29379>
- Muñoz Barbero, Y. (2024, octubre 24). *Tarjeta Europea de Discapacidad*. Discapnet.
- Naciones Unidas. (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf
- Naciones Unidas. (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: Edición especial. Por un plan de rescate para las personas y el planeta* (pp. 48–49). [Reporte]. Naciones Unidas. <https://doi.org/10.18356/9789210056106c015>
- OCDE. (2022). *Discapacidad, trabajo e inclusión: integración en todas las políticas y prácticas*. [Reporte]. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1eaa5e9c-en>
- OIT. (2021). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022. La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor*. [Reporte]. Organización Internacional

- del Trabajo.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@soc_sec/documents/publication/wcms_842103.pdf
- OMS. (2023). *Discapacidad*. [Página Web]. Organización Mundial de la Salud.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- OMS & OPS. (2001). *International classification of functioning, disability, and health: ICF short version*. World Health Organization.
<https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/6f65baa4-134d-4450-ba52-bb4962a4444b/content>
- Pérez Bueno, L. C. (2023). La discapacidad como objeto de la acción pública: políticas oficiales de discapacidad en España. *Mediterráneo económico*, (37), 215–228.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9191477&info=resumen&idioma=SPA>
- Redacción Economía. (2023, febrero 8). Solo 7 de 118 entidades públicas cumplen cuota de contratación de personas con discapacidad. *Diario El Comercio*.
<https://elcomercio.pe/economia/peru/conadis-solo-7-de-118-entidades-publicas-fiscalizadas-cumplen-con-cuota-de-contratacion-de-personas-con-discapacidad-noticia/>
- Rodrigo Vilca, J. C., & Condo Choquetocro, W. (2021). *Percepción social acerca de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno en relación a sus grados de satisfacción y niveles de expectativa: 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional - UNAP.
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16159>
- Sánchez Naranjo, M. C., & Vargas Guamán, J. L. (2020). *Evaluación de resultados del bono Joaquín Gallegos Lara para personas con discapacidad, año 2018, en la zona de planificación 7 del Ecuador*. [Tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional de la Universidad Central del Ecuador.
<https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/d36eb1f7-0998-4bf4-ac33-4f416d509c42>
- SENADIS. (2024). *Estrategia de Desarrollo Local Inclusivo 2024*. [Web Institucional]. Servicio Nacional de la Discapacidad.
https://www.senadis.gob.cl/pag/758/1684/estrategia_de_desarrollo_local_inclusivo_e_dli_2024#:~:text=La%20Estrategia%20de%20Desarrollo%20Local,discapacidad%20%20sus%20familias%20y%20organizaciones.

Victoria Maldonado, J. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín mexicano de derecho comparado*, XLVI(138), 10931109.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008

ANEXOS

Anexo 1. Presentación del marco legal del estudio

LEY 29973

CAPÍTULO VI

TRABAJO Y EMPLEO

Artículo 45. Derecho al trabajo

45.1 La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

45.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones.

Artículo 46. Servicios de empleo

46.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo.

46.2 Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad.

46.3 El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad.

Artículo 47. Medidas de fomento del empleo

47.1 El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como

parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad.

47.2 Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

CONCORDANCIAS: D.S.N° 287-2013-EF (Dictan normas reglamentarias de las disposiciones sobre Impuesto a la Renta contenidas en la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad)

Artículo 48. Bonificación en los concursos públicos de méritos

48.1 En los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final. Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad.

48.2 Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas.

Artículo 49. Cuota de empleo

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%.

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.

49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público.

49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.

Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad

50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas 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.

50.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

50.3 Los empleadores realizan los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga económica excesiva, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.(*).

(*). Artículo modificado por el Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1417 , publicado el 13 septiembre 2018, cuyo texto es el siguiente: « Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad

50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo.

50.2 Los ajustes razonables en el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista. En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

50.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del

impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

50.4 Los empleadores del sector público y privado están obligados a realizar los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se aplican en el sector público y en el privado.»

CONCORDANCIAS: D.S.N° 287-2013-EF (Dictan normas reglamentarias de las disposiciones sobre Impuesto a la Renta contenidas en la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad) D.S.N° 001-2020-TR (Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el Sector Público) Artículo 51. Readaptación y rehabilitación profesional

51.1 El Ministerio de Salud y el Seguro Social de Salud (EsSalud) cuentan con servicios de readaptación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad dirigidos a la obtención, el progreso y la conservación del empleo.

51.2 El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) promueve y supervisa la aplicación de la normatividad de los programas de prevención de accidentes laborales y de contaminación ambiental que ocasionen enfermedades profesionales y generen discapacidad.

Artículo 52. Conservación del empleo

52.1 Los programas de readaptación y rehabilitación profesional del Seguro Social de Salud (EsSalud) y del Ministerio de Salud promueven y garantizan la reintegración al trabajo de la persona que adquiere una discapacidad por accidente o enfermedad.

52.2 El personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas.

Anexo 2. Formato de guía de entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA CUALITATIVA 1

INSERCIÓN LABORAL Y CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE JULIACA

Objetivo general

Describir el cumplimiento de las normas legales que promuevan la inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas de Juliaca.

Objetivos específicos

- Identificar si existen procesos o no de inserción laboral destinadas para las personas con discapacidad, para que estos puedan acceder a un empleo digno en instituciones públicas y privadas de Juliaca.
- Describir los procesos de inserción laboral para las personas con discapacidad.
- Documentar las habilidades, conocimientos y conciencia de sus derechos laboral tiene las personas con discapacidad que han accedido a un empleo en las instituciones públicas y privadas de Juliaca.

Preguntas de entrevista para un representante de la institución empleadora

Este cuestionario va dirigido al personal con algún cargo administrativo dentro de una entidad pública o privada en el cual se encuentren laborando personas con discapacidad.

1. En general en nuestra ciudad, ¿considera usted que existe trato diferenciado a las personas con discapacidad, principalmente en el acceso al empleo? ¿A qué cree que se debe ello?
2. Concerniente a la cuota laboral inclusiva para discapacitados. ¿La entidad en el que usted labora, qué procesos o acciones ha implementado para dar cumplimiento con la ley #29973, art. 49.1?
3. ¿Cuántas personas con discapacidad trabajan en la entidad o trabajaron en los últimos cinco años en vuestra institución? ¿O al menos tiene conocimiento de cuantos trabajan? - ¿En caso de no haber ninguna persona con discapacidad laborando, a qué cree que se debe?

4. Una persona con discapacidad ¿Qué debe hacer para postular a un puesto laboral en su institución? (que requisitos y perfil debería reunir).
5. ¿En qué puesto generalmente se desempeñan las personas con discapacidad en su institución?
6. ¿De ser posible, su institución promovería la contratación de más personas con discapacidad, sin necesidad estar obligado por ley?
7. ¿Qué se requiere para que su institución pueda facilitar la contratación de personas con discapacidad? (excluyendo más presupuesto).
8. ¿Conoce los beneficios tributarios existentes al cumplir con la cuota laboral de personas con discapacidad? Así como el porcentaje mínimo de inclusión laboral contemplado por la ley 29973.

INFORMACIÓN ADICIONAL DEL ENTREVISTADO (Esta información será reservada, y no se hará público en el informe de investigación)

Nombres y Apellidos:

Institución laboral:

Sector de la institución laboral:

Cargo:

GUÍA DE ENTREVISTA CUALITATIVA 2

INSERCIÓN LABORAL Y CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE JULIACA

Objetivo general

Describir el cumplimiento de las normas legales que promuevan la inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas de Juliaca.

Objetivos específicos

- Identificar si existen procesos o no de inserción laboral destinadas para las personas con discapacidad, para que estos puedan acceder a un empleo digno en instituciones públicas y privadas de Juliaca.
- Describir los procesos de inserción laboral para las personas con discapacidad.
- Documentar las habilidades, conocimientos y conciencia de sus derechos laboral que tienen las personas con discapacidad que han accedido a un empleo en las instituciones públicas y privadas de Juliaca.

Preguntas de entrevista para una persona con discapacidad que labora en una institución pública o privada.

Este cuestionario va dirigido a personas con discapacidad que laboran dentro de una entidad pública o privada.

1. En general en nuestra ciudad, ¿considera usted que existe trato diferenciado a las personas con discapacidad, principalmente en el acceso al empleo? ¿A qué cree que se debe ello?
2. ¿Qué sabe acerca de sus derechos legales como persona con discapacidad y el alcance de la ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad?
3. ¿Actualmente en donde labora usted y desde cuándo?
4. ¿Qué funciones realiza en su puesto laboral actualmente?
5. Coméntenos brevemente su perfil profesional y académico. ¿Dónde estudió y en qué lugares ha laborado anteriormente?

6. ¿Considera que la institución donde labora le proporciona los medios necesarios para desenvolverse adecuadamente en su puesto laboral?

7. ¿Siente que el ambiente laboral es el adecuado? ¿Así como el trato con sus compañeros de labores?

8. Cuando empezó a trabajar en esta institución, ¿sintió que hubo un proceso de adaptación laboral direccionado por sus empleadores o tuvo que arreglárselas por sí mismo?

INFORMACIÓN ADICIONAL DEL ENTREVISTADO (Esta información será reservada, y no se hará público en el informe de investigación)

Nombres y Apellidos:

Institución laboral:

Sector de la institución laboral:

Cargo:

Anexo 3. Galería fotográfica del trabajo de campo

Fotografías de las instituciones públicas y privadas de donde se recabaron los datos:



Fotografía 1. Electro Puno



Fotografía 2. EPS Sedajuliaca S.A.



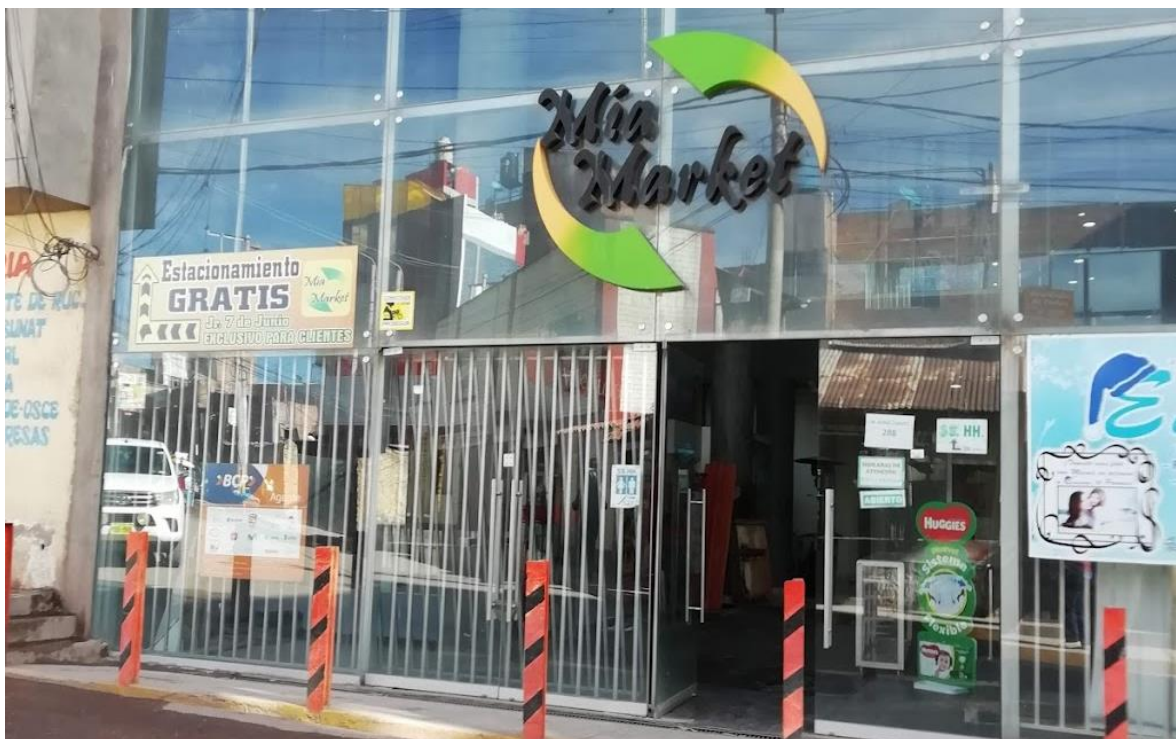
Fotografía 3. MPSR-Juliaca



Fotografía 4. Hospital III Juliaca



Fotografía 5. Embid-SAC



Fotografía 6. Mia Market Juliaca



Fotografía 7. Colegio Franciscano San Román Juliaca



Fotografía 8. Clínica Americana Juliaca

