



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN GESTIÓN PÚBLICA**

Inclusión laboral de personas con discapacidad en el  
gobierno regional de Apurímac, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Pedraza Hurtado, Francy ([orcid.org/0000-0003-3253-2258](https://orcid.org/0000-0003-3253-2258))

**ASESORES:**

Dr. Nolzco Labajos, Fernando Alexis ([orcid.org/0000-0001-8910-222X](https://orcid.org/0000-0001-8910-222X))

Mag. Romero Espinoza, Angie Luisa ([orcid.org/0000-0003-4718-1489](https://orcid.org/0000-0003-4718-1489))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

LIMA – PERÚ

2022

## DEDICATORIA

A mi hijo Matías, que es el motivo de mi superación. A mis padres que son el apoyo permanente en mi vida, a mis hermanos que son los generadores de energía para seguir adelante siempre.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor el Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos, por su dedicación y paciencia. Sin su guía, orientaciones, consejos y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a la meta de culminar mi maestría, que es para mi familia y para mi persona, un momento tan anhelado.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC, 2022", cuyo autor es PEDRAZA HURTADO FRANCY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS <b>DNI:</b> 40086182 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8910-222X	Firmado electrónicamente por: FNOLAZCOLA el 05- 01-2023 16:11:36

Código documento Trilce: TRI - 0508613





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, PEDRAZA HURTADO FRANCY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
PEDRAZA HURTADO FRANCY DNI: 41106851 ORCID: 0000-0003-3253-2258	Firmado electrónicamente por: FPEDRAZAH el 06-01- 2023 14:01:56

Código documento Trilce: INV - 1141427



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iiiv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ivi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODO	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Escenario de estudio	14
3.3. Participantes	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de información	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
Procedimientos de recolección de datos	18
Interpretación y análisis de la información	18
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Análisis cualitativo de la subcategoría condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad	18
Figura 2. Análisis cualitativo de la subcategoría Barreras de las personas con discapacidad	20
Figura 3. Análisis cualitativo de la subcategoría Derechos del trabajador con discapacidad	22
Figura 4. Análisis cualitativo de insostenibilidad laboral	24
Figura 5. Análisis cualitativo de maltrato laboral	25
Figura 6. Análisis cualitativo de la categoría Inclusión laboral de personas con discapacidad	26

## RESUMEN

El trabajo de investigación titulado: “Inclusión laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac, 2022” tuvo como propósito analizar la situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022, donde se expone el caso si la inclusión laboral abre la posibilidad que las personas que poseen una dificultad o discapacidad temporal o perenne y vulnerabilidad acceden o no, sin ningún inconveniente, a un trabajo digno, conveniente y amparado en ley, sin ser discriminados por tal condición.

La metodología se fundamenta en un enfoque cualitativo, con un diseño analítico, estudios de caso y fenomenológico. El escenario de estudio fue la sede del Gobierno Regional de Apurímac, y los participantes y a quienes se realizaron entrevistas semiestructuradas con preguntas abiertas y evaluados por expertos, fueron 6 sujetos involucrados directamente con esta entidad estatal. Los resultados luego del procesamiento de información con el Atlas Ti 9, determinaron que el Estado, no brinda los recursos financieros a las instituciones públicas para poder insertar laboralmente a las personas con discapacidad, en plazas orgánicas. Las autoridades pertinentes, hacen cumplir los beneficios que tienen las personas con discapacidad y, aunque se detecten algunos casos de insostenibilidad y maltrato laboral, el trato es igual entre los individuos con discapacidad y los individuos no discapacitados. Se cumple lo establecido en la Ley N° 29973, pero lamentablemente estas personas con habilidades especiales aún no están totalmente preparadas técnica y profesionalmente para desempeñarse de la mejor manera en la institución.

**Palabras clave:** Inclusión laboral, condiciones del trabajador con discapacidad, barreras laborales, derechos laborales insostenibilidad laboral, maltrato laboral.

## ABSTRACT

The research work entitled: "Labor inclusion of people with disabilities in the regional government of Apurímac, 2022" had the purpose of analyzing the current situation of the labor inclusion of people with disabilities in the Regional Government of Apurímac, 2022, where the Whether or not labor inclusion opens the possibility that people who have a temporary or perennial difficulty or disability and vulnerability access or not, without any inconvenience, to decent, convenient work and protected by law, without being discriminated for such condition.

The methodology is based on a qualitative approach, with an analytical design, case studies and phenomenology. The study scenario was the headquarters of the Regional Government of Apurímac, and the participants and those who underwent semi-structured interviews with open questions and evaluated by experts, were 6 subjects directly involved with this state entity. The results after the information processing with the Atlas Ti 9, determined that the State does not provide financial resources to public institutions to be able to insert people with disabilities in organic positions. The pertinent authorities enforce the benefits that people with disabilities have and, although some cases of unsustainability and labor mistreatment are detected, the treatment is equal between individuals with disabilities and non-disabled individuals. The provisions of Law No. 29973 are complied with, but unfortunately these people with special abilities are not yet fully technically and professionally prepared to perform in the best way in the institution.

**Keywords:** Labor inclusion, conditions of workers with disabilities, labor barriers, labor rights, labor unsustainability, labor abuse

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años anteriores a la pandemia surgió el interés por parte de los investigadores en abordar la inclusión como referente de inserción o colocación de un individuo que se encuentra ajeno a un grupo social (Kocman et al., 2018). En ese sentido, tanto en el ámbito educacional, medico, académico, jurídico, cotidiano y en especial el laboral se han predispuesto en considerarlo como una defensa al derecho inherente a la persona humana por trabajar a pesar de presentar algunas dificultades cognitivas, motoras, visuales, psíquicas que podrían ser impedimentos para un normal desenvolvimiento funcional (Kenayathulla et al., 2019; Izam & Wan Mohamed, 2020).

De esta manera, la inclusión laboral es considerada por Lindberg et al. (2022) como una responsabilidad compartida entre los directivos empresariales, autoridades competentes quienes apoyados en el marco normativo formulan políticas convenientes que permitan a las personas con discapacidad poder desenvolverse en un puesto laboral sin estigmas o prejuicios sociales entorno a su desempeño y en la condición en la que se encuentra postrado. Sin lugar a duda un compromiso social que involucra el respeto de los derechos laborales, la tolerancia y la convivencia armoniosa entre trabajadores de una organización que valora a todos por igual sin excepción ni ventajas de unos sobre otros (Fujimoto et al. 2019; Friedman, 2020).

En el ámbito latinoamericano, las brechas entorno a la empleabilidad se hacen evidentes entre las personas que no poseen discapacidad alguna con las que no poseen, tanto en el caso mexicano como el costarricense ganan un porcentaje menor y en el caso de otras naciones como Bolivia y Nicaragua ganan entre 6 a 11% de diferencia, lo que evidencia desequilibrio en la valoración del empleo y su desempeño entorno a las personas con discapacidad (Banco Mundial, 2021). Del mismo modo, muestran que la igualdad de las personas tal como sustenta uno de los objetivos de desarrollo sostenible aun constituye un reto socio cultural entre los gobiernos, organizaciones y ciudadanía (Zimbrón y Ojeda, 2022; Olin et al., 2019).

A nivel nacional, la problemática se manifiesta de igual manera que en la realidad latinoamericana, la indiferencia y exclusión de este grupo vulnerable es cotidiano en el ámbito laboral a pesar que en los primeros artículos de la Constitución Política (Congreso de la República del Perú, 1993) se pone énfasis

en la igualdad ante la ley, y que existe la Ley 29973-2012, denominada Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPD) aún subsisten prejuicios laborales por parte de los empleadores en cuanto a la capacidad y desempeño ante una función asignada. De esta manera, para Cruz et al. (2022) las desventajas son evidenciables y tienden a generar vulnerabilidad, lo que ha acarreado que se formulen cambios continuos en relación con las normativas jurídicas a favor de las personas con discapacidad y el derecho a trabajar sin discriminación alguna por presentar alguna dificultad cognitiva, visual, desplazamiento, puesto que lo relevante es la igualdad ante la ley y en el desenvolvimiento e inserción laboral (Cabrera, 2022; Chuquillanqui, 2021).

En la realidad local de la Región Apurímac, para Flores (2022) las oportunidades laborales son mínimas, tanto en el ámbito educacional como organizacional aún se mantienen dudas entorno a la productividad. Sin embargo, algunas entidades gubernamentales como el Gobierno Regional direccionándose entorno al artículo 49 de la Ley 29973-2012 y de acuerdo con el reglamento establecido en el Decreto Supremo N° 002-2014, que expresa de forma literal la obligatoriedad de contratar a personas con alguna discapacidad en número porcentual no inferior al 5% del total de trabajadores, asimismo otorga algunos beneficios en concursos públicos. Sin lugar a duda la cuota de empleo cobra importancia en cuanto a su cumplimiento, y en la Región Apurímac constituye un reto el poder establecer un escenario laboral de igualdad de condiciones mediante la formulación de estrategias inclusivas que sirva de modelo a otras regiones del país (Huamanga, 2022; Espinoza, 2022). De esta manera, de forma general, la inclusión laboral presenta dificultades en cuanto a su cumplimiento organizacional en materia de trabajo lo que acarrea en falta de plazas presupuestadas, situación que afecta su poder adquisitivo y su nivel de vida de las personas que conforman este grupo vulnerable.

Es por ello que frente a los problemas identificados es indispensable plantearla siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac, 2022? Con respecto a los problemas específicos se consideran: ¿Cómo son las condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022? ¿Cuáles son las barreras de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de

Apurímac, 2022? Y ¿Cuál es la situación de los derechos del trabajador con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022? El propósito de la investigación ha consistido en brindar un aporte académico a la mejora de la situación de la inclusión laboral en un entorno gubernamental como corresponde a un gobierno regional.

El presente estudio se justifica de forma teórica, puesto que brindará un aporte significativo y relevante en la identificación de la situación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el ámbito organizacional. Asimismo, el aporte de las teorías sustantivas afianzará el marco teórico y conceptual de la categoría y las subcategorías. En cuanto a la justificación práctica, la investigación servirá de referente obligatorio para que las autoridades competentes de los diversos gobiernos regionales implementen los criterios de selección entorno a la cuota de empleo de las personas con discapacidad, erradicando toda forma de discriminación y exclusión. La justificación metodológica, brindará instrumentos de recojo de información que permitirá a los futuros investigadores de la temática adaptarlas a la realidad local para poder incrementar el marco teórico y las investigaciones sobre la inclusión laboral.

En cuanto al objetivo general de la investigación ha consistido en analizar la situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac, 2022. Como objetivos específicos se consideran: Analizar las condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022, analizar las barreras de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022 y analizar la situación de los derechos del trabajador con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022. Por lo tanto, al hacer mención sobre la inclusión laboral, tiende a mencionarse la discapacidad que no constituye un óbice para que las personas puedan trabajar y durante la pandemia no hubo dificultades, puesto que fue un trabajo remoto y ha servido para consolidarse como alternativa laboral. Así, es fundamental la formulación de políticas públicas que conlleven a la implementación y fortalecimiento de las competencias digitales que posibiliten la inserción de las personas con alguna discapacidad en las entidades públicas y privadas.

## II.MARCO TEÓRICO

El primer estudio nacional corresponde al realizado por Aurazo y Gasmi (2022) y estuvo direccionado a la relevancia de la inclusión laboral en el ámbito financiero, las perspectivas contemporáneas. En ese sentido, el propósito consistió en analizar la inclusión como un proceso dinámico y predispuesto a investigar el efecto en las entidades respectivas. Se tuvo una metodología descriptiva y en la que se contó con la encuesta nacional de hogares que permitió recolectar información importante. Los resultados mostraron que la población laboral inclusiva es menor e incluso disminuyó con la pandemia. Se concluyó en la imperiosa necesidad de fomentar políticas públicas efectivas para que la inclusión laboral sea adecuada y de acuerdo a normativas establecidas.

Del mismo modo, es interesante la investigación efectuada por Peralta (2022) quien abordó la problemática de la inclusión desde un ámbito institucional gubernamental. De esta manera, el principal objetivo del estudio fue explorar las principales particularidades de la inclusión laboral en el desempeño organizacional por parte de las personas con alguna discapacidad en un Gobierno Regional. Se tuvo una metodología cualitativa y se realizaron entrevistas a 26 responsables del área de recursos humanos de cada región, así como análisis documentario de las actas de fiscalización. La triangulación de la información recabada ha permitido mostrar los primeros hallazgos, que evidencian la inclusión de personas con alguna discapacidad dentro de la selección de puestos de los gobiernos regionales y que cuentan con el apoyo del Conadis. Por ello, se concluyó que la cuota de empleo debe coincidir con el proceso de selección, debido que se convocan y se aceptan una cantidad ínfima de personal con alguna discapacidad.

Por otro lado, Gallardo (2022) en su investigación ha abordado la disposición actitudinal y las diversas formas de conducta que presentan los colaboradores hacia las personas con discapacidad que trabajan en la misma entidad. El propósito fundamental fue la identificación de los comportamientos evidenciables que tienden a fomentar las actitudes pertinentes entorno a los individuos con discapacidad en términos laborales. Se tuvo una metodología descriptiva documental en la que se consideraron estudios relativos y su impacto en la convivencia organizacional. Los resultados han mostrado indiferencia

moderada en la aceptación de personal con discapacidad. Por lo tanto, se concluyó, que toda propuesta encaminada al cambio actitudinal permitirá revalorizar el potencial de la persona discapacitada.

El estudio de Diaz y Fazzari (2022) estuvo direccionado a la relevancia de los planes de apoyo para que las personas con alguna discapacidad puedan laborar de forma efectiva. De esta manera, el propósito de la investigación consistió en analizar la presencia adecuada de un programa de inserción laboral para que se pueda conseguir un trabajo digno en un distrito de Lima por parte de las personas que muestran alguna discapacidad. Se tuvo una metodología cualitativa mediante el análisis documental de normas y datos existentes, así como las percepciones de las personas que tienen discapacidad. Los hallazgos han permitido mostrar que existen estigmas sociales entorno a la discapacidad, indiferencias y desconocimiento de las normativas para su inclusión. Se concluyó en la importancia de sensibilizar a la población y en especial a los directivos para la erradicación de los prejuicios y la discriminación a este grupo vulnerable de individuos

Es relevante considerar la propuesta de Guzmán et al. (2021) entorno a la problemática de la inclusión laboral de personas profesionales en diferentes entidades. Es por ello que el objetivo principal del estudio ha sido la revisión analítica de estudios previos sobre la inclusión en tiempos de virtualidad a raíz de la emergencia sanitaria como resultado de la presencia de la pandemia. Se pudo contar con una metodología de revisión sistemática de las últimas publicaciones indizadas que sirvieron de referentes entorno a la temática. Los resultados evidenciaron que el trabajo remoto favoreció la creciente oportunidad laboral para este grupo de personas. Se concluyó, establecer políticas predispuestas a que se formulen más oportunidades laborales para poder integrar a las personas con alguna discapacidad.

La primera investigación externa correspondió al trabajo de Nagurney (2022) quien lo enfocó desde una perspectiva de política pública en la realidad estadounidense que la discapacidad no puede reflejar un desmedro de oportunidades y desplazamiento de funciones, sino la disposición de un cambio socio cultural. El propósito del estudio consistió en analizar la importancia de la gestión de riesgos laborales para las personas con discapacidad en

concordancia con la normativa establecida. Se tuvo un estudio de revisión sistemática de las normas y leyes laborales de los últimos años, en especial durante la pandemia en la que se pudo obtener los primeros hallazgos que mostraron la necesidad de considerar los riesgos laborales como referentes imprescindibles tanto para las personas con discapacidad como aquellos que no lo poseen. Por ello, se concluyó en la relevancia de fortalecer las habilidades blandas de los colaboradores entorno a la resiliencia, tolerancia, para que la convivencia laboral sea saludable.

En segundo término, el estudio efectuado por Psomadaki & Kalliris (2022) se predispuso en enfocar la realidad de la inclusión laboral desde una perspectiva organizacional en tiempos de pandemia. Así, la investigación ha tenido como objetivo identificar las características resaltantes de la inserción de personas discapacitadas y su desempeño en una entidad. Se pudo contar con una metodología cualitativa en la que se contó con entrevistas al personal que labora y evidencian alguna discapacidad, así como el análisis documentario del desempeño funcional de los mismos. Los resultados han permitido evidenciar que las entidades ofertan puestos laborales en menor proporción de acuerdo al tipo de discapacidad y en tiempos de pandemia se han contratado un mayor número de trabajadores. Por ello, se concluyó en la relevancia de seleccionar personal sin tomar en consideración el tipo de discapacidad sino direccionado a que pueda insertarse en la entidad tomando en cuenta sus capacidades profesionales.

Es interesante hacer mención a la investigación de Agredo y Montenegro (2022) quienes han priorizado el estudio del empleo, su naturaleza y su accionar en personas con necesidades especiales en el contexto colombiano. De esta forma, el propósito consistió en el análisis del empleo efectivo, la relación con sus factores contextuales y la formulación de alternativas de mejora entorno a la inclusión. Cabe precisar que se tuvo una metodología documentaria en la que se priorizaron estudios indizados en los últimos años sobre empleabilidad e inclusión laboral. Los hallazgos mostraron que estas dos conceptualizaciones se encuentran opuestas en cuanto a los criterios de selección de personal lo que implica un cambio institucional entorno a la inclusión. Por ello, se concluyó en que la generación de ideas pertinentes y propuestas teóricas que respalden la

propuesta de inclusión laboral sin evidenciar discriminación constituye un reto organizacional.

Por otro lado, el estudio de Acuña y Mojica (2022) que se enfocó en el ámbito organizacional colombiano y predispuso su investigación en la relevancia de contar con una inclusión laboral inserta de acuerdo a las normativas y que pueda ser ejecutable sin ningún prejuicio o estigma social. En ese sentido, el propósito de la investigación fue determinar el desarrollo de la inclusión de las personas que muestran alguna discapacidad en concordancia con las leyes vigentes actuales. Se tuvo una metodología de revisión documentaria en la que se priorizó el análisis de las normativas legales entorno al trabajo para las personas con discapacidad. Los resultados han evidenciado que en realidades organizacionales se muestran indiferentes en insertan personas vulnerables hasta que la presión socio comunicativa hace efecto para que la imagen institucional no quede evidenciada como discriminadora o excluyente. Se concluyó en la formulación de políticas, estrategias efectivas que encaminen a nueva visión de inclusión laboral alejada de toda forma de discriminación para dichas personas.

En cuanto a la investigación de Rivadeneira (2022) que fue realizado en la realidad ecuatoriana se enfocó en la labor de apoyo social para priorizar la inclusión de trabajadores discapacitados. En ese sentido, el propósito del estudio fue determinar la relevancia participativa de los trabajadores sociales como referentes de apoyo legal para que puedan ejercer el derecho al trabajo por parte de este grupo vulnerable. Se tuvo una metodología mixta en la que se contó con entrevistas a los trabajadores sociales y a una encuesta a la población discapacitada en la que se pudo recoger información relevante que fue triangulada y procesada de forma estadística para la obtención de los primeros hallazgos que mostraron que se hace caso omiso a las normativas de contrato de personas con discapacidad solo con la intervención del trabajador social y ante la posibilidad de demanda los directivos acceden al contrato. Se concluyó en la relevancia de capacitar a los trabajadores sociales para que puedan fortalecer sus competencias profesionales en apoyo a las personas con discapacidad que desean laborar y se respete la inclusión en el trabajo.

Al hacer mención de la Inclusión laboral de personas con discapacidad, Paz y Silva (2021) son enfáticos al considerar a aquellos individuos que evidencien insuficiencias en el plano cognitivo académico, físico y que afecte a los sentidos, y que al tomar contacto con las demás personas muestren dificultades que imposibiliten su accionar efectivo en condiciones igualitarias con el resto. Del mismo modo, Bridgstock & Jackson (2019) han considerado que los individuos que muestran discapacidad van a ejercer las actividades sin ningún problema, quizás de una forma más regulada, pero con la misma responsabilidad de cumplimiento funcional.

La inclusión laboral es percibida por Luna (2019) como un proceso paulatino de consolidación de derechos adquiridos que se direccionan al aseguramiento de igualdad sin discriminación ni exclusión alguna, pero con el claro concepto que se encuentran en desventaja, pero no con el estigma de superioridad frente a este grupo vulnerable. Sin lugar a duda, constituye una oportunidad de mejora y crecimiento para una organización, sin embargo, aún es percibido por muchos directivos como una barrera y no como una posibilidad exitosa lo que ha conllevado a que no se contrate a personas con discapacidad (Samper y Fernández, 2017).

Al abordar la inclusión laboral es importante considerar propuestas teóricas que han permitido su afianzamiento en el contexto socio cultural. En primer término, la teoría socio cultural sustentada por Vigotsky (1996) y su relación con el medio, si bien esta teoría es fundamentada para el ámbito educacional, es relevante considerar que el contacto con la realidad problemática, el conocimiento de los demás y el medio comunicativo oral, escrito y de señas como referente característico de la interacción de todas las personas. El lenguaje para este investigador es clave para el entendimiento mutuo, así como la reciprocidad emocional y en caso de las limitaciones es indispensable su inserción en el entorno y no alejarlo, puesto que la comunicación es la base para la interacción y la integración de todos por igual sin discriminación (Yasnitsky, 2018).

En cuanto a la Teoría de las relaciones humanas de Mayo (2004), se enfoca en el lado humano y en la presencia del colaborador como el eje fundamental de desenvolvimiento organizacional. En ese sentido, al estar

conectada con el medio laboral, el individuo se vuelve en un elemento fundamental para el funcionamiento efectivo, puesto que se identifica con la entidad en cuanto se generen las condiciones de bienestar y de realización profesional. Esta propuesta teórica se afianza en disponer de un entorno saludable y libre de riesgos para que los trabajadores puedan trabajar libremente sin presión alguna y esto incluye a las personas con alguna dificultad o discapacidad, lo que predomina es el bienestar general y es responsabilidad de los directivos la mantención de estos entornos saludables.

Al referirse con la Teoría del capital humano, es abordarlo tanto por Schultz (1985) como Becker (1984) desde una perspectiva integral en la que las capacidades intelectuales, procedimentales y actitudinales son adquiridas por los individuos en su interacción diaria en concordancia con su productividad. En ese sentido, la fuerza laboral es percibida como el factor preponderante para el accionar laboral de una organización y esto incluye la naturaleza remunerativa, el entorno en donde se desenvuelven y los procesos de gestión que efectúan los directivos para una mayor productividad. Sin lugar a duda, la percepción organizacional es lograr la mayor eficiencia, pero encaminado hacia el respeto de los derechos laborales y la reducción de presiones para realizar las actividades correspondientes (Mareño, 2015).

La inclusión laboral abre la posibilidad a que las personas que poseen una dificultad o discapacidad temporal o perenne que se encuentran en vulnerabilidad puedan acceder sin ningún inconveniente a un trabajo conveniente sin ser discriminados por tal condición. Para Lazo (2016), las principales características se direccionan al reconocimiento del otro como parte importante de una organización con iguales derechos lo que fortalece la identidad institucional. Asimismo, la inclusión permite fortalecer la imagen de la entidad como un espacio de igualdad y tolerancia al respetar el derecho laboral de las minorías vulnerables. Del mismo modo, al incluir personas con discapacidad tiende a generar dependiendo del papel de los directivos un entorno laboral saludable. Por ello, la inclusión fomenta la puesta en práctica de las habilidades blandas como el respeto y empatía al trabajar de forma activa por parte de las personas con discapacidad y puedan desarrollar de forma activa sus actividades laborales y cotidianas (Paz y Silva, 2021).

La relevancia de la inclusión laboral, consiste según Vásquez y Neira (2020) en la reciprocidad mutua entre las entidades con los trabajadores que poseen alguna discapacidad y que merecen trabajar para que se puedan desarrollar profesionalmente. De esta manera, la inclusión genera oportunidades para todos por igual, erradicando toda forma de discriminación, fortaleciendo las capacidades y competencias laborales. También, es pertinente considerar que en las organizaciones la promoción de la inclusión de trabajadores con discapacidad mejorará el entorno de trabajo y generara un cambio de pensamiento socio cultural, desterrando toda forma de estigma y prejuicio entorno a los individuos con discapacidad y servirá para que puedan impulsar sus competencias hacia la excelencia laboral como referentes de mejora ante la sociedad (Vásquez y Loayza, 2021).

La discapacidad es concebida por Hernández (2015) como el impedimento de ciertas capacidades de ejecución por parte de un individuo lo que restringe su accionar, pero no lo imposibilita. De esta manera, la discapacidad influye en el desempeño de alguna función al efectuarlo de forma medida y estas pueden ser temporales o perennes de acuerdo a la naturaleza de la discapacidad que presenta el individuo.

En ese sentido, la Organización Mundial de la Salud (2001) aprobó una clasificación internacional del funcionamiento (CIF) que aborda la *Discapacidad Física o Motora*, como la condición en que una parte del organismo no se encuentra completa lo que dificulta el accionar dinámico de los individuos, siendo los estragos de la poliomielitis, las amputaciones de algún miembro o las lesiones medulares que acarrear en situaciones de cuadriplejía o paraplejía los más comunes. En cuanto a la *Discapacidad Sensorial*, se direcciona en la pérdida de la visión o audición lo que implica dificultades comunicativas y de lenguaje, las personas afectadas desarrollan otros sentidos y tienden a apoyarse mediante el sistema Braille en caso de la vista o de audífonos para la pérdida auditiva (Sanabria et al., 2022; Urquijo, 2022).

La *Discapacidad intelectual*, evidencia limitaciones en las actividades elementales cotidianas como el resultado de la disminución cognitiva entorno al aprendizaje, inteligencia y acciones motoras, tiende a ser irreversible lo que influye en la calidad de vida del individuo afectado. Esta discapacidad se asocia

con el síndrome de Down, retraso mental y parálisis cerebral. Entorno a la *Discapacidad Psíquica*, se relaciona con el comportamiento y desenvolvimiento de las personas, aunado con la inadecuada adaptación, esta incluye a la depresión, trastornos múltiples, bipolaridad, formas de autismo, esquizofrenia y personas con Asperger (Barczak & Cannella, 2022; Imacaña y Villacres, 2022).

La contratación de un trabajador con alguna discapacidad según Velarde et al. (2018) favorece la equidad e igualdad de derechos, asimismo refuerza el sentido de la diversidad e inclusión por parte de una organización, fortaleciendo la imagen institucional como una entidad de apertura con una visión tolerante y humana que lucha contra forma de discriminación. En ese sentido, en la organización se tiende a evidenciar una cultura colectiva de apoyo mutuo alejados de prejuicios y acorde a la realidad contemporánea lo que acarrearía en mejoras competitivas.

Las *oportunidades del trabajador*, se enmarcan en la medida que su selección es producto de su capacidad y no únicamente en su condición. De esta manera, para Esteban y Gutiérrez (2014) al poder trabajar podrá desarrollar sus competencias profesionales en relación con su puesto de trabajo. La aceptación por parte de los demás trabajadores y su inclusión como un integrante más de la entidad empodera su proceder y desenvolvimiento. Asimismo, fomenta la sensibilización, empatía y tolerancia en el medio laboral, lo que genera un ambiente saludable para poder trabajar.

Sin lugar a duda, *los Beneficios*, para una organización de contar con trabajadores con alguna discapacidad no solo fomenta la inclusión laboral, sino mejora la productividad al contar con personal innovador, reduce la problemática rotacional de los trabajadores, puesto que se afianzan a objetivos de largo plazo. Del mismo modo, genera un entorno adecuado para trabajar, fomenta las buenas prácticas empresariales, puesto que servirá de referencia para otras entidades la experiencia de contratar personal con discapacidad (Hernández, 2021). También, es preciso acotar que los beneficios que goza este trabajador se encuentran delineados en las normativas de cada realidad y en el caso peruano corresponden a Ley 29973-2012 que otorga criterios determinados para la empleabilidad de este grupo social vulnerable.

Las dificultades que experimentan las personas con alguna discapacidad a diario impiden en gran medida que puedan participar en las diversas actividades socio económicas. De esta manera, se vuelven barreras infranqueables que solo delimitan la condición de una persona por encima de su valor integral. Así, toda forma de discriminación situaciones de exclusión, inadecuada atención en la salud pública y en materia de rehabilitación, los medios de transporte, el acceso a los espacios cerrados o el uso de las tecnologías digitales han constituido la oposición para el libre desenvolvimiento de las personas con discapacidad (Hashemi et al., 2022; Saleh & Bruyère, 2018).

Las *barreras de actitud*, se predisponen entorno a las conductas, situaciones dialogantes, frases, emociones, estigmas, prejuicios que refuerzan la dificultad y el acceso a las condiciones igualitarias de las personas con discapacidad en diversos escenarios, servicios y en la vida diaria en sociedad. En relación con las *barreras de comunicación*, hace alusión a las discapacidades que imposibilitan un diálogo comunicativo o una audición adecuada y toda forma entendible, estas barreras alejan a las personas de los grupos sociales debido a la dificultad comunicativa o el desconocimiento de los medios alternativos de diálogo como lenguaje de señas o el sistema Braille (Mitchell et al., 2022).

Las *barreras físicas*, son aquellos impedimentos de índole estructural que se evidencian en los espacios naturales y tienden a obstaculizar el desplazamiento de los individuos. Es por ello que muchas entidades deben predisponerse para el libre acceso de las personas con discapacidad. Al referirse con las *barreras sociales*, se predisponen en las condiciones en que los individuos habitan, crecen, aprenden y realizan diferentes actividades, contribuyen a la reducción de las condiciones de discapacidad y es responsabilidad de las autoridades la disposición efectiva para su ejecución en sociedad. Las *barreras de transporte*, se enmarcan en la carencia de un medio adecuado para transportarse y a las condiciones de los vehículos para poder desplazarse. Si no se cuenta con un medio pertinente o una adaptación necesaria dificultara el libre tránsito para las personas con discapacidad (Norstedt & Germundsson, 2022).

Al igual que cualquier trabajador, una persona con discapacidad para Del Águila (2018) goza de los mismos derechos que los demás, es decir, puede

ejercer un trabajo sin ningún inconveniente y las entidades deben adecuarse a la situación del colaborador. La indiferencia por la selección de personal con discapacidad es proclive de sanciones puesto que existe una normativa legal como la Ley 29973-2012 que estipula una cantidad específica de trabajadores que evidencien alguna discapacidad. Los trabajadores con discapacidad se encuentran preparados y serán indispensables en los procesos de gestión y productividad organizacional.

La *cuota de empleo*, es concebida por Cortez (2017) como el mecanismo efectivo de accionar laboral que se direcciona en el propósito reductible de las brechas que afrontan los individuos que presentan alguna discapacidad entorno a la accesibilidad de un trabajo digno. En ese sentido, las normativas de cada país han estipulado la inclusión de acuerdo a un sistema proporcional determinado, un porcentaje moderado en las planillas laborales que tiende a abordarse en los procesos de gestión tales como la selección, el ingreso, la mantención, el desarrollo y la evaluación del personal de forma óptima.

En cuanto a *la integración laboral*, esta constituye el entendimiento de igualdad y equidad en un entorno de trabajo, valorando el accionar de los individuos por encima de sus limitaciones, encaminado al propósito de garantizar las mismas oportunidades en el desenvolvimiento funcional organizacional. Diversas entidades han predispuesto sus procesos de gestión en la adaptación e inserción de personas con discapacidad, puesto que han evidenciado excelencia laboral, aptitudes adecuadas, identidad institucional y responsabilidad, asimismo ha permitido la identificación de los puestos funcionales en las que puedan desenvolverse mejor dentro de la entidad (Gutiérrez y González, 2017).

La *vulneración del principio de inclusión social*, implica sanciones, puesto que no se está cumpliendo lo estipulado en la Ley 29973-2012 en el caso peruano y cada país adecue su legislación para evitar la vulneración mencionada. De esta manera, los lineamientos de mejora en la inclusión de personal con discapacidad en el ámbito laboral requieren una evaluación pertinente desde una perspectiva socio económico jurídica que tienda a beneficiar tanto al trabajador como a la organización (Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables, 2018).

### **III. MÉTODO**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La investigación se fundamenta en un enfoque cualitativo, de acuerdo con Carhuancho et al. (2019) centra su interés en las diversas situaciones contextuales que se ha suscitado, mediante la indagación de los eventos determinados. El propósito es brindar explicaciones relevantes que muestren coherencia lógica como resultado de la inferencia de las percepciones analizadas, juicios de valor, ideas recopiladas por parte de los participantes del estudio.

Del mismo modo es analítico, puesto que considera según Guevara et al. (2020) la evaluación precisa de un evento suscitado encaminado a su conocimiento y entendimiento general. De esta forma la disposición de las partes totales del evento constituye la base principal de la problemática identificada.

Es un estudio de caso, porque pretende aproximarse a un evento, fenómeno, accionar suscitado de forma concreta y profunda de acuerdo al contexto en que se realizó para poder obtener un conocimiento mayor de lo complejo que resulta ser y poder brindar una alternativa pertinente de solución viable (Jiménez y Comet, 2016).

Se fundamenta en un diseño fenomenológico, porque según Fuster (2019) se pretende la descripción y el entendimiento de los fenómenos por parte de los participantes y en perspectiva colectiva. Este diseño se encuentra basado en el análisis discursivo y la búsqueda de su significancia.

#### **3.2. Escenario de estudio**

El escenario de investigación es concebido por Hernández y Mendoza (2018) como el espacio adecuado en el que se va realizar un estudio científico y debe contar con algunos requisitos que permitan la disponibilidad de los recursos y el accionar de los participantes. En el caso de la presente investigación el contexto corresponde a la Región Apurímac y a la ciudad capital de Abancay. En cuanto al lugar, el estudio se realizará en la sede del Gobierno Regional de Apurímac.

### **3.3. Participantes**

La unidad de análisis tiende a representar los diversos segmentos que muestran los contenidos de las percepciones que son sistematizados de forma individual por parte del investigador para su respectiva categorización, relacionarlos y poder realizar las inferencias respectivas (Izcara, 2014)

Los entrevistados, lo constituyen los participantes (6), sujetos de la investigación a quienes se le procedió a recoger información relevante y que forman parte del entorno laboral del Gobierno Regional de Apurímac.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La entrevista es una técnica según Abarca et al. (2013) predispuesta para el recojo de información basado en la interacción recíproca con más de una persona. En ese sentido, se debe considerar el diálogo comunicativo como el eje motriz para recolectar las percepciones. En las investigaciones cualitativas, es fundamental un entorno predispuesto para realizar la entrevista en donde prime la confianza y la comodidad para que el diálogo sea pertinente y sin presión alguna.

La guía de entrevista es un instrumento que funciona en el proceso de recojo de información conformado por un listado de interrogantes en concordancia con las categorías y subcategorías de estudio con el propósito de llevar la entrevista de forma óptima (Denzin y Lincoln, 2015).

### **3.5. Procedimiento**

El presente estudio cualitativo se inicia con la búsqueda e indagación de la información entorno a la inclusión laboral para personas discapacitadas que ha de conformar la categoría respectiva. Del mismo modo, se dispondrá las subcategorías quedando establecido los tipos de discapacidad, condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad, barreras de las personas, derechos del trabajador con discapacidad. Culminado el proceso de selección se pondrá énfasis en la estructuración del instrumento de recojo de datos, predispuesto en una guía de entrevista a la que se formularán interrogantes relacionados con el marco teórico de las categorías y subcategorías de estudio.

Es importante considerar que el instrumento será evaluado por experticia para que evidencie la coherencia, pertinencia y congruencia en relación con las interrogantes que van a formar parte de la entrevista. En ese sentido, al aplicarse el instrumento mediante el diálogo mutuo con el entrevistado se procederá a guardar en un archivo la entrevista que será en un entorno adecuado de acuerdo al tiempo destinado para tal fin. Cabe precisar que la acción de entrevistar a cada uno de los participantes se realizó de acuerdo a un cronograma sugerido por el investigador en concordancia dialogante con los participantes.

### **3.6. Método de análisis de información**

Durante el proceso de recolección de la información a los participantes mediante la entrevista servirá para poder identificar las percepciones relevantes que servirán de insumo para la investigación cualitativa. De esta manera, se contará con el apoyo del programa Atlas Ti 9 para poder efectuar las triangulaciones de las categorías y subcategorías de estudio como resultado de cada una de las entrevistas realizadas a los participantes y poder mostrar los primeros resultados que serán incluidos en el informe. Sin lugar a duda, la triangulación efectuada generó categorías emergentes que consolidaron la investigación. Las entrevistas a los participantes que trabajan en el Gobierno Regional de Apurímac se pudieron realizar sin ningún inconveniente en una sola ocasión.

### **3.7. Aspectos éticos**

Las consideraciones éticas de la investigación pretenden contribuir con la relevancia de la inclusión laboral de personas discapacitadas en diversas organizaciones. En ese sentido, se requiere la exhaustiva búsqueda y consulta de fuentes bibliográficas actualizadas de los últimos cinco años en castellano y en otros idiomas a la que se procederá a realizar el parafraseo respectivo y respetando los derechos de autor de las referencias indizadas que serán predispuestas de acuerdo al citado APA en la séptima versión. La información que se recogerá como resultado de las respuestas de los participantes durante las entrevistas se mantendrá el carácter confidencial, así como el anonimato de las personas que participaron en el estudio. Del mismo modo, se mantuvo el

profundo análisis de las percepciones trianguladas para poder arribar a conclusiones valederas que sirvan a la solución de la problemática identificada.

En cuanto a la confiabilidad de la información, es importante considerar que no se ha manipulado ni alterado y que dicha información fue procesada por el Software de autenticidad turnitin. También, es preciso acotar que se respetó el proceso de trámites y permisos al Gobierno Regional de Apurímac para poder aplicar la guía de entrevistas a los trabajadores y demás participantes.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Procedimientos de recolección de datos

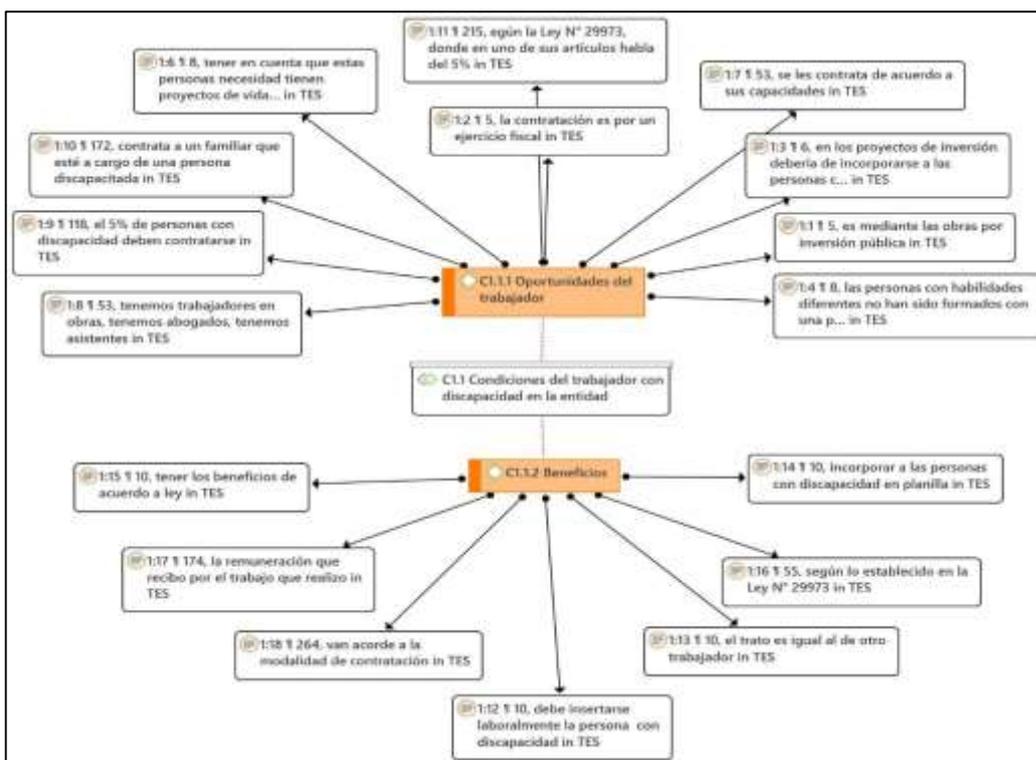
Posterior a elaborar el instrumento cualitativo, evaluados por juicio de expertos para aplicarlos en el Gobierno Regional de Apurímac, éstos fueron aplicados al personal involucrado en la institución. Posteriormente se interpreta y analiza los resultados con el Software Atlas ti 9.

### Interpretación y análisis de la información

#### Resultados de las entrevistas

Figura 1.

*Análisis cualitativo de la subcategoría condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad*



El análisis de la condición del trabajador con discapacidad en la entidad, está sostenido en dos indicadores, el primer indicador es, Oportunidades del trabajador y el segundo indicador beneficios. En el primer indicador, los entrevistados mencionaron que el Gobierno Regional de Apurímac brinda oportunidades a los discapacitados por medio de las obras por inversión pública, porque el área de RRHH solo puede brindar atención al personal CAS y los

nombrados por la 276. Asimismo, en tiempos de pandemia se flexibilizó los contratos para los que están en régimen CAS deberían permanecer con un contrato indefinido. Las personas con discapacidad y habilidades diferentes pueden ser atendidos en mayor cantidad solo cuando se realicen obras de inversión pública. El Gobierno Regional puede tener toda la predisposición de dar oportunidades a las personas con discapacidad, pero la gran mayoría de las personas con discapacidad no tienen una formación profesional o técnica, muchos no tienen un oficio o una ocupación para que puedan buscar opciones laborales. Por lo tanto, se les contrata de acuerdo a su capacidad física en puestos donde puedan desenvolverse de manera adecuada, pero en algunos casos si tienen profesión se les contrata según su especialidad, en las obras se tiene personal administrativo, abogados y técnicos especialistas en computación, porque según la ley se debe contratar un 5% de personas con discapacidad, cuando un discapacitado no puede cumplir una función el Gobierno Regional contrata un familiar que esté a cargo de la persona que tiene discapacidad. Asimismo, Esteban y Gutiérrez (2014), mencionan que la selección del personal debe enmarcarse en su capacidad y no en su condición, asimismo la contratación del personal se debe hacer de acuerdo a sus capacidades, porque si no el trabajo se convertiría en un riesgo para ellos mismos.

El segundo indicador beneficios, se consultó a los entrevistados que beneficios son los que ofrece el Gobierno Regional de Apurímac, a las personas con discapacidad y mencionaron que uno de los beneficios es el trato que se brinda a las personas es igual para cualquier persona, todos deben tener el mismo trato las personas discapacitadas y los no discapacitados, los mismos beneficios de acuerdo a ley, los beneficios que se les ofrece esta establecido en la Ley N° 29973, también los beneficios varían de acuerdo al régimen laboral en el cual fueron contratados. Asimismo, con respecto a los beneficios Velarde et al. (2018) menciona que contratar a una persona con discapacidad es igualdad y equidad de derechos y ayuda a la inclusión por parte de una institución, esta actitud les da un sentido social a las organizaciones.



presión, lo mencionado por Mareño contradice a las actitudes que muchos funcionarios mantienen con las personas con discapacidad.

Para el segundo indicador, barreras de comunicación, los entrevistados mencionaron que por parte de la Gerencia Regional de Desarrollo Social no existe un compromiso por parte de los funcionarios para mejorar la comunicación entre los empleados y las personas con habilidades diferentes, por ejemplo, no se capacita al personal en el lenguaje de señas. En el Gobierno Regional existe la oficina de OREDIS, es la entidad en donde se tiene registrado a todas las personas con discapacidad, ellos en su lista deben tener actualizado a todo el personal con discapacidad y deben promover el lenguaje inclusivo en todos los trabajadores, pero no lo realizan, como por ejemplo a las personas sordomudas la comunicación debe ser de manera escrita y se debe incentivar la comunicación por ese medio. Mencionaron también que años atrás se realizó el curso de lenguaje de señas donde participaron varias personas administrativas y personas con discapacidad, pero no se volvió a repetir el curso. Por lo tanto, si el Gobierno Regional de Apurímac planifica un curso para las personas con habilidades diferentes, la gran mayoría de ellos tienen toda la disposición de participar. Hernández (2015) menciona que un individuo puede tener impedimento por ciertas capacidades, pero eso no lo imposibilita.

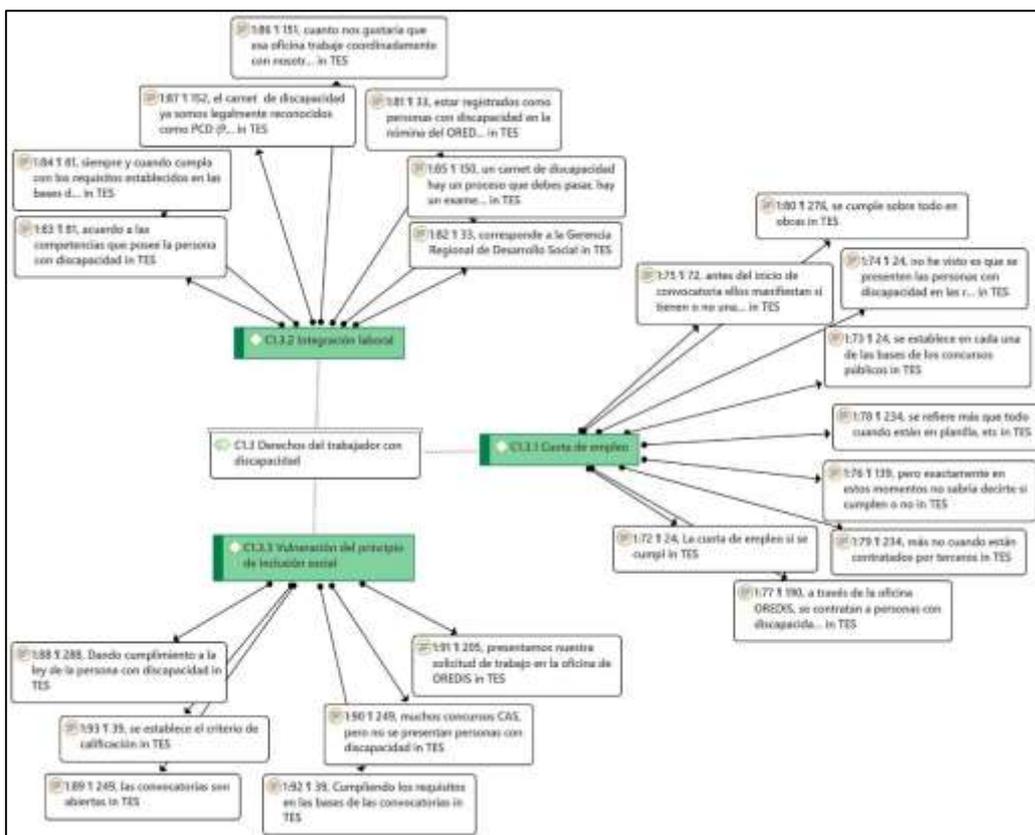
Para el tercer indicador barreras físicas, se les consultó a los entrevistados sobre las barreras físicas que tienen las personas con habilidades diferentes y mencionaron que las personas que tienen condiciones en el habla o auditivas, son fáciles de involucrarse en diferentes actividades, pero las personas que tienen la dificultad de no tener un miembro físico o no pueden desplazarse con facilidad, la carga sobre ellos es mayor y tienen mayor dificultad para cumplir sus funciones. Para Paz y Silva (2021), cuando una persona se vale por sí misma se pone en práctica las habilidades blandas como el respeto. Los entrevistados también mencionaron que la gran mayoría de las personas con discapacidad tienen sólo formación técnica y solo se les involucra en un cargo de asistente o apoyo. Muchas de las personas con discapacidad trabajan en áreas administrativas o en computación e informática.

El cuarto indicador barreras sociales, se puede identificar que la sociedad y el Gobierno Regional de Apurímac no está preparada para apoyar a las personas con discapacidad es por eso que se enmarco que las entidades

públicas deben tener mínimo un 5% de personas con discapacidad laborando en su entidad, así mismo el gobierno central debe centrarse en verificar en forma global a todas las personas que tienen discapacidad, para ser insertados en la vida social y laboral. Así también es importante que la sociedad trabaje para incentivar a las entidades públicas y privadas en la inserción de mayor cantidad de personas con discapacidad. Con respecto al quinto indicador, barreras de transporte, se puede verificar como una de las mayores barreras porque no existe accesibilidad para que la persona con discapacidad se pueda movilizar, las personas con sillas de ruedas tienen enormes dificultades a la hora de querer transportar por lo tanto las oportunidades para ellos son limitadas.

**Figura 3.**

*Análisis cualitativo de la subcategoría Derechos del trabajador con discapacidad*



La subcategoría derechos del trabajador con discapacidad, se encuentra soportado por tres indicadores, cuota de empleo es el primer indicador, el segundo Integración laboral y el tercero vulneración del principio de inclusión social. Con respecto al primer indicador se consultó a los entrevistados su opinión sobre la cuota de empleo e indicaron que la cuota de empleo si se

cumple, porque existe una entidad que se llama OREDIS que es a través del cual se contrata a personas con discapacidad, esta entidad es importante porque cuando se realiza las convocatorias públicas, normalmente no se presentan personas con discapacidad, por lo que es necesario tener un registro de las personas con discapacidad para poder insertarlos al sistema laboral. Para Mayo (2004), en su teoría de las relaciones humanas remarca la importancia del bienestar en las relaciones para la realización profesional, este propuesto busca afianzar la importancia de tener espacios saludables y libres de riesgos en las relaciones humanas.

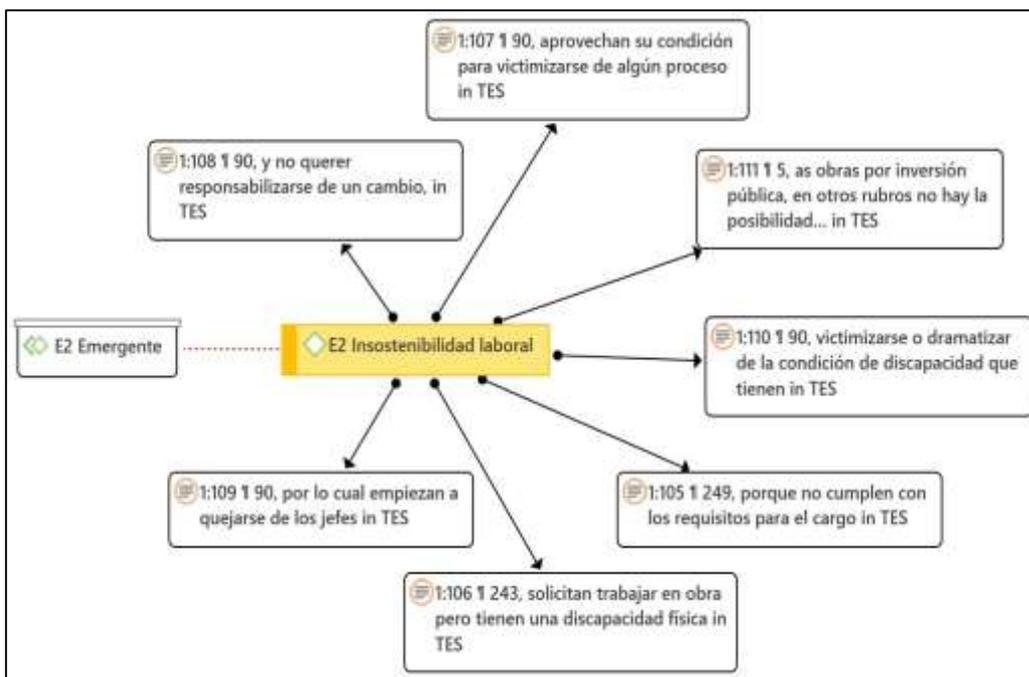
El segundo indicador integración laboral, menciona que primero toda persona con discapacidad debe contar con su credencial y luego estar en la nómina de la oficina OREDIS, que es dependiente de la Gerencia de Desarrollo Social, pero esta entidad no cumple con sus funciones porque no tiene una participación activa en la inserción de personas con discapacidad. Existe una incomunicación entre el Gobierno Regional y el OREDIS, por eso no existe una buena integración laboral. Finalmente, con respecto al indicador vulneración del principio de inclusión social, se les consultó a los entrevistados de que forma el Gobierno Regional de Apurímac aplica el principio de inclusión social y mencionaron que se cumple cuando los requisitos para los concursos públicos no limitan a la inserción de personas con discapacidad, pero en oportunidades el Gobierno Regional las convocatorias se hacen en función a la necesidad del área usuaria.

Con respecto a los derechos del trabajador con discapacidad, Vigotsky (1996), en la teoría socio cultural que es aplicada al tema de educación, sin embargo, en dicha teoría también menciona la importancia a la comunicación oral, escrita y de señas para interacción de personas, Vigotsky menciona que el lenguaje de comunicación es clave para la buena convivencia y cuando existe una limitación se tiene que buscar la inserción de la persona y no alejarlo, lo mencionado por Vigotsky coincide con el indicador vulneración del principio de inclusión social teniendo el mismo objetivo que es la defensa de los derechos de las personas con discapacidad.

## Categorías emergentes

Figura 4.

*Análisis cualitativo de insostenibilidad laboral*

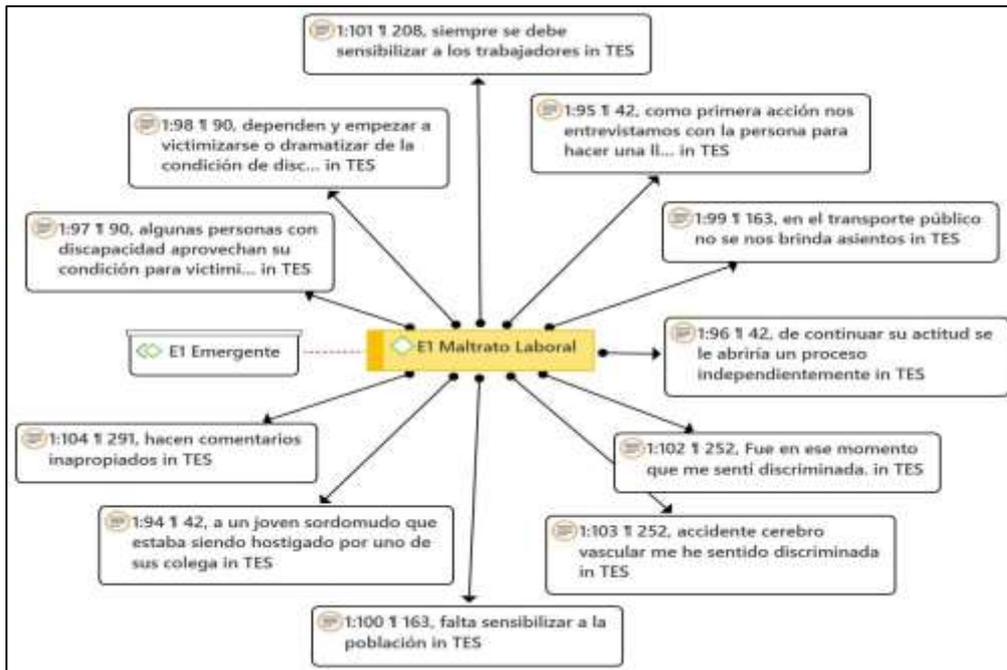


La categoría emergente insostenibilidad laboral, no se puede garantizar la estabilidad laboral a algunas personas con discapacidad por diferentes factores, uno de los primeros factores es que muchos trabajadores con discapacidad no rinden en el cumplimiento de sus labores otros no cumplen con los requisitos para el cargo. Asimismo, solo se les puede contratar para las obras por inversión pública, no se les puede incluir en plazas orgánicas porque las plazas están copadas, así mismo no se les puede incluir como CAS. Pero uno de los mayores factores es la personalidad del personal discapacitado, algunos se victimizan y utilizan su discapacidad para no cumplir con funciones, la actitud de muchos demuestra una inteligencia emocional deficiente.

La insostenibilidad laboral, es por diversos factores, pero Velarde et al. (2018), menciona que la intersección de las personas con discapacidad al campo laboral busca la igualdad de derechos, pero cada caso es único y especial y la tolerancia que menciona Velarde muchas veces es confrontado con la mala actitud de muchas personas con discapacidad que utilizan su condición para victimizarse o dramatizar sobre una situación y así no cumplir con sus labores.

**Figura 5.**

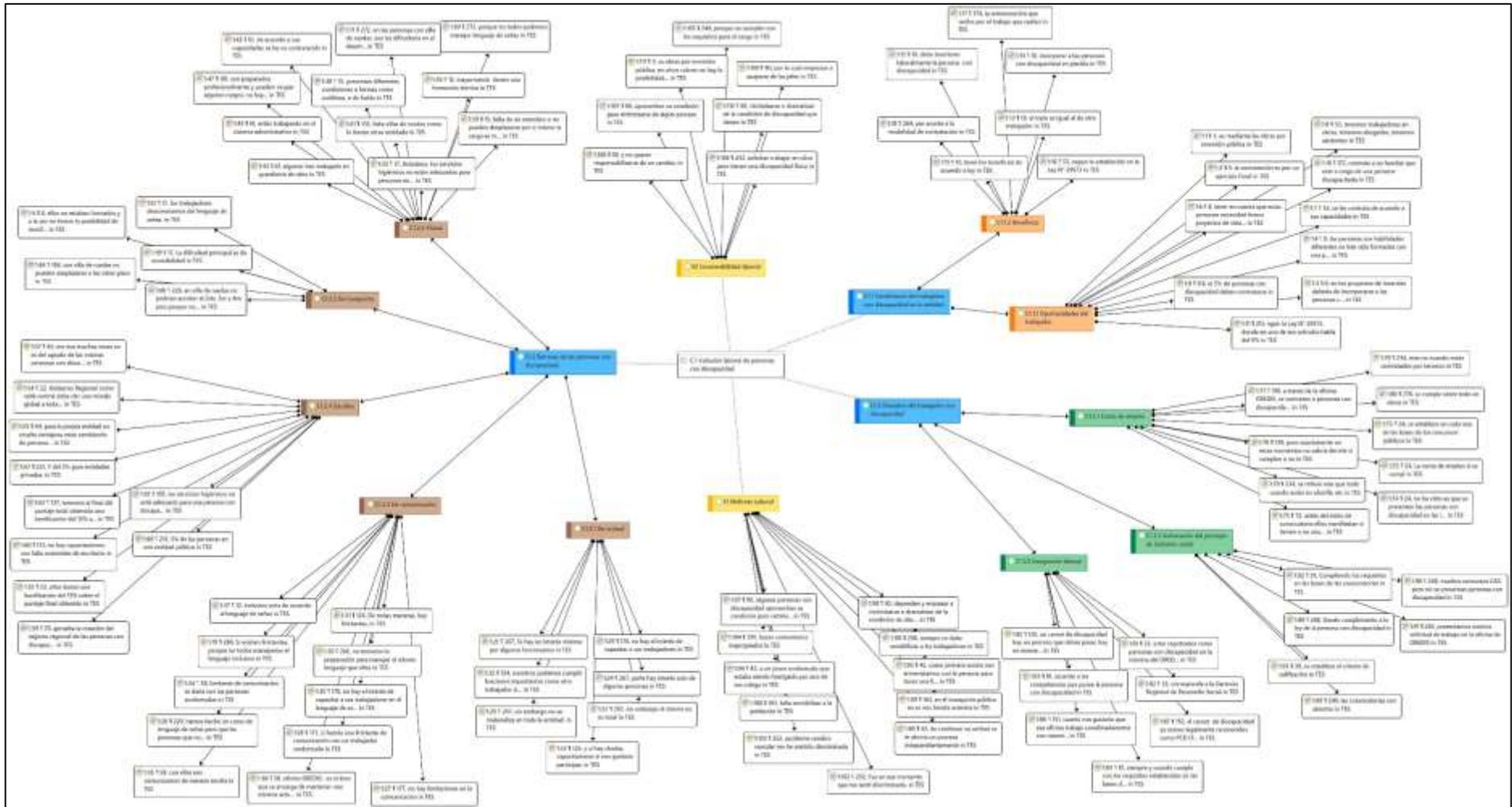
*Análisis cualitativo de maltrato laboral*



Con respecto a la categoría emergente maltrato laboral, muchos trabajadores hacen comentarios inapropiados sobre la condición de las personas con capacidades diferentes, en el Gobierno Regional de Apurímac se miró el caso de un sordomudo que era hostigado por sus compañeros, casos similares se pueden ver pero muy pocos son los que condenan esta mala práctica, así también cuando una persona ha sido operada existe maltrato laboral cuando consideran que esa persona no es igual a las demás personas porque no se les brinda las mismas oportunidades que a los demás, en otros escenarios como el transporte público se puede ver discriminación cuando no existe espacios para las personas con discapacidad, por lo tanto es importante tratar a las personas en igualdad de condiciones, también se puede ver que algunas personas con discapacidad utilizan su condición para victimizarse, dramatizar o manipular a las personas. Por lo tanto, es importante el estudio de Gallardo (2022) quien estudia la conducta que presentan los trabajadores hacia las personas con discapacidad y el trato hacia ellos, la conclusión del estudio es que se debe asumir una actitud de mejora y cambio para validar el potencial de las personas discapacitadas.

**Figura 6.**

*Análisis cualitativo de la categoría Inclusión laboral de personas con discapacidad*



La interpretación de los resultados obtenidos, a través de la metodología cualitativa se analizaron las siguientes subcategorías, Condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad, Barreras de las personas con discapacidad y Derechos del trabajador con discapacidad, también se identificó dos categorías emergentes, insostenibilidad laboral y maltrato laboral. Las respuestas de los entrevistados se utilizaron para el análisis. La problemática del presente proyecto coincide con lo mencionado por Lindberg et al. (2022) quien menciona que las personas con discapacidad pueden desarrollarse bien cuando los directivos empresariales y las autoridades gubernamentales formulan políticas para la inclusión de mayor cantidad de personas con discapacidad. También es importante lo que menciona Fujimoto et al. (2019), quien menciona que debe haber un compromiso social donde se valore el derecho laboral de todo el personal por igual y se debe buscar la convivencia armoniosa entre todos los trabajadores.

Como parte de los resultados conseguidos se somete a discusión que; en la categoría problema se identificó que, en la Región Apurímac, la inclusión laboral tiene dificultades para su cumplimiento, se acarrea diferentes situaciones de discriminación y exclusión hacia las personas con habilidades diferentes. El presente estudio tiene el objetivo de brindar un aporte académico para mejorar la inclusión laboral en los sectores públicos, específicamente en un gobierno regional.

La inclusión laboral de personas con discapacidad en la Región Apurímac, está direccionada a analizar y estudiar las condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad, barreras de las personas con discapacidad y derechos del trabajador con discapacidad. las subcategorías del presente proyecto son similares a lo mencionado por Flores (2022), quien menciona que las oportunidades laborales para las personas con discapacidad en la Región Apurímac son mínimas porque no se tiene condiciones para que ellos se puedan desarrollar, muchos consideran que las personas con capacidades especiales no son eficientes en su productividad.

En la subcategoría Condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad, se pudo observar después de entrevistar al personal de la Gobierno Regional de Apurímac que las oportunidades de los trabajadores son mínimos porque la región no está preparada para enfrentar o atender a todos las personas con discapacidad y no existe una política de inclusión para las personas, solo existe la obligatoriedad de contratar a personas con alguna discapacidad, sólo para cumplir con el porcentaje de 5% y tener los beneficios que otorga los concursos públicos. Lo mencionado por los entrevistados en la Gobierno Regional de Apurímac difiere de lo mencionado por Aurazo y Gasmi (2022), quien menciona que se debe analizar y planificar la inclusión como un proceso dinámico, donde se involucre a las personas con habilidades diferentes dentro del sector público o privado, no con el objetivo de cumplir el porcentaje del 5%, sino tener políticas institucionales donde se involucre a las personas con discapacidad dentro del sector laboral, existen pocas oportunidad para ellos, porque los concursos públicos solicitan personas que tengan un perfil, pero muy poco solicitan personas con habilidades diferentes. Para Peralta (2022) quien realizó un estudio sobre la inclusión laboral en un Gobierno Regional, asimismo

en dicho estudio se entrevistó a más de 20 encargados de recursos humanos de diferentes regiones se concluyó que en las convocatorias y la aceptación de personal con alguna discapacidad es mínima.

Con respecto a los beneficios que tienen las personas con discapacidad los entrevistados mencionaron que los beneficios varían de acuerdo al contrato, el beneficio para las personas en planilla es diferente para las personas que ingresan por terceros, para eso es importante resaltar lo estudiado por Diaz y Fazzari (2022), quien realizó un estudio tomando en cuenta la importancia de contar con planes de apoyo para que las personas con habilidades diferentes puedan tener un trabajo digno, los resultados del estudio mencionaron que existe un estigma social entorno a los discapacitados, muchos consideran que las personas con discapacidad no tienen las mismas habilidades que las personas que no tienen discapacidad. Se recomendó en dicho estudio que los directivos y las instituciones deben sensibilizar a las personas para no tener prejuicios y no discriminar a las personas con discapacidad. Asimismo, dentro de los beneficios es importante el estudio realizado por Guzmán et al. (2021) quien desarrolló su estudio en tiempo de emergencia sanitaria, su estudio consistía en un estudio sistemático de las publicaciones indizadas quien concluyó que la pandemia si favoreció a las personas con discapacidad porque se estableció el trabajo remoto donde muchas de las personas con discapacidad pudieron realizar funciones laborales desde su casa, por lo que se recomendó establecer políticas para dar mayores oportunidades a todas las personas con discapacidades.

La segunda subcategoría Barreras de las personas con discapacidad, está influenciado por barreras de actitud, de comunicación, físicas, sociales y de transporte, los entrevistados mencionaron que la sociedad y las instituciones en su gran mayoría no están preparados para insertar a personas con discapacidad, solo existe un afán de insertar a las personas con habilidades diferentes por cumplir con la ley y el porcentaje que este requiere, el 5% de personas que se insertan al ámbito laboral tienen barreras de comunicación porque hay muchos que no saben el lenguaje de señas, asimismo barreras de acceso porque no existen rampas y ascensores, sociales porque la sociedad considera que ellos son personas que no tienen las mismas habilidades que los demás y de

transporte porque los carros de transporte masivo no están acondicionados para trasladar por ejemplo a personas que usan sillas de rueda.

Con respecto a las diferentes barreras que tienen las personas con discapacidad es importante analizar el estudio realizado por Nagurney (2022), el estudio realizado a la realidad estadounidense quien menciona que una discapacidad debe llevar a un cambio social donde se debe fortalecer las habilidades blandas de todos los colaboradores hacia las personas con discapacidad, se debe tener tolerancia y resiliencia para que la convivencia laboral sea saludable. Cada persona con discapacidad encuentra diferentes barreras que no les ayuda a desarrollarse profesionalmente, no existe en las entidades públicas carreras o línea de carrera para personas con discapacidad, muchos de los trabajadores solo se quedan en el mismo puesto de trabajo.

La tercera subcategoría Derechos del trabajador con discapacidad, está direccionada a analizar la cuota de empleo, la integración laboral y la vulneración del principio de inclusión social, en la Gobierno Regional de Apurímac, es importante analizar en el contexto colombiano la investigación de Agredo y Montenegro (2022), menciona que se debe trabajar en mostrar alternativas institucionales para brindar a las personas discapacitadas, opciones de inclusión y la empresa debe adaptarse a las condiciones de las personas con habilidades diferentes y no buscar personas que se condiciones a las necesidades de las empresas, las empresas deben crear espacios donde las personas discapacitadas se involucren. La normativa colombiana es diferente a la peruana, Perú es un país donde la inclusión social, aunque se ha hablado mucho a nivel político, es muy poco lo que se ha avanzado como sociedad. Para Cortes (2017) menciona en la misma línea que Agredo y Montenegro (2022), quien indica que cada país mantiene una proporcionalidad determinada para el porcentaje de personas con discapacidad en las instituciones.

Con respecto a la categorías emergentes insostenibilidad laboral y maltrato laboral, se pudo concluir que existe en la institución por falta de sensibilización y empatía por parte de los trabajadores, se juzga y discrimina a las personas con discapacidad, al momento de realizar los exámenes médicos muchos asocian a la capacidad de una persona por su estado de salud, por lo tanto, es importante lo mencionado por Bridgstock & Jackson (2019), quienes

mencionan que las personas con discapacidad tienen las mismas habilidades que los demás, tal vez con algunas actividades reguladas, pero tienen la misma responsabilidad que cualquier persona. También Luna (2019), menciona que la inclusión social, son derechos adquiridos para una sociedad sin discriminación porque todos somos iguales y debemos tener las mismas oportunidades. Asimismo, la insostenibilidad laboral, está asociado porque muchas personas con discapacidad no rinden en sus funciones, no se les capacita, existe rotación constante, no hay una línea de carrera para las personas con discapacidad y en algunos casos son las mismas personas que utilizan su condición para dramatizar y victimizarse. Cortez (2017) menciona que debe cumplirse con la cuota de empleo que la ley demanda, pero son las mismas personas con discapacidad o la falta de preparación que hace insostenible que muchos puestos laborales sean estables.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Con respecto al análisis de la situación actual de la inclusión Social de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022, El Estado y las autoridades pertinentes, no ha brindado los recursos financieros a las instituciones públicas para poder insertar laboralmente a las personas con discapacidad, en plazas orgánicas. Lo resaltante son los beneficios que tienen las personas con discapacidad, que es igual a los individuos no discapacitados, gozando con los mismos derechos de acuerdo a ley, los beneficios que se les ofrece esta establecido en la Ley N° 29973. Es importante considerar que producto de la investigación han emergido dos categorías: insostenibilidad laboral y maltrato laboral.

**Segunda:** En base al análisis de las condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad discapacidad el caso del Gobierno Regional de Apurímac 2022, expone que todas sus plazas orgánicas se encuentran cubiertas por personal nombrado, Asimismo, los trabajadores del Gobierno Regional contratado bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, adquirieron la condición de contratos a plazo indeterminado disposición que imposibilita la rotación de personal, imposibilitando la inserción en plazas permanentes a personas con discapacidad, el único medio que ven los funcionarios para insertar laboralmente a nuevo personal es a través de los proyectos de inversión.

**Tercera:** Con respecto al análisis de las barreras de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022, un alcance importante se expone con respecto a la infraestructura (barreras de transporte) actual del Gobierno Regional de Apurímac, que presenta algunas limitantes para el desplazamiento del trabajador con discapacidad dentro de sus instalaciones toda vez que no cuenta con ascensores y rampa para los pisos superiores. Otro aspecto que se consolida como barrera para mejorar el proceso de inclusión laboral la falta o escasa preparación y formación profesional de las personas con

discapacidad, que no le permiten postular a puestos importantes y solo se los promueve como personal de apoyo o administrativo.

**Cuarta:** Finalmente el análisis de la situación de los derechos del trabajador con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022. La OREDIS es la entidad a través del cual se contrata a personas con discapacidad, esta entidad es importante porque cuando se realiza las convocatorias públicas. De las convocatorias de trabajo realizadas por el Gobierno Regional, el jefe de Recursos Humanos preciso que no se ha tenido postulantes con discapacidad que se hayan presentado, a pesar de que son convocatorias públicas, no cubriéndose el 5% de plazas por ley. Está situación da a conocer que las personas con discapacidad no cuentan con una formación profesional y/o técnica en su mayoría, hecho que les limitaría a participar en una convocatoria de trabajo.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se debe asignar el presupuesto adecuado para la aplicación de la ley de inserción laboral de manera efectiva.

**Segunda:** Las entidades formativas de Educación superior y técnica deben contar con programas dirigidos a las personas con discapacidad a fin de darles las herramientas para su inserción laboral. De igual forma deben promover el lenguaje inclusivo a través de talleres y/o capacitaciones.

**Tercera:** Se recomienda al titular de la entidad encargar al funcionario responsable de la dirección de Estudios, gestionar y priorizar a través de un IOAR el presupuesto para la habilitación de un ascensor y otras formas de desplazamiento para el personal con discapacidad, previo estudio técnico de la infraestructura actual, o considerar una infraestructura nueva que cuente con todos los aspectos de desplazamiento para la persona con discapacidad. Es responsabilidad de los funcionarios y mismos trabajadores brindarles un ambiente de inclusión a las personas con discapacidad.

**Cuarta:** Dado la importancia en la formación de valores de cada persona para asuma su rol protagónico como elemento de la inclusión laboral, se recomienda a los funcionarios y jefes inmediatos fomentar talleres sobre el desarrollo de la inteligencia emocional del trabajador con discapacidad con el fin de hacer sostenible su permanencia en un puesto de trabajo.

## REFERENCIAS

- Abarca, A., Alpizar, F., Sibaja, G., & Rojas, C. (2013). *Técnicas cualitativas de investigación*. EUCR
- Acuña, B., & Mojica, D. (2022). Desarrollo y crecimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia. *Revista Universidad Simón Bolívar*, 1-7. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/10915>
- Agredo, V., & Montenegro, G. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho*, 13(1), 147-168. <https://dx.doi.org/10.21615/cesder.6308>
- Aurazo, J., & Gasmi, F. (2022). Labor informality and financial inclusion transitions: Evidence from Peru. *Toulouse School Economics*, 22, 1349, 1-26. [https://publications.ut-capitole.fr/id/eprint/46220/1/wp\\_tse\\_1349.pdf](https://publications.ut-capitole.fr/id/eprint/46220/1/wp_tse_1349.pdf)
- Banco Mundial (2021). *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible*. BIRF/BM
- Barczak, M. A., & Cannella, H. I. (2022). Self-management of vocational skills for people with significant intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Intellectual Disabilities*, 26(2), 470–490. <https://doi.org/10.1177/1744629520987768>
- Becker, G.S., (1984). *El capital humano*. Segunda Edición. Alianza Editorial
- Bridgstock, R., & Jackson, D. (2019). Strategic institutional approaches to graduate employability: navigating meanings, measurements and what really matters. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41(5), 468-484. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2019.1646378>
- Cabrera, V. (2022). *Plan de capacitación para la inserción laboral a personas con discapacidad desde la Municipalidad Provincial de San Marcos* [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79033>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Cassana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. UIDE
- Chuquillanqui, O. (2021). Crítica del derecho de acceso al trabajo en la realidad peruana. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 2(4), 480–507. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/64>

- Congreso de la República del Perú (1993). *Constitución Política del Perú*. Fondo Editorial del Congreso
- Congreso de la República (2012). *Ley 29973. Ley General de la Persona con discapacidad*. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/211941-29973>
- Cortez, J. E. (2017). La cuota de empleo para personas con discapacidad: Un elemento a considerar en la gestión del talento humano. *InnovaG*, (2), 43-48. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18747>
- Cruz, M., Gil, M., & Campos, C. (2022). Gender Inequity: Older Workers and the Gender Labor Income Gap in Peru. *Social Inclusion*, 10(1), 35-45. <https://doi.org/10.17645/si.v10i1.4783>
- Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP del 07 de abril del 2014. *Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad. Plataforma digital única del Estado Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/1599384-002-2014-mimp>
- Del Águila, D. (2018). *Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo* [Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35126>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2015). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Sage
- Díaz, P., & Fazzari, M. (2022). *Análisis de la implementación del Programa de Inserción Laboral de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) de Lince. Aportes de la Gerencia Social para mejorar la empleabilidad para las personas con discapacidad* [Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/22232>
- Espinoza, G. (2022). *Gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral del personal del Policlínico Policía Nacional del Perú, Abancay– 2019* [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Huánuco]. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/7259>
- Esteban, R. & Gutiérrez, D. (2014). La incentivación del empleo de personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo. *Revista Española de Discapacidad*, 2(1), 7-32. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.02.01.01>

- Flores, B. (2022). *Equidad de género y brecha salarial en una Municipalidad Distrital - Apurímac, 2022* [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96927>
- Friedman, C. (2020). The relationship between disability prejudice and disability employment rates. *Work*, 65(3), 1– 8. <https://doi.org/10.3233/WOR-203113>
- Fujimoto, Y., Azmat, F., & Subramaniam, N. (2019). Creating Community-Inclusive Organizations. *Business and Society* 58(4), 712–748. <https://doi.org/10.1177/0007650316680060>.
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Gallardo, D. (2022). *Actitudes hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral* [Tesis de pregrado. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/12174>
- Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., & Castro, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-17](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-17)
- Gutiérrez, Y. M., & González, D. C. (2017). Desafíos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el estado de Guanajuato. *Jóvenes en la ciencia*, 3, 469-474. <http://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/2319>
- Guzmán, J. V., Loayza, J. A., Flores, B. H., & Medina, C. G. (2021). Empleo, discapacidad y pandemia: el trabajo remoto en tiempos de crisis. *Apuntes Universitarios*, 12(1), 335–352. <https://doi.org/10.17162/au.v12i1.973>
- Hashemi, G., Wickenden, M., Bright, T., & Kuper, H. (2022). Barriers to accessing primary healthcare services for people with disabilities in low and middle-income countries, a Meta-synthesis of qualitative studies. *Disability and Rehabilitation*, 44(8), 1207-1220. <https://doi.org/10.1080/09638288.2020.1817984>
- Hernández, A.M. (2021). Los centros especiales de empleo, ¿son una herramienta de integración de las personas con discapacidad? *Revista*

- Inclusiones*, 8, 161-172.  
<https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/2490>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Editorial Mc Graw Hill Education
- Hernández, M. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho*, 6(2), 46-59.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>
- Huamanga, J. (2022). *Gestión municipal y desarrollo local de la provincia de Antabamba, 2019* [Tesis de pregrado. Universidad Nacional Micaela Bastidas. Apurímac].  
<http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1062>
- Imacaña, S., & Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 170–183. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Izam, S., & Mohamed, W. A. W. (2020). The Unemployment of Special Needs with Learning Disability People in Malaysia: Reality or Fantasy. *Journal of Economic Info*, 7(2), 141-150. <https://doi.org/10.31580/jei.v7i2.1442>
- Izcarra, S. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. Editorial Fontamara
- Jiménez, V., & Comet, C. (2016). Los estudios de casos como enfoque metodológico. *ACADEMO, Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 1-11.  
<https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/54>
- Kenayathulla, H. B., Ahmad, N. A., & Idris, A. R. (2019). Gaps between competence and importance of employability skills: evidence from Malaysia. *Higher Education Evaluation and Development*, 13(2), 97-112.  
<https://doi.org/10.1108/HEED-08-2019-0039>
- Kocman, A., Fischer, L., & Weber, G. (2018). The employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 120-131. <https://doi.org/10.1111/jar.12375>
- Lazo, M. (2016). *Acceso laboral de las personas con discapacidad visual en el Distrito Metropolitano de Quito: indicadores y estrategias que fomenten su*

- inclusión social*. [Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica de Ecuador. Quito]. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/1230>
- Lindberg, M., Hvenmark, J., & Nahnfeldt, C. (2022). Social Innovation for Work Inclusion – Contributions of Swedish Third Sector Organizations. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 12(3), 23-44. <https://doi.org/10.18291/njwls.130175>
- Luna, L. N. (2019). Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997. *Jangwa Pana*, 19 (1), 179-207. <https://doi.org/10.21676/16574923.3361>
- Mareño, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y Sociedad*, 25, 405-442. <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101023.pdf>
- Mayo, E. (2004). *Critical Evaluations in Business and Management*. Ed. John Cunningham Wood
- Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables - MIMP. (2018). *Compendio de normas en discapacidad*. Gráfica Peruana SRL. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/234574/Compendio\\_de\\_normas\\_2018 .pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/234574/Compendio_de_normas_2018.pdf)
- Mitchell, R., Ryder, T., Matar, K., Lystad, R., Clay-Williams, R., & Braithwaite, J. (2022). An overview of systematic reviews to determine the impact of socio-environmental factors on health outcomes of people with disabilities. *Health & Social Care in the Community* 30(4),1254-1274. <https://doi.org/10.1111/hsc.13665>
- Nagurney, A. (2022). Defense Critical Supply Chain Networks and Risk Management with the Inclusion of Labor: Dynamics and Quantification of Performance and the Ranking of Nodes and Links. *Handbook for Management of Threats, Security and Defense, Resilience and Optimal Strategies*, 1-20. <https://supernet.isenberg.umass.edu/articles/DefenseLaborSupplyChainGameTheoryModel.pdf>
- Norstedt, M., & Germundsson. P. (2022). SelfEmployment for People with Disabilities: Barriers to and (Im)possibilities in Starting and Running Their

- Own Business. *Scandinavian Journal of Disability Research* 24(1), 239–252. <https://doi.org/10.16993/sjdr.909>
- Olin, A., Darde, G., & Santana, A. P. (2019). Servidores Com Deficiência Na Universidade: Barreiras Para a Inclusão. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 14 (4), 2377-2397. <https://doi.org/10.21723/riaee.v14i4.12968>
- Organización Mundial de la Salud-OMS. (2001). *CIF - Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud*. IMSERSO. [https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif\\_2001.pdf](https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf)
- Paz E. & Silva, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29 (4), 1-12. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Peralta, J. (2022). *Inserción laboral de la persona con discapacidad en los Gobiernos Regionales del Perú, 2021* [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83250>
- Psomadaki, O., & Kalliris, G. (2022). Art as a Tool of Tackling Poverty and Social Inclusion of Vulnerable Groups. En Myridis, N.E. (eds) *Poverty and Quality of Life in the Digital Era*, 145-157. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-04711-4\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-031-04711-4_7)
- Saleh, M.C, & Bruyère, S. (2018). Leveraging Employer Practices in Global Regulatory Frameworks to Improve Employment Outcomes for People with Disabilities. *Social Inclusion* 6(1), 18–28. <https://doi.org/10.17645/si.v6i1.1201>
- Samper, M. B., & Fernández, A. C. (2017). La inserción de las personas con discapacidad en el empleo público. Análisis jurídico-económico de la situación en la Comunidad de Madrid. *CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 91, 203-234. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.91.10738>
- Sanabria, P., Lozano, M., & Muñoz, L. (2022) Limitantes para la vinculación laboral de personas con discapacidad física en organizaciones de servicio público. El caso de aspirantes para laborar en el Sistema Integrado de Transporte Público de una ciudad capital. *Innovar*, 32(85), 133-153. <https://doi.org/10.15446/innovar.v32n85.101191>

- Schultz, T. W. (1985). *Investing in people. The economics of population quality*. Arel Edition.
- Rivadeneira, T. J. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Revista Social Fronteriza*, 2(1), 47–63. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5784747>
- Urquijo, M. (2022). *Accesibilidad en Bilbao y Gijón para personas con discapacidad sensorial: Información y señalización* [Tesis de Master, Universidad de Oviedo. España]. <http://hdl.handle.net/10651/63988>
- Vásquez, S. M., & Loayza, E. F. (2021). La inserción laboral y la inclusión educativa de jóvenes con discapacidad auditiva en Chincha Alta. *Horizonte de la ciencia*, 11(20), 177–194. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.776>
- Vásquez, A., & Neira, C. (2020). Concepto de discapacidad: Historia y reflexiones para Colombia. *Movimiento Científico*, 14 (1), 33-44. <https://revmovimientocientifico.iberu.edu.co/article/view/1769>
- Velarde, A., Llinas, X., & Barboza, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, (32), 57-78. <https://doi.org/10.19052/ed.5045>
- Vigotsky, L. (1996). *Teoría Sociocultural*. Ediciones Azatlan.
- Yasnitsky, A. (2018). *Vygotsky: An Intellectual Biography*. Routledge.
- Zimbrón, G., & Ojeda, R. (2022). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(19), 16-36. Epub <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.132>

## **Anexos**

**Anexo1: Matriz de consistencia**

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Categoría</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
¿Cuál es la situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022?	Analizar la situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022		Condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad		
			Barreras de las personas con discapacidad	Entrevista semiestructura	Guía de entrevista
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>				
¿Cómo son las condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022?	Analizar las condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022.	Inclusión laboral de personas con discapacidad	Derechos del trabajador con discapacidad		
				<b>Participantes: Unidad de análisis</b>	
¿Cuáles son las barreras de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022?	Analizar las barreras de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022.				6 entrevistados: 4 expertos en el tema 2 colaboradores de esas condiciones

¿Cuál es la situación de los derechos del trabajador con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022?

Analizar la situación de los derechos del trabajador con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022

**Anexo 2: Matriz de categorización**

Categoría		Sub categorías		Indicadores	
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre
C.1	Inclusión laboral de personas con discapacidad	C1.1	Condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad	C1.1.1	Oportunidades del trabajador
				C1.1.2	Beneficios
		C1.2	Barreras de las personas con discapacidad	C1.2.1	De actitud
				C1.2.2	De comunicación
				C1.2.3	Físicas
				C1.2.4	Sociales
				C1.2.5	De transporte
		C1.3	Derechos del trabajador con discapacidad	C1.3.1	Cuota de empleo
				C1.3.2	Integración laboral
				C1.3.3	Vulneración del principio de inclusión social

### Anexo 3: Instrumento – guía de entrevista

#### Guía de entrevista

Datos:

<b>Cargo o puesto en que se desempeña:</b>	
<b>Nombres y apellidos</b>	
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistado (Entrev.1)
<b>Fecha</b>	
<b>Lugar de la entrevista</b>	

<b>Nro.</b>	<b>Sub categoría</b>	<b>Preguntas de la entrevista</b>
<b>I</b>	Condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad	<b>1.</b> ¿Qué oportunidades ofrece Gobierno Regional de Apurímac, al trabajador con discapacidad?
		<b>2.</b> ¿Qué beneficios ofrece Gobierno Regional de Apurímac, al trabajador con discapacidad?
<b>II</b>	Barreras de las personas con discapacidad	<b>3.</b> ¿Existen limitantes de comunicación entre las personas con discapacidad y los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?, asimismo ¿Conoce Usted, el interés por parte de Gobierno Regional de Apurímac en fomentar el uso de lenguaje inclusivo en sus trabajadores?
		<b>4.</b> ¿Las personas con discapacidad física pueden desenvolverse en un determinado puesto de trabajo, cuál sería ese cargo según su opinión?
		<b>5.</b> ¿Qué tipo de dificultades manifiestan las personas con discapacidad pasan en el desarrollo de sus actividades en el Gobierno Regional de Apurímac?
<b>III</b>	Derechos del trabajador con discapacidad	<b>6.</b> ¿Existe alguna normatividad legal que permite a las personas con discapacidad acceder a puestos de trabajo?
		<b>7.</b> ¿El Gobierno Regional de Apurímac, cumple con la cuota de empleo, durante el proceso de convocatoria de personal?
		<b>8.</b> ¿Usted considera que las personas con discapacidad pueden realizar trabajos de manera apropiada?

		<p><b>9.</b> ¿Cómo las personas con discapacidad, demuestran habilidades y/o capacidades para desenvolverse de manera apropiada en determinadas áreas de trabajo ¿Cómo y cuándo lo demuestran?</p> <p><b>10.</b> ¿Qué criterios emplearía Usted para integrar a una persona con discapacidad en las actividades que se desarrollan en el Gobierno Regional de Apurímac?</p>
		<p><b>11.</b> ¿Cómo logran contactar a las personas con discapacidad para que puedan participar en una convocatoria de trabajo?</p> <p><b>12.</b> ¿De qué manera el Gobierno Regional de Apurímac aplica el principio de inclusión social en los procesos de convocatoria del personal?</p> <p><b>13.</b> ¿Alguna vez fue testigo de algún acto de maltrato hacia una persona con discapacidad, que acciones implementaría para evitar estos actos?</p>

# Matriz de respuestas

Preguntas de la entrevista	Transcripción de las respuestas
1. ¿Qué oportunidades ofrece Gobierno Regional de Apurímac, al trabajador con discapacidad?	
2. ¿Qué beneficios ofrece Gobierno Regional de Apurímac, al trabajador con discapacidad?	
3. ¿Existen limitantes de comunicación entre las personas con discapacidad y los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?, asimismo ¿Conoce Usted, el interés por parte de Gobierno Regional de Apurímac en fomentar el uso de lenguaje inclusivo en sus trabajadores?	
4. ¿Las personas con discapacidad física pueden desenvolverse en un determinado puesto de trabajo, cuál sería ese cargo según su opinión?	

<p>5. ¿Qué tipo de dificultades manifiestan las personas con discapacidad pasan en el desarrollo de sus actividades en el Gobierno Regional de Apurímac?</p>	
<p>6. ¿Existe alguna normatividad legal que permite a las personas con discapacidad acceder a puestos de trabajo?</p>	
<p>7. ¿El Gobierno Regional de Apurímac, cumple con la cuota de empleo, durante el proceso de convocatoria de personal</p>	
<p>8. ¿Usted cree que las personas con discapacidad pueden realizar trabajos de manera apropiada?</p>	
<p>9. ¿Cómo las personas con discapacidad, demuestran habilidades y/o capacidades para desenvolverse de manera apropiada en determinadas áreas de trabajo ¿Cómo y cuándo lo demuestran?</p>	

<p><b>10.</b> ¿Qué criterios emplearía Usted para integrar a una persona con discapacidad en las actividades que se desarrollan en el Gobierno Regional de Apurímac?</p>	
<p><b>11.</b> ¿Cómo logran contactar a las personas con discapacidad para que puedan participar en una convocatoria de trabajo?</p>	
<p><b>12.</b> ¿De qué manera el Gobierno Regional de Apurímac aplica el principio de inclusión social en los procesos de convocatoria del personal?</p>	
<p><b>13.</b> ¿Alguna vez fue testigo de algún acto de maltrato hacia una persona con discapacidad, que acciones implementaría para evitar estos actos?</p>	

#### Anexo 4: Ficha técnica

<b>GUÍA DE ENTREVISTA</b>	
<b>Autor</b>	Francy Pedraza Hurtado
<b>Año de elaboración</b>	2022
<b>Objetivo</b>	Analizar la situación actual de la inclusión Social de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac, 2022
<b>Subcategorías a evaluar:</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad</li><li>2. Barreras de las personas con discapacidad</li><li>3. Derechos del trabajador con discapacidad</li></ol>
<b>Tipo de entrevista</b>	Semiestructurada
<b>Tipo de preguntas</b>	Abiertas
<b>Cantidad de preguntas</b>	13
<b>Categorías emergentes</b>	Insostenibilidad y maltrato laboral

## Anexo 5: Certificado de evaluación de expertos

### Experto 1:

CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DE CONTENIDO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA A COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL									
N.º	Formulación del ítem/ preguntas abiertas	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
<b>Subcategoría: Condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad.</b>									
1	¿Qué oportunidades ofrece Gobierno Regional de Apurímac, al trabajador con discapacidad?	x		x		x			
2	¿Qué beneficios ofrece Gobierno Regional de Apurímac, al trabajador con discapacidad?	x		x		x			
<b>Subcategoría: Barreras de las personas con discapacidad</b>									
3	¿Existen límites de comunicación entre las personas con discapacidad y los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?, asimismo ¿Conoce Usted, el interés por parte de Gobierno Regional de Apurímac en fomentar el uso de lenguaje inclusivo en sus trabajadores?	x		x		x			
4	¿Las personas con discapacidad física pueden desenvolverse en un determinado puesto de trabajo, cuál sería ese cargo según su opinión?	x		x		x			
5	¿Qué tipo de dificultades manifiestan las personas con discapacidad pasan en el desarrollo de sus actividades en el Gobierno Regional de Apurímac?	x		x		x			
<b>Subcategoría: Derechos del trabajador con discapacidad.</b>									
6	¿Existe alguna normatividad legal que permite a las personas con discapacidad acceder a puestos de trabajo?	x		x		x			

7	El Gobierno Regional de Apurímac, cumple con la cuota de empleo, durante el proceso de convocatoria de personal.	x		x		x			
8	¿Usted considera que las personas con discapacidad pueden realizar trabajos de manera apropiada?	x		x		x			
9	¿Cómo las personas con discapacidad, demuestran habilidades y/o capacidades para desenvolverse de manera apropiada en determinadas áreas de trabajo ¿Cómo y cuando lo demuestran?	x		x		x			
10	¿Que criterios emplearía Usted para integrar a una persona con discapacidad en las actividades que se desarrollan en el Gobierno Regional de Apurímac?	x		x		x			
11	¿Cómo logran contactar a las personas con discapacidad para que puedan participar en una convocatoria de trabajo?	x		x		x			
12	¿De qué manera el Gobierno Regional de Apurímac aplica el principio de inclusión social en los procesos de convocatoria del personal?	x		x		x			
13	¿Alguna vez fue testigo de algún acto de maltrato hacia una persona con discapacidad, que acciones implementaría para evitar estos actos?	x		x		x			

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

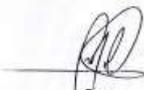
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos**

Octubre del 2022

Especialidad del evaluador: **Docente metodólogo**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo.  
<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.

  
Firma

## Experto 2:

**CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DE CONTENIDO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA A COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL**

N.º	Formulación del ítem/ pregunta abierta	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Instrumentos generados <sup>3</sup>		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
<b>Subcategoría: Condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad.</b>									
1	¿Qué oportunidades ofrece Gobierno Regional de Apurímac, al trabajador con discapacidad?	x		x		x			
2	¿Qué beneficios ofrece Gobierno Regional de Apurímac, al trabajador con discapacidad?	x		x		x			
<b>Subcategoría: Barreras de las personas con discapacidad</b>									
3	¿Existen limitantes de comunicación entre las personas con discapacidad y los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?, asimismo ¿Conoce Usted, el interés por parte de Gobierno Regional de Apurímac en fomentar el uso de lenguaje inclusivo en sus trabajadores?	x		x		x			
4	¿Las personas con discapacidad física pueden desenvolverse en un determinado puesto de trabajo, cuál sería ese cargo según su opinión?	x		x		x			
5	¿Qué tipo de dificultades manifiestan las personas con discapacidad pasan en el desarrollo de sus actividades en el Gobierno Regional de Apurímac?	x		x		x			
<b>Subcategoría: Derechos del trabajador con discapacidad.</b>									
6	¿Existe alguna normatividad legal que permite a las personas con discapacidad acceder a puestos de trabajo?	x		x		x			

7	El Gobierno Regional de Apurímac, cumple con la cuota de empleo, durante el proceso de convocatoria de personal	x		x		x			
8	¿Usted considera que las personas con discapacidad pueden realizar trabajos de manera apropiada?	x		x		x			
9	¿Cómo las personas con discapacidad, demuestran habilidades y/o capacidades para desenvolverse de manera apropiada en determinados áreas de trabajo ¿Cómo y cuándo lo demuestran?	x		x		x			
10	¿Que criterios emplearía Usted para integrar a una persona con discapacidad en las actividades que se desarrollan en el Gobierno Regional de Apurímac?	x		x		x			
11	¿Cómo logran contactar a las personas con discapacidad para que puedan participar en una convocatoria de trabajo?	x		x		x			
12	¿De qué manera el Gobierno Regional de Apurímac aplica el principio de inclusión social en los procesos de convocatoria del personal?	x		x		x			
13	¿Alguna vez fue testigo de algún acto de maltrato hacia una persona con discapacidad, que acciones implementaría para evitar estos actos?	x		x		x			

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Octubre del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dra. Irma Milagros Carhuacho Mendoza**

Especialidad del evaluador: **Metodología de la Investigación /docente temático**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específico del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.

  
Firma

### Experto 3:

**CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DE CONTENIDO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA A COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL**

N.º	Formulación del ítem/ preguntas abiertas	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
<b>Subcategoría: Condiciones del trabajador con discapacidad en la entidad.</b>									
1	¿Qué oportunidades ofrece Gobierno Regional de Apurímac, al trabajador con discapacidad?	x		x		x			
2	¿Qué beneficios ofrece Gobierno Regional de Apurímac, al trabajador con discapacidad?	x		x		x			
<b>Subcategoría: Barreras de las personas con discapacidad</b>									
3	¿Existen limitantes de comunicación entre las personas con discapacidad y los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?, además ¿Conoce Usted, el interés por parte de Gobierno Regional de Apurímac, en fomentar el uso de lenguaje inclusivo en sus trabajadores?	x		x		x			
4	¿Las personas con discapacidad física pueden desenvolverse en un determinado puesto de trabajo, cuál sería ese cargo según su opinión?	x		x		x			
5	¿Qué tipo de dificultades manifiestan las personas con discapacidad pasan en el desarrollo de sus actividades en el Gobierno Regional de Apurímac?	x		x		x			
<b>Subcategoría: Derechos del trabajador con discapacidad</b>									
6	¿Existe alguna normatividad legal que permite a las personas con discapacidad acceder a puestos de trabajo?	x		x		x			

7	El Gobierno Regional de Apurímac, cumple con la cuota de empleo, durante el proceso de convocatoria de personal	x		x		x			
8	¿Usted cree que las personas con discapacidad pueden realizar trabajos de manera apropiada?	x		x		x			
9	¿Cómo las personas con discapacidad, demuestran habilidades y/o capacidades para desenvolverse de manera apropiada en determinadas áreas de trabajo ¿Cómo y cuándo lo demuestran?	x		x		x			
10	¿Qué criterios emplearía Usted para integrar a una persona con discapacidad en las actividades que se desarrollan en el Gobierno Regional de Apurímac?	x		x		x			
11	¿Cómo logran contactar a las personas con discapacidad para que puedan participar en una convocatoria de trabajo?	x		x		x			
12	¿De qué manera el Gobierno Regional de Apurímac aplica el principio de inclusión social en los procesos de convocatoria del personal?	x		x		x			
13	¿Alguna vez fue testigo de algún acto de maltrato hacia una persona con discapacidad, que acciones implementaría para evitar estos actos?	x		x		x			

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Octubre del 2022

Apellidos y nombre del juez evaluador: **Dr. Jaime David Menacho Carhuamaca**

Especialidad del evaluador: **Metodología de la investigación**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma

## Anexo 6: Transcripción de las entrevistas – Atlas ti

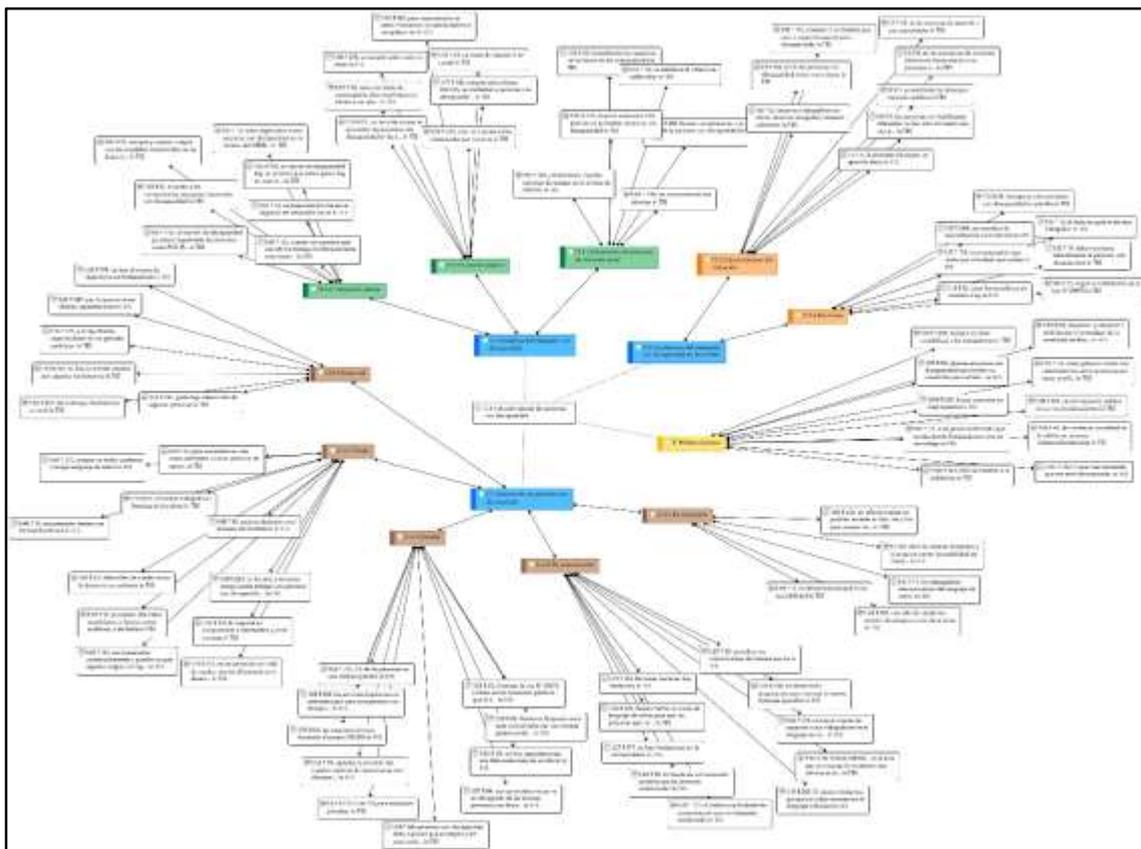
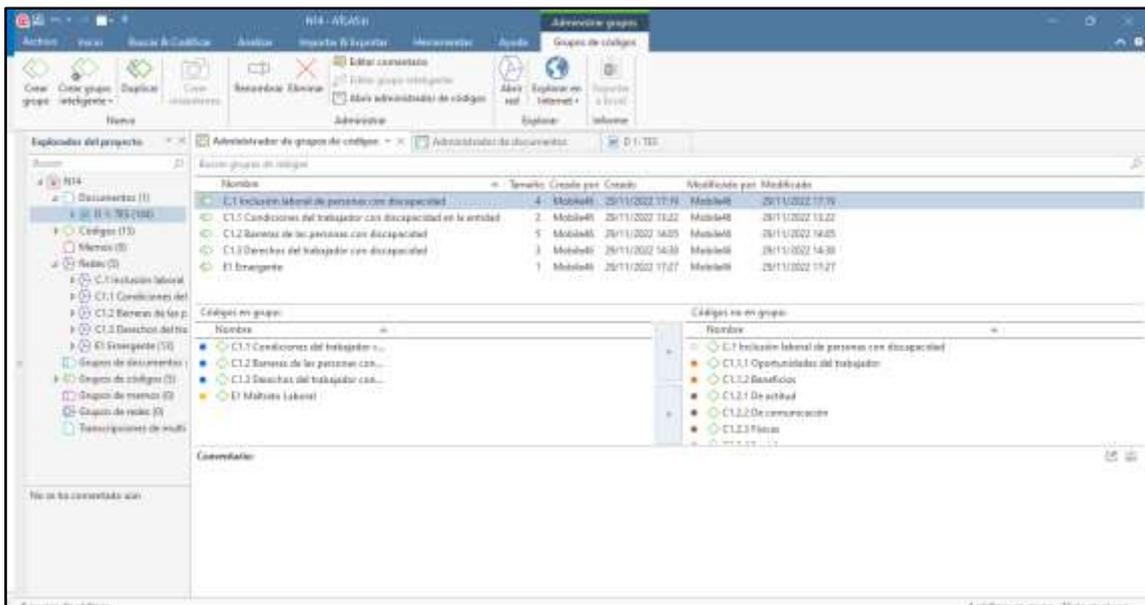
### Guía de entrevista

Datos:

Cargo o puesto en que se desempeña:	Jefe de Recursos Humanos
Nombres y apellidos:	Abog. Simiona Caballero Utani
Código de la entrevista	Entrevistado (Entrev.)
Fecha	14/11/2022
Lugar de la entrevista	Gobierno Regional de Apurímac

### Matriz de respuestas

Preguntas de la entrevista	Transcripción de las respuestas
1. ¿Qué <b>oportunidades</b> ofrece el Gobierno Regional de Apurímac, al trabajador con discapacidad?	<p>Las oportunidades que brinda el Gobierno Regional es mediante las obras por inversión pública, en otros rubros no hay la posibilidad de atender, con el área de Recursos Humanos se atiende solo al personal nombrado por la 276 que ya están establecidos y no se puede incorporar a uno más y el otro régimen es por CAS, la contratación es por un ejercicio fiscal, sin embargo en el tiempo de pandemia se estableció por una ley que estas personas que estaban contratadas por el régimen CAS en ese tiempo deben permanecer con un contrato indefinido y no se puede hacer rotación de personal para incorporar a personas con habilidades diferentes y así mapeáramos a personas que tienen competencias para insertarse laboralmente al gobierno regional, pero por razones del personal contratado por el régimen CAS y la ley que salió a favor de ellos en esas circunstancias como Recursos Humanos no habría como insertar a las personas con discapacidad.</p> <p>La única forma que tiene el Gobierno Regional de atender en mayor cantidad es a través de las obras de inversión pública, en los proyectos de inversión debería de incorporarse a las personas con discapacidad y habilidades diferentes, sin embargo, es criterio del área usuaria y el área usuaria no incorpora a los discapacitados por el riesgo que pueda generar a una persona con discapacidad.</p> <p>También falta el acompañamiento de las áreas o personas que deben ver con la inserción laboral de las personas con discapacidad, se están limitando a dar solo datos, no hay interés de parte de estas personas.</p> <p>La mayor dificultad que veo es que las personas con habilidades diferentes no han sido formados con una profesión o una carrera técnica, o con un oficio u ocupación, por lo que en la práctica se buscaba vincular laboralmente a sus parientes inmediatos ya sea papá, mamá o hermano que estuviera en mejores condiciones que las personas con discapacidad, porque muchos de ellos no estaban formados y a la vez no tienen la posibilidad de movilizarse, entonces resultaría una situación contraproducente para la misma persona y esta situación hacia de que la dificultad sea mayor, pero sin embargo todas las instituciones públicas y</p>



## Anexo 7: Constancia de haber aplicado el instrumento



### Gobierno Regional de Apurímac

#### Gerencia Regional de Desarrollo Social

Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad. OREDIS



CARTA N° 02-2022-GRAP/GRDS/OREDIS

Sra.

Francy Pedraza Hurtado

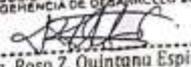
Presente

Previo un cordial saludo, me dirijo a usted en respuesta a su Solicitud de fecha 07 de noviembre que hiciera a esta dependencia, para la aplicación del instrumento de investigación, en la Sede Central del Gobierno Regional de Apurímac.

Con base a lo anterior, me permito informarle que su solicitud de autorización para aplicar su instrumento de investigación en relación a sus estudios de post grado en la maestría de Gestión Pública, ha sido aprobado, para lo cual deberá de realizar las coordinaciones correspondientes con los colaboradores a quienes está dirigido su instrumento de investigación, respetando su disponibilidad de tiempo.

Sin otro en particular me despido.

Atentamente;

  
GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC  
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL  
Abog. Rosa Z. Quintana Espinoza  
COORDINADORA REGIONAL OREDIS

Jr. Puno 107 Abancay-Apurímac

Teléfonos: Central (083) 32-1022 anexo 140

[grds@regionapurimac.gob.pe](mailto:grds@regionapurimac.gob.pe)

## Anexo 10: Evidencias (fotos)

Vista Exterior del Gobierno Regional de Apurímac



Vista Interior del Gobierno Regional de Apurímac, 1er nivel con rampas de acceso.



Acceso a los niveles superiores (2do piso, 3er piso, y 4to piso) del Gobierno Regional



Entrevistado Nro. 05: Vista de acceso de la Oficina OREDIS - Apurímac



Entrevistado Nro. 03: Desarrollando sus actividades en Mesa de Partes del Gobierno Regional.



Entrevistado Nro. 04: Desplazándose por las rampas de acceso en el 1er nivel del Gobierno Regional.

