



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA

**Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su  
inserción laboral - Lima 2023**

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

**AUTORA:**

Merino Gines, Rossemarie Elizabeth ([orcid.org/0009-0005-4019-0894](https://orcid.org/0009-0005-4019-0894))

**ASESORES:**

Mg. Sifuentes Pinto, Nilsa ([orcid.org/0000-0002-6575-8301](https://orcid.org/0000-0002-6575-8301))

Mg. Gonzales Cruz, Juan Carlos ([orcid.org/0000-0002-6658-8666](https://orcid.org/0000-0002-6658-8666))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SIFUENTES PINTO NILSA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023", cuyo autor es MERINO GINES ROSSEMARIE ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 5.00%, 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, 04 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SIFUENTES PINTO NILSA <b>DNI:</b> 09098353 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6575-8301	Firmado electrónicamente por: NSIFUENTESP25 el 07-08-2024 16:09:56

Código documento Trilce: TRI - 0846948



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MERINO GINES ROSSEMARIE ELIZABETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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: "Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023", 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
ROSSEMARIE ELIZABETH MERINO GINES DNI: 40042686 ORCID: 0009-0005-4019-0894	Firmado electrónicamente por: REMERINOM el 04-08- 2024 23:04:03

Código documento Trilce: TRI - 0846947

### **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios, quien me guía día a día. A mi Esposo Noe R. Castellanos Merino, gracias a su amor, paciencia, comprensión y acompañamiento para cumplir mis metas, a mi hermosa Hija Elizabeth Mia Castellanos Merino, por entender esta etapa de mi vida, por ser prudente, paciente, valiente y decidida, por su inmensa ternura que me ha permitido conocer lo que es vivir. A mi adorado Padre Abel G. Merino Salcedo por su compañía, fortaleza, sus consejos, su doctrina en valores y su amor incondicional, que me motivaron a continuar con mis estudios, a mi noble Madre Rosa M. Gines Gines de Merino por todo su amor, paciencia y palabras sinceras, quienes me inspiran y apoyan en todo momento.

### **Agradecimiento**

Agradezco especialmente a mis asesores por sus consejos, instrucción, tolerancia y comprensión a medida que se desarrollaba este trabajo de investigación para lograr mis metas trazadas.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de la autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	18
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN.....	39
V. CONCLUSIONES.....	46
VI. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS .....	58

## Índice de tablas

Tabla 1 Categorías y subcategorías.....	19
Tabla 2 Referencia de entrevistados.....	19

## Índice de figuras

Figura 1 Interrogante 1. Programas especiales para las PCD .....	22
Figura 2 Interrogante 2. Habilidades y conocimientos necesarios para las PCD ....	23
Figura 3 Interrogante 3. Implementación de Adaptaciones curriculares.....	24
Figura 4 Interrogante 4. Principales desafíos que afrontan las PCD.....	25
Figura 5 Interrogante 5. Tipos de capacitaciones especiales que necesitan las PCD .....	26
Figura 6 Interrogante 6. Cuota de empleabilidad .....	27
Figura 7 Interrogante 7. Barreras en los programas de capacitaciones especiales	28
Figura 8 Interrogante 8. Estrategias de implementación de las capacitaciones especiales .....	29
Figura 9 Interrogante 9. Principales necesidades de atención médica de las PCD	30
Figura 10 Interrogante 10. Barreras que enfrentan las PCD en los servicios de salud .....	31
Figura 11 Interrogante 11. Tipos de acompañamiento en cuidados de la salud .....	32
Figura 12 Interrogante 12. Implementación en la Ley N.º 29973 .....	33
Figura 13 Interrogante 13. Implementación de servicios de rehabilitación.....	34
Figura 14 Interrogante 14. Aspectos relevantes de rehabilitación integral para mejorar la empleabilidad .....	35
Figura 15 Interrogante 15. Recurso y apoyo para mejorar los programas de rehabilitación .....	36
Figura 16 Interrogante 16. Adaptación de programas de rehabilitación para las necesidades específicas de las PCD .....	37



## Resumen

El tema de investigación sobre el Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023; tuvo como objetivo general, el acompañamiento a personas en la condición de discapacidad a fin de mejorar su inserción laboral dentro de un colectivo en el sector público. Se desarrolló como metodología los siguientes puntos, de enfoque cualitativo, de tipo básico y con un diseño hermenéutico interpretativo. En cuanto a las técnicas se utilizó la entrevista, como instrumento se ha tenido la guía de preguntas, se entrevistó a 6 especialistas en la materia, para el proceso de los datos se utilizó un programa para el análisis de las entrevistas. Se llegó al resultado, que se necesita un programa con asistencia global en todos los aspectos para las PCD, a través de un acompañamiento por un grupo de profesionales en el sector público. Finalmente se concluyó que un programa integral en educación especial, capacitaciones especiales, cuidados a su salud y rehabilitación integral favorece a romper las barreras sociales y fomenta la inclusión laboral.

**Palabras clave:** Discapacidad, acompañamiento, inserción laboral.

## **Abstract**

The general objective of the research topic on 'Support for people with disabilities to improve their integration into the labour market - Lima 2023' was to propose support for people with disabilities in order to improve their integration into the labour market within a group in the public sector. The following methodology was developed as a qualitative approach, of a basic type and with an interpretative hermeneutic design. In terms of techniques, the interview was used, the interview guide was used as an instrument, 6 specialists in the field were interviewed, and a programme for the analysis of the interviews was used to process the data. The result was that there is a need for a programme with comprehensive assistance in all aspects for PWD, through accompaniment by a group of professionals in the public sector. Finally it was concluded that a comprehensive programme in special education, special training, health care and comprehensive rehabilitation helps to break down social barriers and promotes inclusion in the labour market.

**Keywords:** disability, accompaniment, insertion labor market.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La inclusión laboral de las personas con discapacidad (en adelante las PCD), en el país, tuvo avances importantes en el sector público, como la Ley N° 29973 que resaltó las facultades y derechos de las PCD, en el entorno social, financiero, político, cultural y científico. Sin embargo, se habían encontrado con innumerables obstáculos burocráticos para su inserción laboral, como la dificultad para concluir sus estudios superiores por carecer de recursos necesarios, la inobservancia de la norma, la desinformación para el apoyo en la contratación, la no confianza en sus habilidades, ausencia de ayuda familiar y profesional; por ello, el fin era mejorar la inserción de las PCD en el ámbito laboral público, proporcionándoles un programa de acompañamiento o apoyo para que sean más autosuficientes y puedan superar los obstáculos que se les han presentado durante su vida.

El acompañamiento a las PCD en otros países ha sido realizado mediante una planificación de mejoramiento, asimismo al acceso de bienes o medios a través de la inclusión, de acuerdo a las necesidades generales de estas personas para fomentar la inserción laboral. El Programa de Desarrollo Laboral para PCD en Argentina tuvo como objetivo mejorar capacidades, competencias y habilidades, así como favorecer pasantías calificadas, procedimientos de capacitación y la asistencia de tutorías especializadas, en Panamá, el Programa de Empleo para PCD se centró en el apoyo de asesoramiento, que facilitó la inserción laboral y la gestión de iniciativas de formación con otras organizaciones o instituciones y en Ecuador, se creó la Unidad de Apoyo a la Inclusión (UDAI) para apoyar la enseñanza especial e inclusiva a las PCD con un grupo de expertos (Bietti, 2023).

Por otro lado, la Agenda 2030 estableció los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como prioridad para salir del atraso y alcanzar el bienestar social, el fomento del empleo pleno y productivo, el trabajo digno y un crecimiento económico constante, integrador y sostenible que se estableció en el objetivo 8. Asimismo, el objetivo 10 del ODS, se basó en la reducción de las desigualdades, que hubo en la sociedad hacia las PCD (Cepal, 2018). A pesar que existió innumerables esfuerzos para mitigar la discriminación y exclusión, en las entidades públicas el derecho de las personas con condiciones especiales a obtener un trabajo digno no se reflejó, porque las PCD no habían cumplido con los requisitos del sector público, acerca de estudios básicos y

superiores, es decir no había una inserción laboral establece que contribuyera al bienestar social.

A nivel mundial, en EE. UU la Agencia de Estadística Laboral declaró que las PCD habían enfrentado dificultades en el mercado laboral formal, por la falta de cualificación profesional; también hizo hincapié en la necesidad de medios alternativos de ingresos para las PCD que no habían podido optar a un empleo remunerado (Tinta y Kolanisi, 2023). El programa en la ciudad de Nueva York llamado 55-a, se había centrado en la inclusión y la equidad para las personas con discapacidades en su integración y ayuda en variedades de empleos y vocaciones (NYC, 2024). Asimismo, en el país de Holanda, el municipio local había prestado ayuda en la reinserción, formación y un período de prueba para la colocación en una empresa de las PCD, conllevado a un programa de experiencia laboral en concordancia con la rehabilitación pública de estas personas (Peijin y Wilthagen, 2020).

Al igual en Brasil, las barreras a la accesibilidad para las PCD fueron establecidas por la Ley de Inclusión N.º 13.146/2015, estas barreras fueron categorizadas como urbanas, arquitectónicas, de transporte, de comunicación e informativas, así como tecnológicas; el objetivo de esa ley había sido garantizar la accesibilidad de las PCD en las instituciones de educación superior (IES) en particular las universidades para fomentar la inclusión laboral de estas personas en el área pública (Santana et al., 2022). En Ecuador, se argumentó sobre la necesidad de una campaña de concienciación pública continua para disipar las ideas erróneas sobre las PCD y sus contribuciones a la mano de obra, así como para contrarrestar las actitudes discriminatorias por el Conadis y otras autoridades estatales (Carrasco, 2022).

A nivel nacional, la Ley N.º 29973 sobre las PCD, estableció un contexto integral para amparar a las PCD a la inserción de trabajo en igualdad de condiciones; asimismo en el año 2019 “Servir” aprobó y desarrolló las pautas para el otorgamiento de los ajustes razonables en el proceso de selección que efectuaron las entidades en el ámbito público, mediante la resolución N°140-2019, porque es el delegado de la formulación de políticas nacionales, dictar normas, supervisar el acatamiento y solucionar las controversias, entre otros (Servir, 2021). Sin embargo, las PCD se consideraron una población vulnerable que tradicionalmente habían sufrido una importante marginación en diversos entornos, como el laboral y el social (Peña, 2021).

En esa misma línea el Conadis a través de la DFS (organismo sancionador), reportó que durante el año 2023, nueve habían sido las entidades públicas a nivel nacional que habían cumplido con la cuota de empleo del 5% que indicó la Ley N.º 29973, la fiscalización fue a 143 entidades estatales, de los tres rangos de gobiernos, por lo cual 1106 PCD fueron contratadas, mediante el CAS con un 42%; según el DL.276 fue de 34% y el DL.728 fue de 22%, entre estas entidades, estuvieron las Municipales de la Libertad, Tumbes, Apurímac, del Distrito de San Luis, los Gobiernos Regionales de Piura, Loreto y el MTPE (Conadis, 2024).

Por lo anterior, la investigación planteó la falta de un programa integral de atención a las PCD, con el único objetivo de mejorar su inclusión laboral en el sector público a través de actividades que contribuyan a su bienestar, independencia y calidad de vida en la cotidianidad; este estudio se enfocó en la orientación y capacitación laboral para ayudarles a obtener empleos dignos; adicionalmente, se planteó la falta de un programa de apoyo a las PCD en el ámbito educativo a través de logros profesionales y académicos con la asistencia del Estado y la orientación pertinente; todo ello manteniendo servicios integrales de salud.

Ante esta realidad se planteó el siguiente problema general: ¿De qué manera el acompañamiento a las PCD permitirá mejorar su inserción laboral? Asimismo, se buscó dar respuesta a los problemas específicos: 1.- ¿De qué manera el acompañamiento en educación especial a las PCD permitirá mejorar su inserción laboral? 2.- ¿De qué manera el acompañamiento en capacitaciones especiales a las PCD permitirá mejorar su inserción laboral? 3.- ¿De qué manera el acompañamiento en cuidados de la salud a las PCD permitirá mejorar su inserción laboral?; como último 4.- ¿De qué manera el acompañamiento en rehabilitación integral a PCD permitirá mejorar su inserción laboral?

El desarrollo de esta investigación fue justificada y fundamentada en diversos aspectos. La justificación teórica estableció que la investigación presenta un argumento doctrinario, para apoyar una perspectiva científica no profundizada (Fernández, 2020). La recolección y organización de información confiable y fidedigna, permitió comprender las categorías de estudio y contribuyeron al conocimiento sobre el tema en cuestión, a través de las teorías vinculadas al tema de estudio de las PCD, asimismo el impacto de las leyes y reglamentos en el bienestar social de las PCD.

En cuanto a la justificación práctica, se basó en una realidad actual, porque las PCD habían requerido de un cuidado y acompañamiento especial en los procesos de selección laboral, por eso tanto las entidades públicas y empresas privadas debieron fomentar y crear programas para el bienestar social, físico y psicológico en un ambiente de trabajo eficiente. En definitiva, se buscó que el estado implemente capacitaciones para contribuir al bienestar de las PCD, respetando la igualdad de oportunidades que promueva la inserción laboral.

En cuanto a la justificación social, se buscó atender la necesidad de bienestar, reconocimiento y apoyo social que las PCD requieren en su vida diaria. Al obtener información sobre los beneficios sociales de las políticas públicas de las PCD, se pretendió cambiar la percepción y creencias en la sociedad, favoreciendo su integración plena. En términos prácticos, el estudio abordó la urgente necesidad de comprender cómo el impacto de las leyes y reglamentos referentes a la discapacidad influyen en el bienestar social de estas personas en áreas como la salud, educación, el trabajo y la recreación.

Finalmente, la justificación metodológica, se basó en concretar las categorías del estudio científico y como estas afectan al sujeto que se ha descrito en la problemática; el estudio empleó un enfoque cualitativo, un tipo básico y un diseño hermenéutico interpretativo, se utilizó instrumentos validados para garantizar la confiabilidad de los resultados. Este enfoque metodológico proporcionó un análisis científico riguroso de la problemática identificada que aporta a los profesionales de la carrera.

En ese sentido, el objetivo general de la investigación es: El acompañamiento a las personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral. Por ello, los objetivos específicos son: 1. El acompañamiento en educación especial a las PCD para mejorar su inserción laboral; 2. El acompañamiento en capacitaciones especiales a las PCD para mejorar su inserción laboral; 3. El acompañamiento en cuidados de la salud a las PCD para mejorar su inserción laboral; como último 4. El acompañamiento en rehabilitación integral a las PCD para mejorar su inserción laboral.

Adicional a ello, se hizo énfasis a estudios similares del tema de estudio, los cuales son objeto de la investigación; con respecto a los Antecedentes

Internacionales, se mencionó los que guardan relación con el estudio de la problemática:

Según Pérez et al (2018), en su estudio realizado en Barcelona, España, analizaron el efecto sobre trabajadores que cumplen las directrices de responsabilidad social de las empresas (RSE) enfocadas en la inserción de las PCD. Esta investigación estuvo dirigida al empleo de las PCD y están relacionadas con la identificación organizacional, el compromiso y el ausentismo. Se envió una encuesta a 104 trabajadores. Los resultados ayudaron a desarrollar planes para promover y facilitar la asimilación de estos trabajadores a la mano de obra, generando en estas empresas futuros empleadores de PCD.

Para Sánchez et al (2019) en su estudio realizado en la localidad de Loja, Ecuador afirmó que el 7% de las 305 empresas encuestadas emplearon a las PCD en el sector turístico. En cuanto a la accesibilidad de la infraestructura del total de las empresas solo el 18% implementó las condiciones de accesibilidad como servicios higiénicos, rampas, señalética y otros. Obteniendo como resultado que, en cuanto a la inserción laboral, las empresas turísticas proporcionaron entornos más accesibles para las personas con deficiencias.

Villacrés et al (2019) realizaron en Ambato-Ecuador un estudio con una muestra de 294 personas con alguna discapacidad, encontrando innumerables inconvenientes que habían tenido para adquirir empleo; cuando se había tratado de garantizar su acceso se infringió la ley y se propagaron estigmas de marginación y su percepción de inutilidad o ineficacia rebajaron la autoestima de estas personas. En los últimos tiempos, se había logrado mejorar la integración laboral de personas con deficiencias, pero faltó reducir las brechas.

Según Solsona (2020) en su investigación sobre la teoría clásica y la discapacidad, bajo la premisa de algunos aportes, se propuso como objetivo ayudar y avanzar en el conocimiento de la discapacidad y facilitar algunos datos factuales de distintas fuentes o teorías para contextualizar. La metodología que se utilizó fue cualitativa, a través del análisis de los hechos. Se llegó a la conclusión, que los marcos conceptuales de la teoría sociológica tradicional son sólidos, pertinentes y útiles para explicar y comprender los fenómenos de la discapacidad, así como sus orígenes y

efectos. Al mismo tiempo, se consideró a la discapacidad como una condición fuertemente restringida por el Estado.

Arteaga et al (2023) en su artículo realizado en Ecuador sobre el empleo protegido de las PCD, tuvieron como objetivo analizar la aplicación del trabajo protegido en el sector privado como medio para facilitar las oportunidades laborales de las PCD. La metodología utilizada fue cualitativa orientada al derecho comparado con otros países hispanohablantes. Los resultados demostraron que, en Ecuador, la cuota de reserva del 4% siguió aplicándose al empleo regular de las PCD, la contratación se dio sólo para satisfacer los requisitos legales y no proporcionó un trabajo digno. De este modo, se llegó a la conclusión de que los Centros Especiales de Empleo (CEE) no fomentaron el aislamiento de las PCD, sino que las integraron en una relación laboral equitativa cuyo objetivo fue hacer del trabajador discapacitado un individuo sostenible, tanto en términos económicos como sociales. En consecuencia, este tipo de empleo sirvió como mecanismo idóneo para el progreso de las habilidades y destrezas de los individuos con discapacidad.

Zimbrón y Ojeda (2022) en su artículo realizado en México sobre el análisis del programa de inclusión laboral de las PCD, tuvo como objetivo analizar las razones detrás de la disminución en el empleo de las PCD en el Sureste mexicano de 2013 a 2018. El método utilizado fue de enfoque cualitativo, del estudio de un caso y programa que se refirió a la inclusión laboral y rehabilitación a través de entrevistas y análisis documental. Como resultado, se determinó que un programa de inclusión laboral es un buen punto de partida para incorporar a las CPD, pero es insuficiente, el servicio prestado por el programa CREE al empresario se consideró inadecuado en términos de capacidad del personal. Para la colectividad de las compañías participantes en el programa, la inclusión laboral de la CPD fue una experiencia positiva. En ese sentido se concluyó que, aunque un pequeño número de compañías intervinieron en el programa CREE, las acciones del particular se limitaron a ayudar a las PCD durante el transcurso de contratación y no supervisaron su rendimiento dentro de la empresa.

Villacrés y Icamaña (2022) en su investigación realizado en Ecuador, el autor tuvo como objetivo examinar exhaustivamente los derechos de las PCD a integrarse en el sistema jurídico del país. La investigación se dio a través de un enfoque cualitativo. Como resultado, el autor concluyó que se había producido un gran



desarrollo que acabó ayudando a estas personas y a sus familias al facilitarles la integración en una sociedad más justa y con menos limitaciones.

Arteaga (2019) en su revista acerca de la inclusión laboral de las PCD, tuvo como objetivo el de examinar el marco jurídico específico que utilizó la legislación ecuatoriana para regular la relación laboral de las PCD, teniendo en cuenta tanto la evolución histórica como las actuales protecciones legislativas del país. En consecuencia, la autora llegó a la conclusión de que Ecuador se habría alejado de un modelo de atención centrado en la salud y se había acercado a otro más inclusivo, orientado a ayudar a las PCD de todo tipo, fue su punto de partida para desarrollar todo su potencial eliminando las barreras que impidió su desarrollo personal y profesional.

Se prosiguió a los Antecedentes Nacionales, Mendoza (2020) sugirió un programa de formación para elevar el rendimiento de las empresas asociadas hasta 2020. El estudio empleó los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo mediante un diseño no experimental y transversal. Dado que el 100% de los colaboradores se inclinó por la formación, se utilizaron dos encuestas censales: para identificar la necesidad de formación y para evaluar el grado de desempeño laboral. Sin embargo, en lo que perteneció a la apreciación de su productividad laboral, el 30% de ellos tuvo un nivel aceptable, el 70% tuvo un nivel deficiente y ninguno tuvo un nivel ideal.

Lara (2020) analizó cómo se había integrado a los discapacitados en la población activa del municipio de San Isidro, con un enfoque cualitativo, nivel descriptivo, diseño exploratorio, se utilizó la técnica de entrevista estructurada, llegando a la conclusión que la inserción laboral no cumplió con la ley a favor de este colectivo, tampoco desarrolló el bienestar de los trabajadores que contaron con algún tipo de discapacidad. Por ello se encontraron falencias en la institución que debió salvaguardar a los discapacitados e incentivar el crecimiento de habilidades para ellos.

Flores y Márquez (2020) en su investigación realizada en Lima, analizaron los logros del aprendizaje y herramientas de auto regulación en tiempo de la pandemia del COVID 19. El objeto de estudio en instituciones públicas, determinó el nivel de inserción en el trabajo de discapacitados. El 60% del total de entidades en estudio

tenía un bajo nivel de inserción laboral, el 20% del nivel medio y el nivel alto 20%. Se aprecia que, el 20% de las entidades cumplieron con las normativas vigentes a favor de las PCD.

Rodríguez (2020) explicó que si bien la Ley N.º 29973, obligó a las organizaciones públicas a contratar PCD, su aplicación tenía poca incidencia en la inserción laboral de las PCD, por tanto, al verse obligados generaron puestos muy poco útiles o productivos, simplemente para el cumplimiento de la ley, más no por el cumplimiento de la necesidad del servicio con un perfil específico por cubrir.

Garay y Carhuacho (2019) en su artículo sobre el desarrollo de las PCD a través del modelo social, tuvo como objetivo analizar el significado del modelo social como sustituto para el progreso de las PCD en el Callao. La metodología aplicada fue de enfoque cualitativo, realizado mediante el estudio de un caso, la técnica empleada fue la entrevista con su correspondiente guía de entrevista. Como resultado se obtuvo que las PCD pudieron desarrollarse al máximo, eliminando todos los obstáculos, y que la sociedad en su conjunto pudo potenciarse capacitando a las PCD, así como a sus dirigentes e instituciones. En ese sentido, se concluyó que aún existen barreras sociales, políticas, físicas y actitudinales en la sociedad chalaca y entre las autoridades distritales, lo que se convirtió en la continua vulneración de los derechos humanos de las PCD. Las autoridades y la sociedad abordaron el tema de la discapacidad de una buena forma que consideraron favorable, pero faltó un entendimiento serio y un instrumento que busque estructurar, articular y establecer todos los sacrificios hacia un objetivo común (un modelo social).

Moreno (2023) en su investigación sobre la relación social entre las empresas y la inclusión laboral de las PCD en Lima, tuvo como objetivo indagar el vínculo entre la responsabilidad social de las empresas y la contratación de las PCD por parte de un gobierno municipal de Lima en 2022. La metodología aplicada fue de tipo básico y de enfoque cuantitativo. Se concluyó que, existió un vínculo entre la responsabilidad social de las empresas y los esfuerzos del Gobierno Local de Lima por integrar a los trabajadores discapacitados en la mano de obra. Esta relación fue crucial para la ejecución, crecimiento y cumplimiento de un proyecto en beneficio del grupo de interés, así como la inclusión de temas de discapacidad que antes estaban fuera de la agenda política.

Desde esta perspectiva, se desarrollaron las siguientes teorías vinculadas al estudio, para empezar la Teoría general de la igualdad y la no discriminación, según Borrillo (2013) se basó en el elemento de la igualdad que fue fundamental para la democracia y la no discriminación, se habían convertido esenciales para preservar la libre competencia del mercado, la idea de que la igualdad real se derivó de la igualdad económica se agotó rápidamente; en este enfoque, el principio de no discriminación se centró más pragmáticamente en la creación de un entorno de igualdad de oportunidades, en lugar de perseguir el objetivo de una sociedad igualitaria a escala mundial. Se vinculó al trabajo de estudio porque las PCD tienen que estar en igualdad de condiciones al momento de postular a un puesto en el área pública sin ningún tipo de discriminación o barrera.

La Teoría Social de discapacidad, para Priestly (1998) como se citó en Garay y Carhuancho (2019) formuló un juicio correcto de la teoría de la discapacidad y una diferenciación entre los enfoques del modelo social e individual, según el modelo social una PCD (como una deficiencia física o intelectual) debió poder contribuir al progreso social y económico a pesar de sus limitaciones, el modelo adecuado para acabar con los obstáculos que impidieron crecer a las PCD es el modelo social. Las PCD, habían requerido de una protección especial. La clave de esta protección es la accesibilidad, principio fundamental de la Convención de Nueva York de 2006, que respaldó que las PCD tuvieran un acceso a la justicia y pudieran participar efectivamente en la sociedad en equidad de situaciones mediante la aplicación de las modificaciones y adaptaciones necesarias (Arangüena, 2022).

La Teoría de Nussbaum, según Cuenca (2012) en su erudita publicación, hizo referencia a Nussbaum, quien planteó en enfocar el deber de respetar la dignidad de cada individuo con discapacidad, reconociendo también su potencialidad; según esta teoría, todas las personas, independientemente de su utilidad para la sociedad, poseen un potencial humano que debe ser valorado. Por ello, el autor abogó por alcanzar un umbral mínimo de inclusión para las PCD, el cual debió ser universal, mediante una teoría de derechos que proteja adecuadamente a este grupo, considerando que cada individuo tiene la capacidad moral de actuar según su potencial humano, aunque este sea mínimo, ya que poseen las facultades necesarias para interactuar, sentir y razonar.

La Teoría sobre el Derecho a la no discriminación, resaltó su relevancia en el entorno de los derechos humanos, los cuales había cobrado mayor importancia desde su inclusión en la Constitución, lo que supuso una codificación legal de estos derechos. Según Batista (2018), los derechos humanos estuvieron protegidos dentro de los límites de cada Estado y se consideraron fundamentales, se argumentó que el derecho a la no discriminación se basó en los derechos fundamentales básicos, los cuales describieron la igualdad y la libertad en ciertas áreas de la vida, reconocidos como derechos inherentes a cada individuo, independientemente de su reconocimiento formal por la ley o su protección legal.

Por otra parte, La categoría de estudio 1 es la inserción laboral, la Ley N.º 29973 es la principal fuente de inserción laboral en el Perú, mencionó que una PCD tiene limitaciones, ya sean físicas, mentales, sensoriales o de larga duración; de un bienestar pleno y hacer valiosas aportaciones a la sociedad. Para ello, se aseguró de que todos tengan las mismas oportunidades de crecer y progresar en las profesiones y áreas de estudio de su elección, mediante una retribución acorde por el trabajo que realizaron y tengan las mismas oportunidades en los campos de estudio elegidos. (Ruíz, 2018). Guzmán y Caballero (2021) señalaron que las PCD tenían más probabilidades de ser excluidas debido a leyes, barreras físicas que les impidieron participar plenamente en la sociedad democrática o acciones discriminatorias indirectas.

Según Borja (2020), planteó una serie de elementos que a su vez son tareas que configuran el perfil del profesional de la integración laboral, siendo este conjunto de tareas un complemento de apoyo en el caso del empleo durante la existencia laboral del trabajador en sus diferentes momentos. Se afirmó que los logros debieron orientarse a las acciones de los programas y las acciones de los profesionales de la inclusión laboral. Consideró que los resultados que se esperaron en los programas de integración laboral, son los que se debió orientar al trabajo diario, sin topes ni limitaciones, siendo un estilo de progreso continuo de los servicios que se proporcionan. Según López (2017) las empresas habían preferido o tenido relevancia sobre la apariencia estética, por sobre una persona con condiciones especiales que tuvieran los conocimientos necesarios.

Para Chiavenato (2004) como se citó en Gómez (2010) mencionó que los factores que han contribuido a las PCD a la calidad de vida laboral son numerosos,

las perspectivas de ascenso en el futuro dentro de la empresa, el reconocimiento de los resultados obtenidos, los ingresos percibidos, los beneficios obtenidos, las interacciones entre los empleados y la organización, las relaciones entre los empleados y el grupo, el entorno de trabajo físico y psicológico, la independencia y la autoridad para tomar decisiones, por último, las oportunidades de participación.

De la misma forma, la 1 subcategoría que es educación especial, es un tipo de educación distinta de la convencional. En consecuencia, para atender a sus circunstancias singulares, los alumnos a los que se ha identificado una deficiencia, discapacidad o minusvalía pueden ser admitidos en determinados centros (Mateos, 2008).

Dentro de la subcategoría 1 se desglosó, los programas especiales, es aquella aplicación de estrategias pedagógicas innovadoras en programas especiales, es un paso crucial para mejorar los procesos de integración educativa y laboral. Esto habría dado lugar a una mejora del rendimiento, en particular de los discapacitados, gracias al liderazgo educativo, la motivación y la modificación de las prácticas por aquellas que les permitieron estar en equidad de contextos con los demás individuos (Valez, 2018).

Las habilidades y conocimientos, es aquel conjunto de acciones que permitió a una persona crecer en un entorno interpersonal expresando sus emociones, actitudes, opiniones o derechos de forma adecuada a la situación, respetando el comportamiento de los demás y, en general, ocupándose de los problemas inmediatos de la situación y reduciendo la probabilidad de que surjan más problemas en el futuro (Bances, 2019).

El término adaptación curricular se refiere a cómo se modificó o acomodó la oferta educativa común para satisfacer las necesidades y capacidades de cada alumno (Paniagua, 2005).

Los desafíos junto ante los cambios de comportamiento y actitud, ayudó a las personas a crecer, aprender cosas nuevas y encontrar nuevos obstáculos; los cambios en las organizaciones se produjeron tanto por los cambios previstos como por las posibilidades que se presentaron (Chiavenato, 2009).

Las oportunidades de capacitación se definieron como un plan de formación o como un procedimiento y oportunidad de capacitación breve que se aplicó de forma

metódica y estructurada para ayudar a las personas a adquirir información, habilidades y talentos de acuerdo con unos objetivos predeterminados (Chiavenato, 2009).

Siguiendo a ello, la 2 subcategoría que son las capacitaciones especiales, según Chiavenato (2009) definió la formación como un proceso educativo estratégico que se aplicó de forma organizada y sistémica, permitiendo a los empleados adquirir o desarrollar conocimientos y habilidades relacionados con el puesto de trabajo y cambiar sus actitudes hacia la empresa, la función o el lugar de trabajo. También denotó una secuencia claramente definida de pasos y circunstancias destinados a lograr el avance personal y profesional del empleado dentro de la empresa, así como su integración en su función y en la organización.

Dentro de la 2 subcategoría se desglosó, la empleabilidad, es aquel cúmulo de capacidades que facultó a un individuo a obtener y preservar un empleo (Real Academia Española, 2023).

Las barreras sirvieron de obstáculos o fuentes de oposición a la comunicación; ciertas variables del proceso tienen un impacto significativo en ella, dieron lugar a una discrepancia entre los mensajes transmitidos y los recibidos; la comunicación humana puede verse obstaculizada por tres tipos diferentes de barreras: semánticas, físicas y personales (Chiavenato, 2009).

Respecto a las estrategias de implementación; se pudo conseguir una vida normalizada y un sentimiento de productividad dando a las PCD amplias oportunidades para promover su desarrollo o inclusión en la sociedad. Estos recursos se lograron a través de estrategias de implementación que incluyen la atención sanitaria, la educación, la integración social y el empleo, entre otros. Los derechos de las PCD deben recibir la máxima prioridad o atención especializada (Chacaliza, 2023).

Por otro lado, la 2 categoría de estudio es acerca de las personas con discapacidad, según Conadis (2021) es aquella persona, que al momento de interactuar tiene un conjunto de dificultades de salud y factores ambientales y personales, sin embargo, conservan derechos por lo tanto deben de ser resguardados por el estado y satisfacer el pleno ejercicio humano.

Estás han sufrido diversas afecciones, entre ellas dificultades en sus capacidades físicas y mentales para realizar tareas cotidianas como ver con claridad y moverse libremente, las restricciones son factores externos que dificultan que las PCD de cualquier tipo participen plenamente en sus comunidades y se beneficien de ellas (Díaz, 2019).

La Organización Internacional del Trabajo fue una de las primeras en reconocer que las PCD, tuvieron el derecho a la inserción laboral que consistía en que los minusválidos debían disponer de facilidades suficientes para recibir asistencia profesional especializada, formación y readaptación profesionales, así como con un empleo remunerado (Sánchez et al., 2019).

De acuerdo a lo mencionado, la 1 subcategoría que son los cuidados de la salud, según Chiavenato (2009), indicó que los recursos humanos, la salubridad y la protección (seguridad de los empleados) es uno de los pilares fundamentales para preservar una mano de obra suficiente. En términos generales, la salud y la seguridad en el trabajo están estrechamente relacionadas porque garantizan que las condiciones de trabajo tengan elementos materiales y personales en el lugar de trabajo que puedan mantener un determinado grado de salud y seguridad, para preservar la tranquilidad en los trabajadores.

Continuando, la 1 subcategoría se desglosó, la atención médica, ha residido en compensar las necesidades y perspectivas de salud de los pacientes mediante un tratamiento médico rápido, competente, seguro y respetuoso con las normas éticas (Aguirre et al., 2010).

Los servicios de salud, se definió como la higiene laboral que se ocupa de la iluminación del lugar de trabajo, el ruido y las condiciones climáticas (calor, humedad, ventilación, etc.), además de las personas, servicios médicos y servicios adicionales (Chiavenato, 2009).

Los tipos de acompañamiento, se habrían considerado cuatro tipos de acompañamiento y capacitación: capacitación inductiva, preventiva, correctiva y para el desarrollo (Mendoza, 2019).

Los servicios de atención médica; se brindan a una persona con la intención de preservar, mejorar o recuperar la salud; tratar y evitar enfermedades; y ayudar en

la rehabilitación del paciente; abarcan actividades sanitarias profesionales, técnicas y de apoyo (Calidad y salud, s.f).

En base a la experiencia, el conocimiento de una persona es una combinación de sus valores, la experiencia acumulada, el conocimiento contextual y el discernimiento. Ofreció un marco para evaluar e integrar nueva información y experiencias (Chiavenato, 2009).

Siguiendo a ello, la 2 subcategoría que es rehabilitación integral, consistió en las intervenciones médicas, psicológicas, educativas, sociales y ocupacionales integradas con el objetivo de maximizar el potencial funcional especialmente de una PCD. (Peña et al., 2023).

Dentro de la 2 subcategoría se desglosó, tenemos los aspectos relevantes, se definió como las características de un elemento, por ejemplo, en la educación, la previsión e individualización de las necesidades pedagógicas primordiales en su ámbito, asimismo el relevo y coordinación de recursos comunitarios (Paniagua, 2005).

Los recursos y apoyo, cada vez son más los que se dan cuenta de que cada individuo es comprometido de su propio progreso y de que es su responsabilidad pedir a su jefe los medios y recursos que le ayuden a lograr su promoción profesional, y también el apoyo que estos brindan en un ámbito laboral (Chiavenato, 2009).

Las necesidades específicas, la mayoría de las necesidades se clasificaron en básicas, fisiológicas e instintivas se adquieren y asimilan en las actividades cotidianas; a menudo se aprende a afrontar las decepciones y las disputas aprendiendo a adaptarse a ellas. La educación influye en los intereses, las actitudes, los motivos y las expectativas; el aprendizaje ayuda a las personas a ser más competentes tanto a nivel individual como organizativo (Chiavenato, 2009).

Tenemos las definiciones o marco conceptual de términos importantes que se establecieron en el trabajo de investigación: Derechos humanos, según Landa (2002) señaló que los derechos humanos son el fundamento de los derechos básicos, así como una idea o valor subyacente; esto sugiere que son primordiales para el ejercicio de la sociedad y el Estado. Por ello, la dignidad humana se suministró a las autoridades y otros como herramienta tanto de defensa como también un concepto rector para el crecimiento personal sin restricciones de cada persona.



Derechos a las PCD, según Alves et al (2021) señaló que la idea de que los derechos de una persona se ven directamente afectados por su relación con el entorno, las características adaptativas y la falta de ellas modificó la forma en que las PCD interactúan con el entorno exterior, lo que afectó directamente a su autonomía y dignidad.

Exclusión social, según Díaz (2010), indicó que los cambios sociales provocaron un fenómeno conocido como exclusión social, que afectó principalmente a determinadas regiones y poblaciones. En ese sentido, una persona puede ser más susceptible a la exclusión social como consecuencia de su minusvalía provocando que experimenten un atentado contra el estado de bienestar. Las personas con deficiencias graves tenían más probabilidades de verse excluidas de experiencias que promuevan un proceso de transición a la vida en la comunidad (Córdova et al. 2023).

Discriminación, según Vivanco et al (2021), se consideró discriminación contra las PCD cualquier distinción, exclusión o limitación que se haga a una persona a causa de su minusvalía, independientemente de su origen, consecuencia o percepción.

Inclusión, según Bermúdez y Navarrete (2020) afirmaron que, para que la inclusión tenga éxito, son necesarias modificaciones organizativas e innovaciones en los distintos sistemas escolares (mesosistema), así como cambios en las políticas educativas (macrosistema). Sin embargo, sólo aquellos que se comprometen con los alumnos pueden lograr un verdadero cambio.

Derecho al trabajo, según Salazar y Jaramillo (2021), indicó que la inclusión había pretendido paliar los problemas de marginación social a través de iniciativas gubernamentales y normativas vinculadas a acuerdos internacionales, esto supone reunir a miembros de diversos grupos marginados para proporcionarles acceso a las mismas oportunidades y ventajas que a los miembros de grupos más favorecidos.

Igualdad de oportunidades, según Dubet (2012), señaló que es cuando todas las personas pueden encontrar un trabajo de acuerdo con sus cualificaciones alcanzándose la igualdad de oportunidades, combatiendo los prejuicios que impidieron el mérito y no igualar a los estatus sociales en un proceso competitivo.

Educación inclusiva, según Tanure y Carvalheiro (2024) señalaron que el contexto de la educación especial, la educación inclusiva se habría conceptualizado

y desarrollado mediante la aplicación de prácticas pedagógicas y evaluaciones adaptadas para satisfacer las necesidades de una población marginada en especial a los alumnos con alguna deficiencia.

Programa educativo, según Luarte et al (2023) señalaron que las iniciativas de sensibilización en las escuelas a través de un programa han contribuido a crear un clima escolar más positivo para las PCD y tienen más éxito a la hora de fomentar la comunicación directa entre la comunidad escolar y las personas con deficiencias.

Programas modernos, según Amorim y Tinoco (2023) indicaron que en Internet existe información sobre programas informáticos y soluciones que favorecen la inclusión; la búsqueda de instrumentos para elevar el nivel de vida de las personas con deficiencias dio lugar a avances tecnológicos que pueden transmitir datos en diversos formatos, como texto, gráficos, tablas, imágenes, vídeos para su bienestar e información relacionada con la salud.

Desigualdad social, planteado por Díaz (2010), indicó que son las situaciones y procedimientos de reclusión que repercuten en determinadas clases o grupos sociales en la sociedad de un determinado estado.

Discapacidad, según Vanegas y Gil (2007), se entendió como un concepto influenciado por factores biológicos, sociales y culturales, cuyos componentes culturales pueden cambiar con el tiempo.

Elementos de la discapacidad, según Calvopiña y Ayala (2024) citando a APA (2009) nos explicaron que la discapacidad como una expresión amplia comprende la interacción entre elementos individuales y ambientales, como el transporte, los edificios, las creencias culturales, las leyes jurídicas y económicas, y las variaciones en el funcionamiento físico, psicológico, intelectual y socioemocional. La discapacidad es, por tanto, un elemento natural del ser humano, puesto que se sufrirá en cierto instante una discapacidad pasajera o duradera.

Integración laboral, según Paz y Silva (2020), manifestaron que estas ofrecen nuevas perspectivas tanto para empleadores como para organizaciones gubernamentales al valorar las habilidades gerenciales de las PCD. Al adoptar actitudes positivas y facilitar la integración en la fuerza laboral.

Inclusión laboral, según Zimbrón y Ojeda (2022), indicaron que la inclusión laboral abarca algo más que la mera contratación de una PCD para cubrir un puesto

de trabajo en función de sus cualificaciones y de los criterios del puesto, contiene una gran cantidad de actividades, como la publicación de ofertas de empleo, los procedimientos de reclutamiento y selección, la formación en el puesto de trabajo, la rehabilitación laboral, la accesibilidad, la seguridad y la salud, la retribución equitativa y otras ventajas.

Finalizando, se destacó que las PCD enfrentaron varias dificultades al intentar entrar en el mercado laboral. Porque se han tenido a una serie de retos en la búsqueda de empleo, en el acceso limitado al cuidado médico especializado, la escasez de programas de rehabilitación integrales, la falta de educación adaptativa y la falta de opciones de formación. Por tanto, no se habría puesto en marcha programas integrales de apoyo que aborden estos obstáculos siendo fundamental comprender la salubridad, la educación, la formación y los servicios de rehabilitación que repercuten en la capacidad de las PCD para incorporarse y prosperar en el mercado laboral. Además, es fundamental crear servicios de apoyo inclusivos que tengan en cuenta las necesidades únicas de cada PCD, para lograr una verdadera inclusión laboral, que beneficie a este colectivo y enriquezca a la sociedad en general, por ello es necesario la adopción de enfoques flexibles e individualizados con plena intervención y equidad de oportunidades en la vida laboral y social.

## II. METODOLOGÍA

El estudio fue de tipo básico, según Behar (2008) afirmó que el objetivo de la investigación básica tiene como avanzado el conocimiento de la filosofía y la ciencia mediante el desarrollo de nuevas teorías o la actualización de las ya existentes, sin distinguir entre consideraciones teóricas y prácticas. Como tal, la investigación básica sirvió de base para proyectos más complejos o que requieran un mayor nivel de especialización.

De igual manera, este tipo de investigación es llamado teórico, este método fue utilizado en el pensamiento abstracto para encontrar conceptos o principios generalizables, datos o directrices generalizables, y luego utilizar esa información para desarrollar una teoría, ampliar, corregir o validar el corpus de conocimientos actuales (Polanía et al. 2020). Respecto al fenómeno del estudio, se buscó el acompañamiento hacia las PCD, porque se tuvo en cuenta que necesitan apoyo en el ámbito laboral, más conocido como inserción laboral en el sector público.

El trabajo empleó un enfoque de investigación cualitativo, según Hernández et al. (2014) señaló que un enfoque de investigación cualitativa debió observar un fenómeno desde el punto de vista de un participante, ya sea dentro o fuera del hábitat natural del fenómeno, siendo uno de sus componentes la observación.

Como se describió en el capítulo anterior, las personas con condición especial, es decir los discapacitados, tienen derecho a contar con un acceso garantizado de los centros laborales, a través de un acompañamiento, sea a través de asesoramiento, campañas, que puedan fomentar un programa apropiado que cumpla con todas las características necesarias para su bienestar.

El estudio empleó un diseño hermenéutico interpretativo. Polanía et al. (2020) afirmó que este enfoque facilita la integración del rigor científico con la creatividad, el sentido común, la intuición y el rigor creativo, y los procedimientos para la conceptualización, la verificación y la formulación de desafíos para comprender las cuestiones planteadas en el estudio.

Se determinó las categorías de la investigación, estas incluyeron las siguientes ideas que resumen la descripción del problema y me sirvió para simplificar el avance del estudio, se dividieron en dos categorías y cada una con sus respectivas subcategorías (Ver Anexo 1).

**Tabla 1***Categorías y subcategorías*

Categoría	Subcategorías
Inserción Laboral	Educación especial
	Capacitaciones especiales
Personas con discapacidad	Cuidados de la salud
	Rehabilitación integral

Participantes: El estudio tuvo un enfoque cualitativo, por ello se estableció mediante un escenario de estudio conformado por participantes o también llamados expertos con conocimiento en el tema de investigación.

Estuvo compuesta por 6 participantes, entre ellos 5 especialistas en derecho y 1 especialista en administración, ambos de la Subdirección de Instrucción de la DFS del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS. Siendo una participación voluntaria de los entrevistados.

**Tabla 2***Referencia de entrevistados*

Número	Nombres y apellidos	Profesión
E 1	Myrea Noemy, Alarcón Pérez	Abogada, Magíster en Gestión Pública
E 2	Claudia Pamela, Beltrán Mendoza	Abogada con grado de Magíster
E 3	Omar Enrique, Carhuatocto Suarez	Abogado Director II de la Dirección De Instrucción de la DFS
E 4	José Clemente, Peralta Navarrete	Abogado, Magíster en Gestión Pública

E 5	Angélica María, Rivera Córdova	Abogada, Magíster en Gestión Pública
E 6	Claudio Raúl, Mariño Castillo	Maestro en Gestión Pública y Licenciado en Administración

Sobre las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la tesis ha recurrido al análisis de documentos y la técnica de entrevista; según Ñaupas et al (2018) señaló que, en una entrevista, las preguntas se formulan en voz alta al entrevistado con el objetivo de obtener información o respuestas; es como mantener una charla formal con él. Del mismo modo, con el fin de recabar información para esta investigación, se empleó libros electrónicos, revistas y artículos, además de otras fuentes fiables.

Entrevistar a profesionales sobre el tema materia de cuestión, fue uno de los principales métodos de recogida de datos, ya que me permitió profundizar el tema de estudio. Para ello, se contactó directamente con el entrevistado y se planteó preguntas previamente estructuradas en una guía de entrevista.

En este estudio se empleó una guía de preguntas estructuradas, según Ñaupas et al (2018) indicaron que esta se ciñó a un diseño predeterminado mediante un formulario o guía ya creados que contienen preguntas que abordan las categorías generadas para procesar eficazmente los datos y la información brindada. Asimismo, sirvió de instrumento adicional de las estrategias y técnicas utilizadas, la recopilación de datos e información, que estuvo atento al fenómeno de interés.

De acuerdo al procedimiento, se necesitó fuentes de información tanto nacionales como extranjeras. Se elaboró argumentos interpretativos para cada fuente y se determinó que la información era muy pertinente para el planteamiento del problema y las categorías objeto de investigación. Estos argumentos permitieron desarrollar las teorías subyacentes de la investigación y descubrir datos pertinentes para abordar el conocimiento jurídico. En consecuencia, para determinar los objetivos se tuvo en cuenta, los resultados, el material recopilado, las entrevistas y el análisis documental.

Respecto a los métodos para el análisis de datos, la información se recopiló mediante el análisis documental, como las revistas y artículos científicos que

ayudaron y sirvieron como aporte científico, mediante la revisión bibliográfica de fuentes relevantes. Para las respuestas de los entrevistados se realizó la triangulación mediante un análisis interpretativo; asimismo fueron procesadas en el programa Atlas. Ti 24 en un proyecto de análisis de entrevistas y desarrollo de redes. Se obtuvieron los resultados y se señaló la interpretación de cada uno, de acuerdo al orden de los objetivos y el número de preguntas (16) mediante figuras.

Se han seguido los requerimientos de la Sunedu en el procedimiento del estudio en la Universidad César Vallejo aplicando el cumplimiento de protocolos. Estas fuentes necesarias incluyeron el Manual de Normas de la APA y otras publicaciones, así como el aplicativo Turnitin, que permitió y generó la confiabilidad de la originalidad del trabajo y los documentos que sustentan la formalidad para la investigación. Además, se ha preservado la confidencialidad de los participantes en la investigación mediante un consentimiento informado, así como la autoría y propiedad de los libros consignados.

### III. RESULTADOS

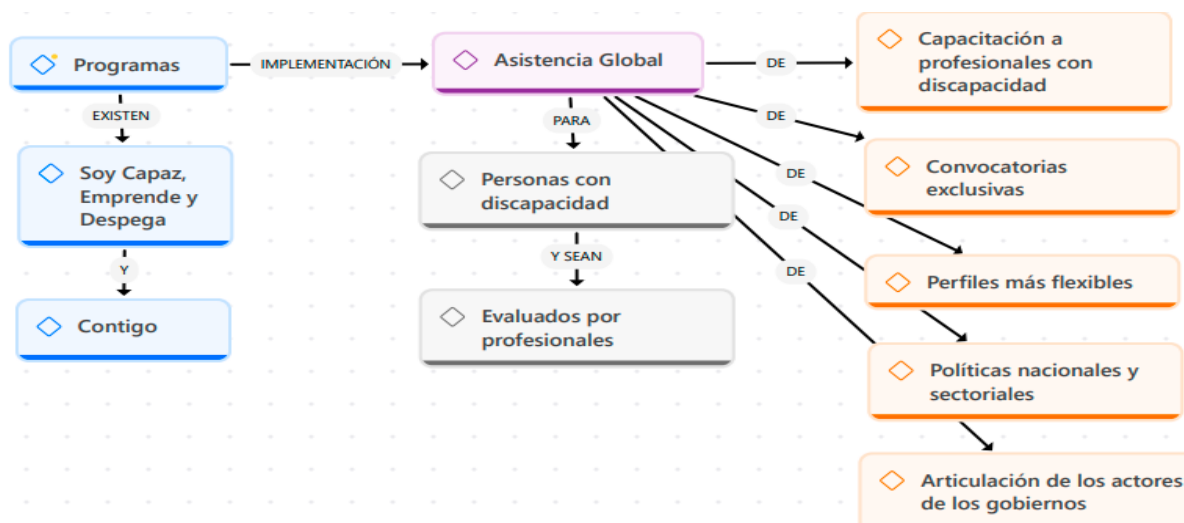
Se organizó las categorías y subcategorías, lo cual permitió una organización detallada y el análisis de la información conseguida a través de la guía de entrevista que constó de 16 preguntas a los entrevistados con el fin de responder a la interrogante de investigación y lograr los objetivos del estudio.

Las categorías se incorporaron de acuerdo a la revisión teórica tratada sobre el tema de investigación y la normativa, al igual que las subcategorías. En las siguientes figuras se presentó los resultados de la información que han brindado los entrevistados respecto a cada interrogante que se ha planteado en la guía de entrevista. Se prosiguió a establecer los resultados, la observación y el análisis de la entrevista para llegar a la interpretación. Los resultados se han señalado de acuerdo al orden de los objetivos:

Objetivo general: El acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral.

**Figura 1**

*Interrogante 1. Programas especiales para las PCD*



*Nota.* Elaborado a través de Atlas. Ti versión 24.

Los entrevistados señalaron que existen programas para ayudar a las PCD, entre ellos “Soy Capaz”, “Contigo”, “Emprende” y otros más; el E2 discrepó señalando que no preexiste un programa que delegue la mejora o coadyuve la inserción laboral. La mayoría resaltó la importancia de incluir implementaciones para crear programas eficientes; el E1 señaló que “debería implementarse un programa donde se tenga una



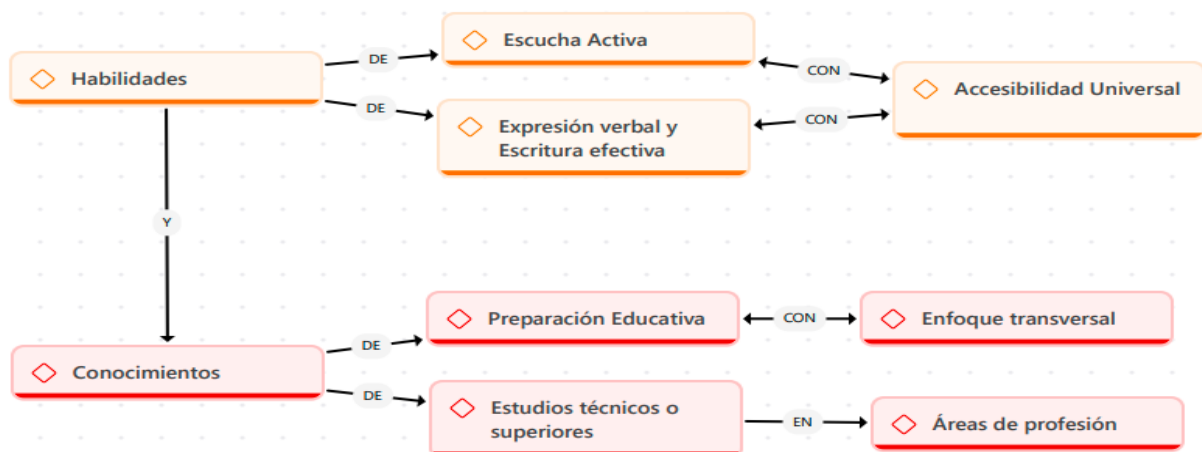
asistencia global, que sean evaluados por un grupo de profesionales”. Estos procesos de asistencia global, tuvieron como objetivo que las PCD puedan acceder a un puesto laboral, a través de capacitaciones, convocatorias exclusivas para flexibilizar los perfiles buscados por las entidades públicas y privadas. Por último, el E5 y E6 indicaron que estos programas deben implementarse con la articulación de los gobiernos implicados en el tema de inserción laboral entre ellos el Conadis, MTPE entre otros.

Interpretación: En la F1 se plasmó la interrogante y se observó que existen programas en el sector público, sin embargo, estos no son muy conocidos por el grupo de las PCD, la gran parte de ellos, se refiere a bonos o pensiones, pero aún no ha existido un programa general asistencial que guíe y acompañe a estas personas para acceder a un puesto de labor con facilidad. Otra observación fue que no se cumplió con lo establecido en el artículo 45 de la Ley N.º 29973, porque no ha respetado la cuota de empleo del 5 % en el sector público a favor de los PCD. Por tanto, se interpretó que las PCD requieren de un programa asistencial general, que los guíen en el transcurso de su vida con el apoyo profesional, para encaminarse a alcanzar un trabajo digno, con la ayuda de la organización en conjunto de los actores de gobierno para que fomenten la inserción laboral.

A continuación, según el análisis de resultados de los objetivos específicos: OE 1: El acompañamiento en educación especial a PCD para mejorar su inserción laboral.

**Figura 2**

*Interrogante 2. Habilidades y conocimientos necesarios para las PCD*



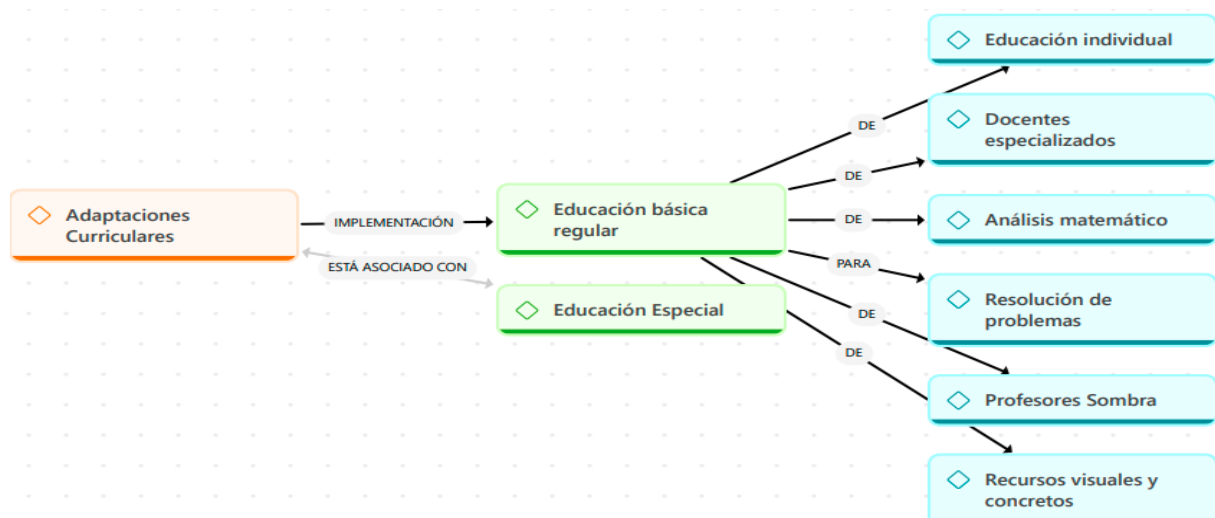
Nota. Elaborado a través de Atlas. Ti versión 24.

Los entrevistados resaltaron la importancia en la formación educativa de las PCD; los entrevistados coincidieron que aún faltó fortalecer la inserción laboral de las PCD. El E2 mencionó, que las PCD no solían completar la educación básica ordinaria, esto generó una preocupación en la sociedad, porque las PCD no podían obtener con facilidad un puesto favorable en el ámbito de trabajo. Asimismo, el E4 y el E6 señalaron que las PCD no obtuvieron las competencias técnicas y profesionales pertinentes de instrucción, como el dominio de la informática, la gestión, la contabilidad, las ventas y la atención al cliente, entre otros, a través de una accesibilidad universal (E5), mediante medios de comunicación y estudios primarios y superiores.

Interpretación: De la interrogante se observó que las PCD, debieron tener conocimientos y habilidades desarrolladas a lo largo de su vida para obtener ventaja en un puesto laboral, siendo el sector público quien debió incentivar ello; sin embargo, no existe apoyo en varios sectores, para Bances (2019) las habilidades y conocimientos, han permitido a una persona crecer en un ambiente interpersonal expresando sus cualidades, emociones, opiniones o derechos de manera apropiada en determinada situación. De acuerdo a lo descrito, por ejemplo, la Directiva N° D000001-2024-CONADIS-PRE sobre el Observatorio Nacional de estas personas, se desarrolló a partir de una de las temáticas que es la educación, se hizo mención de las estrategias de educación inclusiva; sin embargo, en la realidad no se cumple y no existe una adecuada enseñanza para las PCD en general.

**Figura 3**

*Interrogante 3. Implementación de Adaptaciones curriculares*



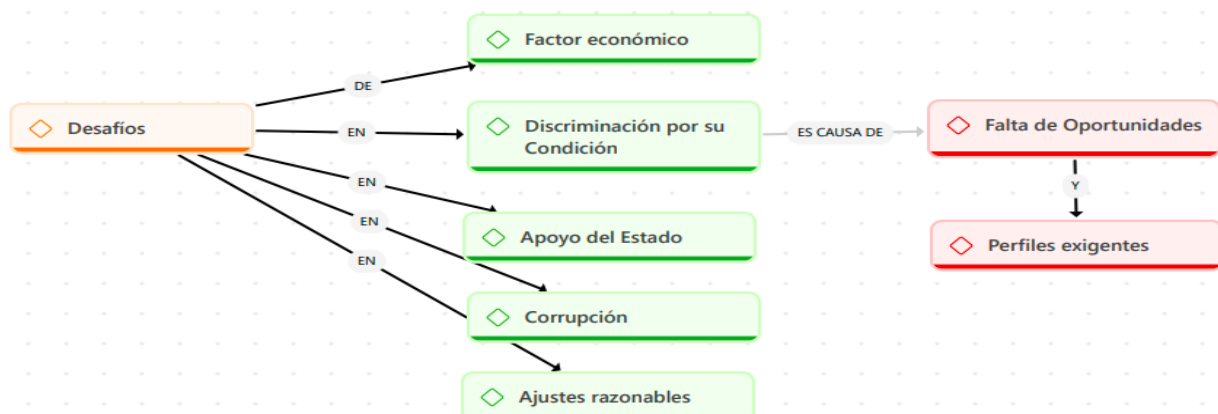
Nota. Elaborado a través de Atlas. Ti versión 24.

Los entrevistados señalaron que en nuestro país las adaptaciones curriculares no fueron suficientes, por los diferentes tipos de discapacidad que han existido. El E2 señaló que ha sido fundamental subrayar que la educación especial sólo es apropiada para el grupo de PCD graves o múltiples; las que no estuvieron en este grupo, asistieron a clases de educación regular, es justamente ahí donde se debió realizar ajustes en el plan de estudios ante una condición de igualdad con quienes no tienen discapacidades. El E3 y E4 concordaron que existió un plan de estudios para estas personas, pero se debió mejorar el acompañamiento con profesores sombra, para el acompañamiento real del alumno y que no sea cubierto en todos los casos por los padres. El E5 mencionó que, en la actualidad, este escenario no se aplicó plenamente en las escuelas, universidades o institutos porque no hubo instructores suficientemente cualificados en este campo o porque los educadores no estuvieron dispuestos a ocuparse de esta situación.

Interpretación: De la interrogante se observó, que en el país falta fortalecer las adaptaciones curriculares, también la implementación de los recursos visuales concretos y adaptables, según Duarte et al (2023) las iniciativas de sensibilización en las instituciones mediante un programa han ayudado a fortalecer un ambiente escolar positivo para las PCD además de fomentar la comunicación directa entre la comunidad escolar y las personas con deficiencias. Se analizó que la sensibilización y adaptación es de suma importancia para que las PCD tengan una educación en comunidad, en el país la directiva D000005-2023-CONADIS-PRE, ha tenido como finalidad que las instituciones públicas intervengan para satisfacer las necesidades esenciales de las PCD a fin de proteger sus derechos. Por lo tanto, se necesita crear un programa que favorezca la educación individual de las PCD a través de docentes especializados.

**Figura 4**

*Interrogante 4. Principales desafíos que afrontan las PCD*



Nota. Elaborado a través de Atlas. Ti versión 24.

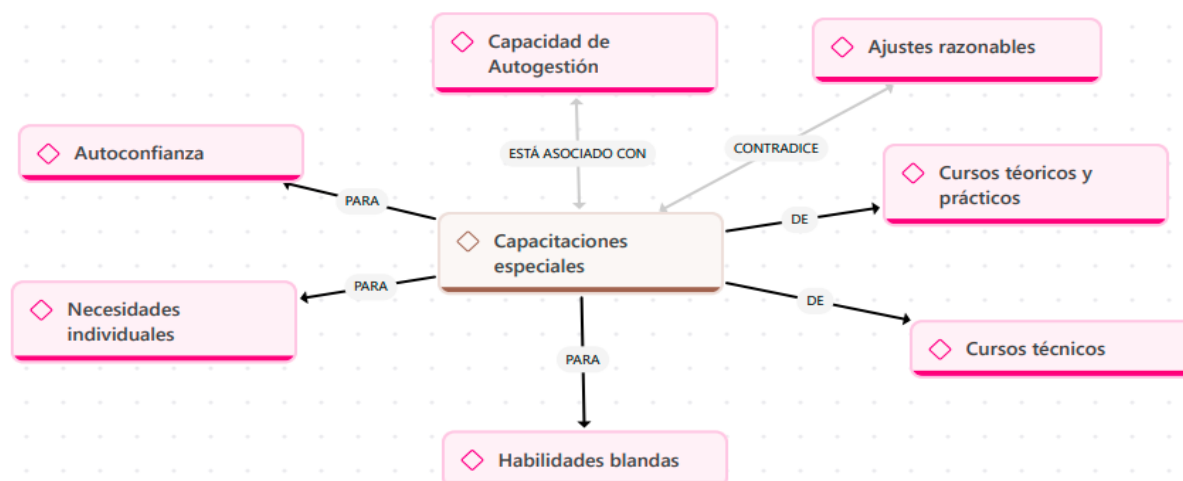
Los entrevistados describieron los distintos retos que afrontaron las PCD, siendo el más común la discriminación por su condición. El E1, E5 y el E6 confirmaron que estas personas sufren discriminación en la sociedad peruana debido a sus condiciones de salud, que les impidieron realizar sus actividades cotidianas sin plena libertad ni normalidad, una de las consecuencias fue la exigencia de perfiles en la búsqueda de empleo. El E2, E3 y E5 señalaron que el principal obstáculo es el crecimiento de la población, y ahí es precisamente donde entran en juego los ajustes razonables establecido en la Ley N.º 29973, que les permiten desempeñar su trabajo en pie de igualdad con las personas sin deficiencias, los entrevistados concordaron que no han sido cumplidos por las entidades.

Interpretación: De la interrogante de los principales desafíos de las PCD, se observó que existen varios factores que aún no se han eliminado, esto se debió a la poca iniciativa por parte del Estado de fomentar un programa accesible e integral, no solo inclusivo porque no se ha abarcado varios aspectos: en el trabajo, en la educación, en la salud y en el entorno social en general. La directiva D000001-2024-CONADIS-PRE, resaltó en la temática sobre las políticas públicas para la apreciación de los progresos y resultados en relación a los derechos de la discapacidad. En definitiva, el factor económico, la falta de apoyo del Estado impidieron la inclusión de estas personas a puestos laborales, siendo la corrupción otro de los retos.

OE 2: El acompañamiento en capacitaciones especiales a PCD para mejorar su inserción laboral.

### Figura 5

Interrogante 5. Tipos de capacitaciones especiales que necesitan las PCD



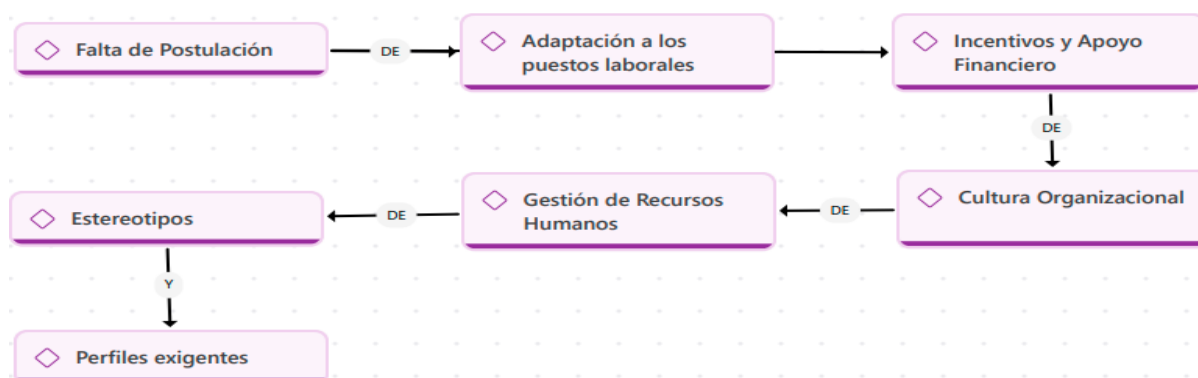
Nota. Elaborado a través de Atlas. Ti versión 24.

Los entrevistados describieron los diferentes tipos de capacitaciones especiales según las necesidades individuales de cada PCD, que permitan desarrollar sus capacidades y habilidades blandas a través de cursos apropiados ya sean prácticos o técnicos. El E2 y E3 contradijeron a los demás entrevistados, porque no se pudo hablar de un determinado tipo de capacitación; al contrario, se debió otorgar los ajustes razonables, que puedan adaptarse a las necesidades del individuo según el nivel de su discapacidad tanto en las convocatorias laborales como en sus actividades. El E4 y E5 describieron que la formación de capacitaciones debe fortalecer las habilidades y promover la autoestima, la autoconfianza a través de la autogestión.

Interpretación: De la interrogante de los tipos de capacitaciones especiales que necesitan las PCD, del análisis de la entrevista se resaltó la necesidad de un programa para fortalecer las capacitaciones, también se observó que las PCD, no gozan de los derechos que la Ley N.º29973 hace mención como el art. 50.1 respecto a los ajustes razonables, por ello que debió fortalecer ese aspecto, sin embargo, este no es suficiente, porque se debieron resaltar los tipos de discapacidad y las herramientas a utilizar. Por tanto, un programa adaptable puede fortalecer las capacitaciones que ayuden a las PCD en sus habilidades blandas para que tengan autoconfianza.

### Figura 6

Interrogante 6. Cuota de empleabilidad



Nota: Elaborado a través de Atlas. Ti versión 24.

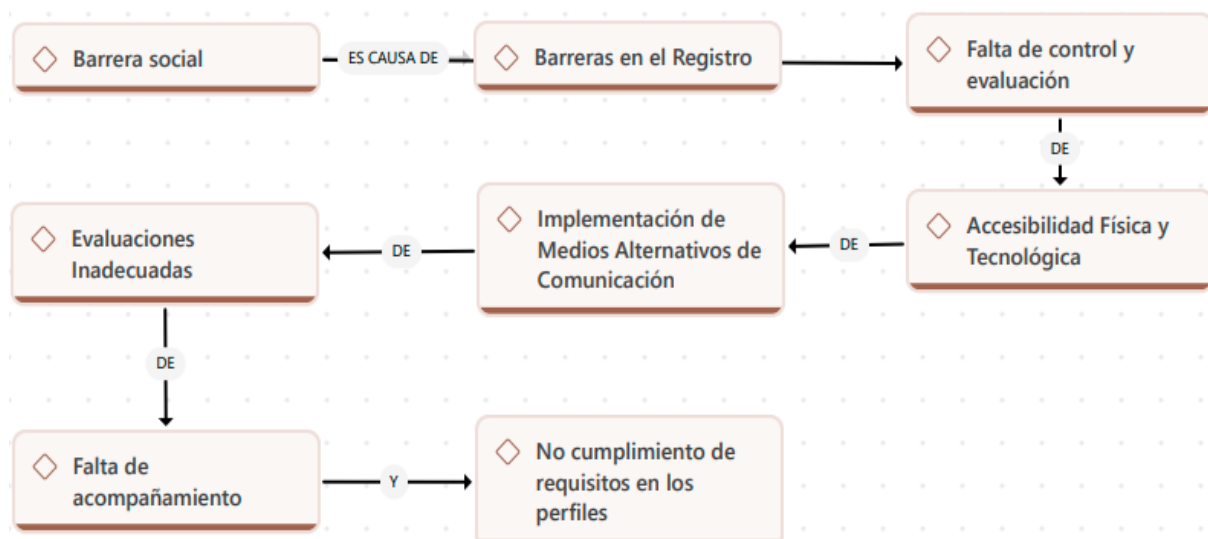
Los entrevistados mencionaron los motivos, del porque no se cumplió con la cuota de empleabilidad, uno de ellos es por la falta de postulación de las PCD, ya que no se ajustaron o adaptaron a los perfiles del puesto buscado por dichas entidades

tanto en el sector público como privado; asimismo los estereotipos que subestiman sus habilidades. El E5 señaló que otro escenario es el desinterés de los discapacitados, que creen que su condición les hace menos deseables para el empleo. Por esa razón deben crearse capacitaciones que promuevan su autoestima. El E4 manifestó que es importante la accesibilidad en el lugar de trabajo, ayudas económicas e incentivos para la inclusión; también era crucial fomentar una cultura organizativa. Por último, el E6 hizo mención que la cuota de empleabilidad es del 5% y es responsabilidad de la administración y de la gerencia de Recursos Humanos.

Interpretación: De la interrogante sobre porque la cuota de empleabilidad no se cumplió, se observó que solo una parte de las entidades públicas efectúan con el 5%, además las PCD no han cumplido con el perfil adecuado, en otras palabras no tiene formación profesional, muchos de ellos no han gozado de solvencia económica, según Conadis (2024) reportó que durante el año 2023, nueve habían sido las entidades públicas a nivel nacional que habían cumplido con la cuota de empleo del 5% que indicó la Ley N.º 29973. Por otro lado, se ha debido de incentivar la inclusión laboral de las PCD; asimismo el apoyo por parte del Estado sobre todo de políticas públicas y programas asistenciales.

**Figura 7**

*Interrogante 7. Barreras en los programas de capacitaciones especiales*



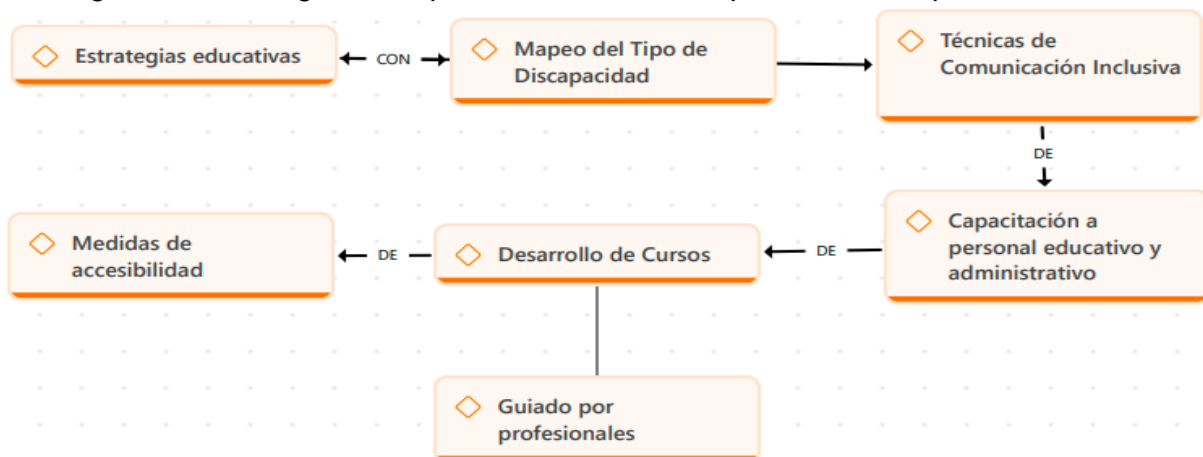
Nota. Elaborado a través de Atlas. Ti versión 24.

Los entrevistados señalaron las barreras que afrontan las PCD, para acceder a un puesto de trabajo. El E2 expresó que los programas de formación no tienen barreras, sino que las PCD, no cumplieron las exigencias de los perfiles laborales que dan las empresas públicas y privadas. El E3 señaló obstáculos a nivel social; como la discriminación por parte de empresarios y compañeros de trabajo; y la falta de formación para los discapacitados. El E4 mencionó la existencia de barrera tecnología y de accesibilidad física; como pantallas de lectura, así como una falta de infraestructura físicamente accesible, como rampas; dificultad para inscribirse a evaluaciones o entrevistas inadecuadas. Asimismo, el E5 señaló la falta de implementación de mecanismo de comunicación para las PCD. Ante lo descrito se necesitó definitivamente un acompañamiento a las PCD que afronte las diversas barreras sociales.

Interpretación: De la interrogante sobre las barreras en las capacitaciones especiales, se observó que los programas existentes no son suficientes, son simples, faltó abarcar ámbitos que apoyen en su totalidad a las PCD, porque han existido diferentes tipos de deficiencias, además que los programas debieron de haber gozado de un enfoque inclusivo adecuado que debió haber registrado todo los datos necesarios para apoyar a este grupo de personas, según Tanure y Carvalheiro (2024) resaltaron la necesidad de la aplicación de prácticas pedagógicas y evaluaciones adaptadas para los alumnos con discapacidad y satisfacer las necesidades esta población. Por ello, es importante que los profesionales tengan en consideración las necesidades específicas de cada persona con discapacidad al momento de una entrevista o capacitación, porque muchas de ellas se han realizado de manera inadecuada o insuficiente.

**Figura 8**

*Interrogante 8. Estrategias de implementación de las capacitaciones especiales*



Nota. Elaborado a través de Atlas. Ti versión 24.

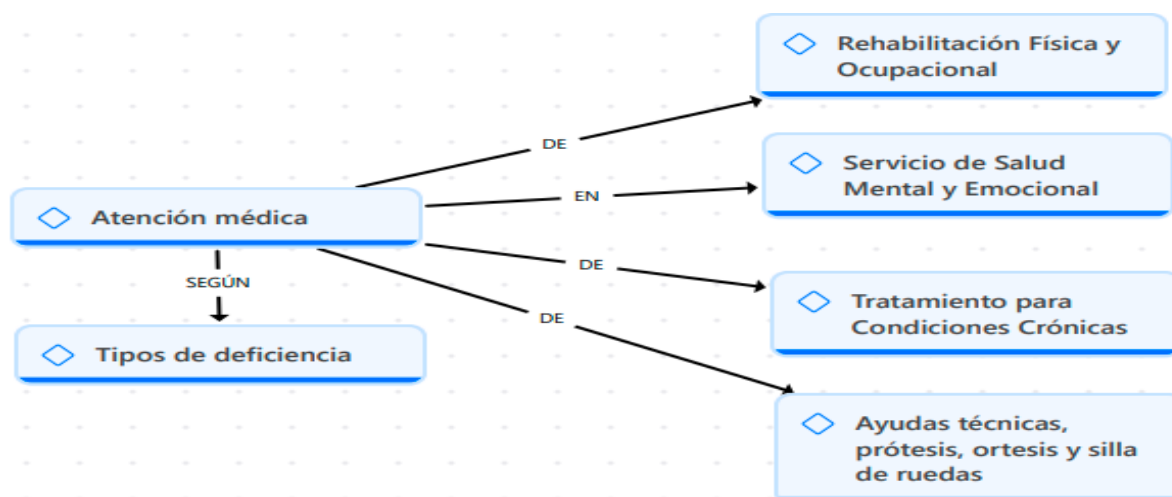
Según los entrevistados señalaron las estrategias para que las capacitaciones sean más accesibles, a través de un acompañamiento y guiados por personas profesionales. El E1 y E6 concordaron que incluir a la familia es una estrategia educativa que pudo haberse puesto en práctica; además, el CONADIS debió crear e implementar programas de apoyo en colaboración con el MTPE. El E3 manifestó lo importante que es el seguimiento a los tipos de discapacidad. El E4 clasificó los tipos de estrategias; el personal docente y administrativo en prácticas de comunicación integradoras, modificaciones curriculares y administración de tecnología de apoyo. A diferencia de los demás entrevistados el E6 precisó una estrategia de cursos para las PCD y su evaluación por grupo de profesionales, como tutores, psicólogos o médicos.

Interpretación: De la interrogante se observó, que las estrategias no han podido establecerse de manera general, se necesitó evaluar a cada grupo de personas con discapacidad, para después aplicarse los ajustes razonables que la Ley N.º 29973 ha establecido y con ello mejorar o adaptarse a brindar capacitaciones especiales, porque lo esencial es su inclusión laboral de manera eficaz.

OE 3: El acompañamiento en cuidados de la salud a PCD para mejorar su inserción laboral.

### Figura 9

Interrogante 9. Principales necesidades de atención médica de las PCD



Nota. Elaborado a través de Atlas. Ti versión 24.

Según los entrevistados calificaron las necesidades principales de atención médica y estos se han realizado según el tipo de discapacidad. El E1 mencionó que

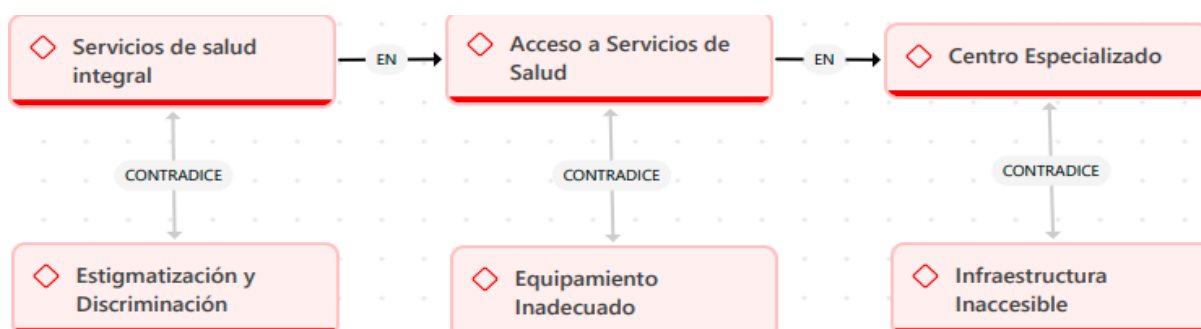


las PCD necesitan atención médica prolongada, el Estado debió proporcionar gratuitamente, evaluaciones y tratamientos de salud tanto emocional y psicológica. El E2 discrepó que no es posible identificar una necesidad específica de atención médica, porque no ha existido una sola discapacidad. El E4, E5 y E6 concordaron en una atención médica especializada y de calidad, como la fisioterapia, la terapia ocupacional entre otras para mejorar la funcionalidad o la autonomía de las PCD; además que la rehabilitación puede mejorar la calidad de vida y ayudar al desarrollo de las habilidades necesarias para el éxito laboral de estas personas.

Interpretación: De la interrogante se observó que PCD, han requerido de asistencia médica continua según el tipo de discapacidad, además de las herramientas o equipo adecuado de acuerdo a su necesidad, como es el caso de las personas con condiciones mentales que es importante los medicamentos. Por tanto, es necesario el continuo acompañamiento de un profesional que emita un reporte mediante una constancia del avance que ha tenido la persona y sirva ante una postulación a un empleo para incentivar la inserción laboral. La D000001-2024-CONADIS-PRE, señaló la importancia de abordar el tema de salud, sobre las barreras que impiden su acceso, además el apoyo por parte del estado de la tecnología, según Amorim y Tinoco (2023); para elevar el nivel de vida de las PCD es vital los avances tecnológicos mediante datos en diversos formatos, como texto, gráficos, tablas, imágenes, vídeos para su bienestar e información relacionada con la salud de este grupo de personas.

**Figura 10**

*Interrogante 10. Barreras que enfrentan las PCD en los servicios de salud*



*Nota.* Elaborado a través de Atlas. Ti versión 24.

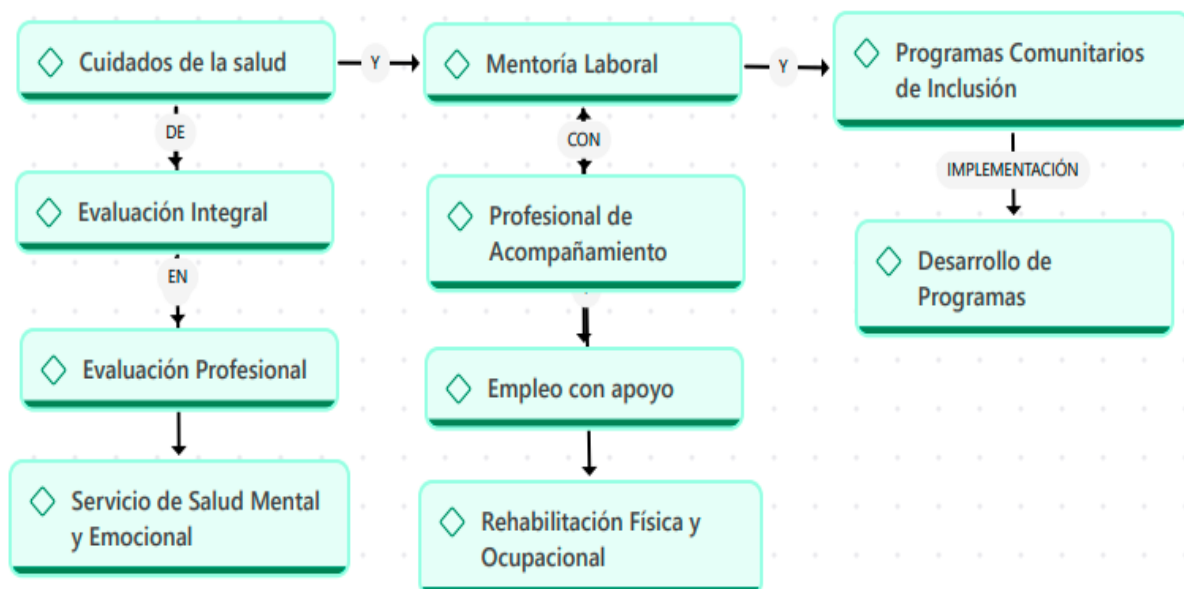
Según los entrevistados señalaron las barreras que enfrentaron las PCD en cuanto al acceso a los diferentes tipos de servicios de salud, como ya se hizo mención

se buscó un acceso universal, sin embargo, aún existen obstáculos. El E4 mencionó los distintos tipos de barreras entre ellos, estigmatización y discriminación, el equipamiento inadecuado y la Infraestructura inaccesible. Las PCD han requerido de servicios que se adecuen a sus necesidades básicas. El E5 indicó que otros de los obstáculos es el SIS (sistema integral de salud) que no ha resguardado toda la atención médica, colocando en peligro el bienestar de la PCD; además, que no se han podido acceder plenamente debido a limitaciones económicas, porque ha existido una falta de servicios de salud indispensables para el cuidado de la PCD.

Interpretación: Se observó que no ha existido una inclusión total, porque se ha necesitado de un centro especializado en salud solo para las PCD, ya que para obtener un empleo la estabilidad en la salud tanto física como psicológica es vital; además estas personas no han podido desarrollar sus habilidades por no tener una adecuada atención. Por tanto, las familias solo han alcanzado acceder al sistema gratuito de salud, y no a un particular, y es importante que nuestro país integre una evaluación integral como servicio de salud a las PCD.

**Figura 11**

*Interrogante 11. Tipos de acompañamiento en cuidados de la salud*



*Nota.* Elaborado a través de Atlas. Ti versión 24.

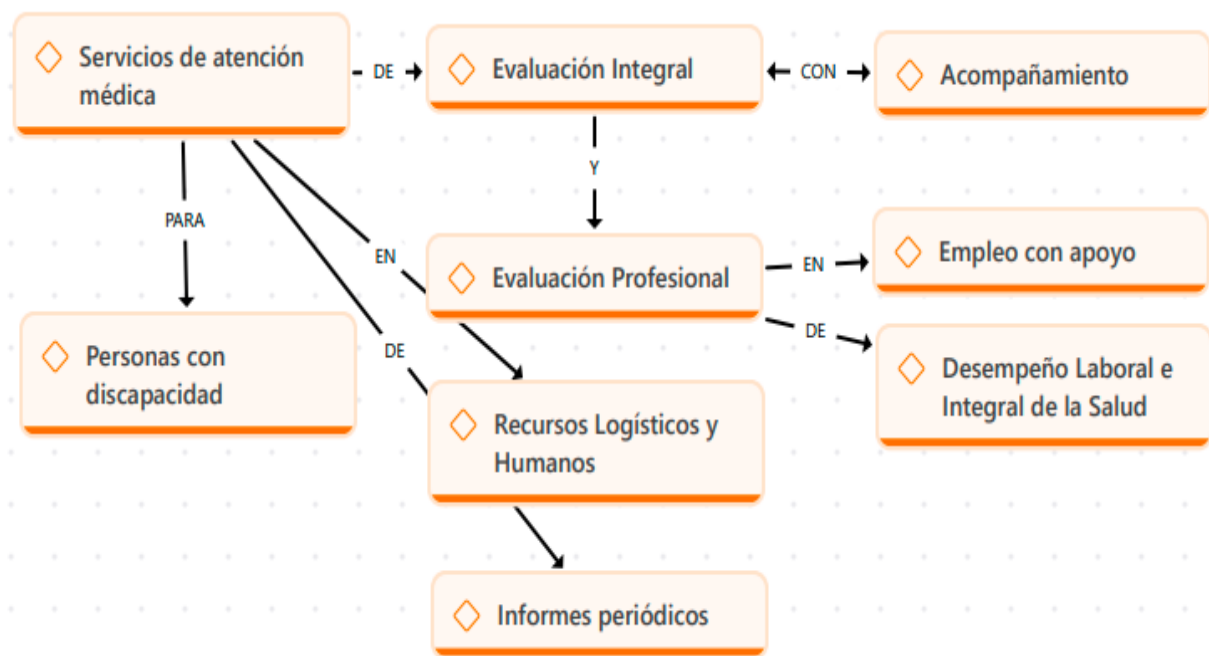
Según los tipos de acompañamiento para el cuidado de la salud de las PCD deben de fomentarse a través de programas. El E1 señaló que la inserción laboral se fortalece mediante programas especializados, a través de una evaluación exhaustiva

por un profesional sanitario que determine un diagnóstico en la que indique el área apropiada para la PCD en un puesto de trabajo. Sin embargo, el E2 no consideró un acompañamiento en salud, sino una estrategia de empleo con apoyo. El E4 hizo mención que se necesita de un apoyo médico completo y un grupo multidisciplinar; además de terapias especializadas psíquicas y emocionales; también apoyo individual y orientación en el lugar de trabajo, así como tutoría laboral a través de un programa de inclusión en la comunidad.

Interpretación: Se observó que las PCD, han necesitado de un acompañamiento en los cuidados a su salud, en el área médica, sobre todo en el lugar de trabajo con un mentor que les oriente a desenvolverse y desarrollarse en su puesto de trabajo. En definitiva, esto se tiene que realizar con un grupo de profesionales tal y como mencionan las directivas es importante la inclusión y desarrollo social, no solo basarse en un área en concreto, tal y como mencionó Mendoza (2019) los cuatro tipos de acompañamiento y capacitación: capacitación inductiva, preventiva, correctiva y para el desarrollo.

**Figura 12**

*Interrogante 12. Implementación en la Ley N.º 29973*



*Nota.* Elaborado a través de Atlas. Ti versión 24.

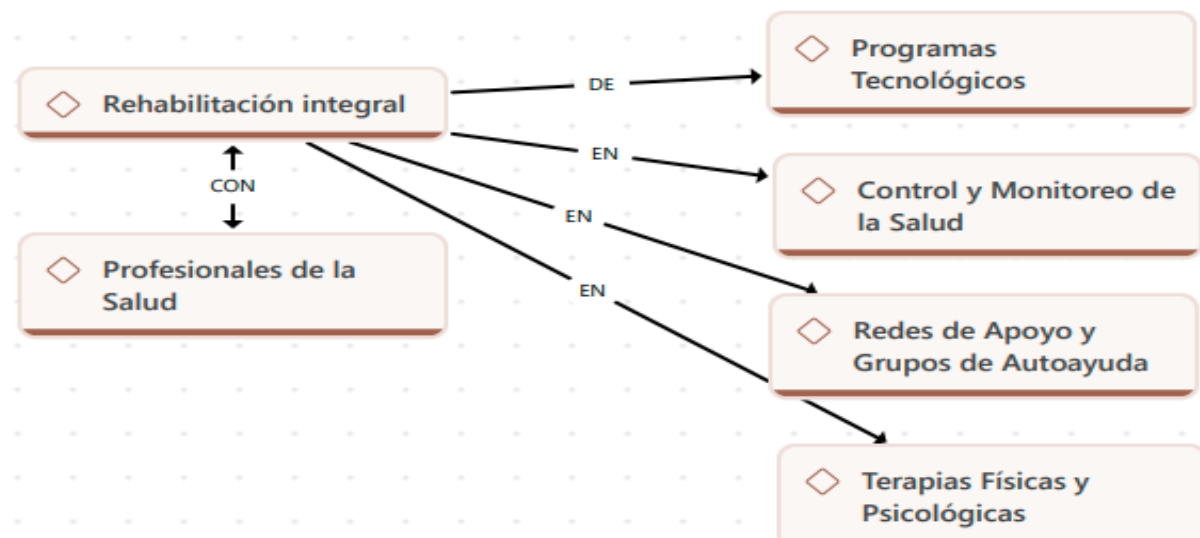
Según los entrevistados mencionaron aquellas implementaciones en servicios de atención médica de los cuales el E1 y el E6 señalaron que en la Ley de las PCD no existió una supervisión de los servicios médicos, por lo tanto, debe implementarse un acompañamiento integral y no solo familiar; además de la creación de un programa que vigile estos servicios a través de SUSALUD, y que las áreas de R.H tienen un rol fundamental en la inserción laboral de estas personas. El E2 no fundamentó desde el punto de la salud, al contrario, señaló la creación de medidas para el empleo con apoyo. El E4 mencionó que se puede efectuar tácticas bajo el amparo de la Ley de PCD a través de reportes periódicos, exámenes de salud ocupacional y coordinación entre instituciones médicas y laborales junto con las redes de apoyo.

Interpretación: De acuerdo a la interrogante se observó en cuanto a la salud que no ha sido necesaria la supervisión médica a un centro de salud mediante una ley, tampoco la implementación de la Ley N.º 29973, por el contrario, se debió resaltar la creación de un programa o un observatorio periódico médico, la directiva D000001-2024-CONADIS-PRE, es un observatorio nacional de la discapacidad no se basó solamente en la salud sino en las distintas áreas, como la educación, etc. Siendo importante que el gobierno junto a los ministerios u organismos puedan trabajar de forma adecuada y articulada para el bienestar de las PCD.

OE 4: El acompañamiento en rehabilitación integral a PCD para mejorar su inserción laboral.

### Figura 13

Interrogante 13. Implementación de servicios de rehabilitación



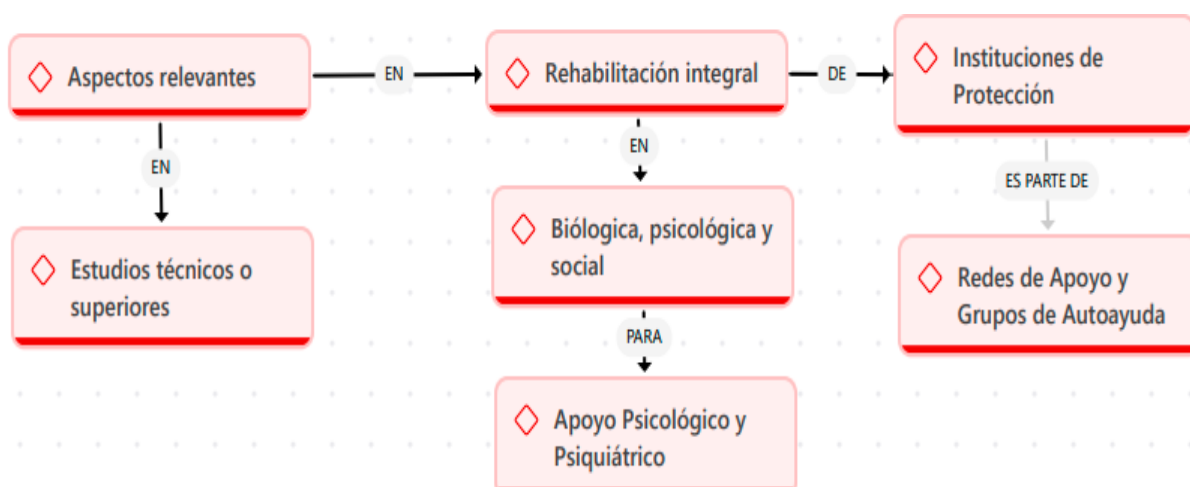
Nota. Elaborado a través de Atlas. Ti versión 24.

Según los entrevistados desde su experiencia afirmaron que la rehabilitación integral de PCD debió de implementarse a través de programas especiales. El E1 manifestó que para garantizar una inserción laboral y un rendimiento eficiente debió aplicarse programas tecnológicos para las PCD. El E3 y E4 precisaron la implementación de terapias psíquicas y físicas, en coordinación con grupos de ayuda; asimismo la adaptación en la inclusión laboral de habilidades blandas. Respecto al E5 consideró que el personal discapacitado debe tener acceso a servicios de gestión y seguimiento sanitarios, y que las organizaciones debieron de contar con personal de asistencia médica. Es importante lo mencionado por el E6 respecto al equipamiento moderno para la calidad de los servicios médicos.

Interpretación: De la interrogante se observó, que el país ha necesitado de una asistencia médica especializada mediante el recurso de la tecnológica ya sea en un centro de salud o en el ámbito laboral para las PCD y a la vez accedan a programas de capacitación o talleres, sobre todo en el ámbito de trabajo deben ofrecerse estos servicios, para Bietti (2023) la herramienta esencial o requisito previo para ejercer los derechos fundamentales es la accesibilidad. En definitiva, todo programa o servicio debe basarse en el acceso universal porque solo así se puede garantizar los derechos de las PCD.

### Figura 14

Interrogante 14. Aspectos relevantes de rehabilitación integral para mejorar la empleabilidad



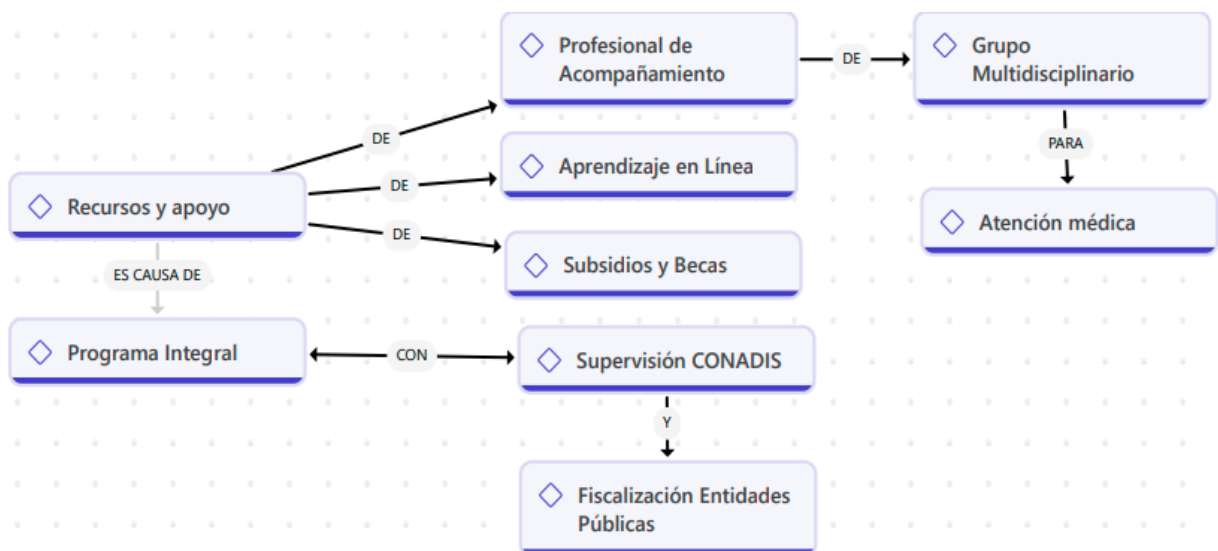
Nota. Elaborado a través de Atlas. Ti versión 24

Según los entrevistados afirmaron que la rehabilitación integral de las PCD debió de implementarse a través de programas especiales. El E1 y E6 manifestaron que un aspecto importante es la identificación de las necesidades de las PCD a fin de mejorar la empleabilidad, desde una triple dimensión biológica, psicológica y social. A través de un programa de rehabilitación completo que integre elementos médicos, educativos, entre otros. El E2 señaló los estudios superiores como aspecto relevante. El E3 indicó que para salvaguardar los derechos de las PCD se ha requerido de Instituciones de Protección para un correcto control. El E4 señaló necesario un apoyo psiquiátrico y psicológico para los discapacitados.

Interpretación: De la interrogante se observó que hay consenso en el desarrollo de habilidades y el apoyo continuo porque son esenciales para las PCD, mientras que se discrepó en la prioridad entre aspectos médicos y educativos. Se interpretó que una rehabilitación integral y coordinada que incluya la evaluación de necesidades y el seguimiento del progreso es crucial para una inserción laboral efectiva.

**Figura 15**

*Interrogante 15. Recurso y apoyo para mejorar los programas de rehabilitación*



*Nota.* Elaborado a través de Atlas. Ti versión 24

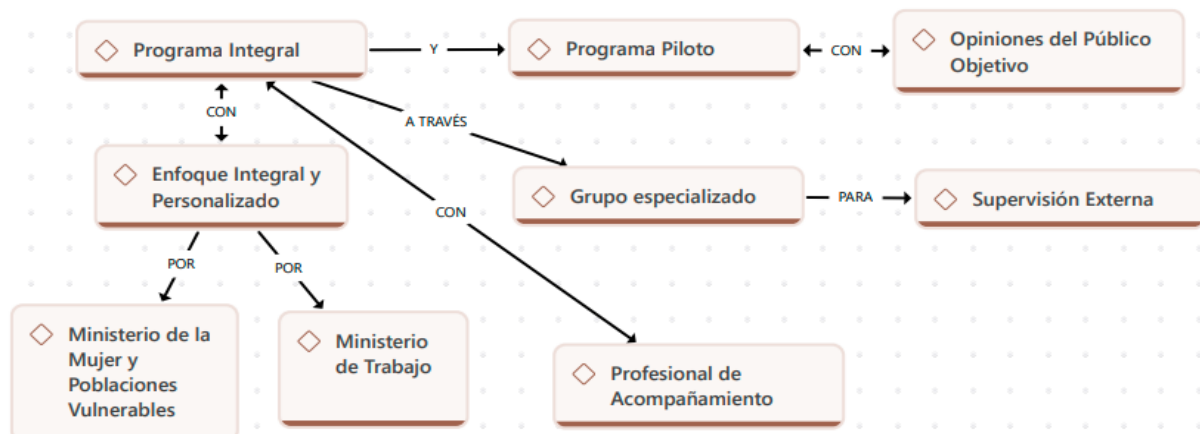
Según los entrevistados para mejorar los programas de rehabilitación se ha requerido de recursos, para incentivar la inclusión laboral. El E1 señaló que el CONADIS debió ser supervisado y la ley debió ser modificada para incluir el debido cumplimiento y la creación de un programa integral que apoye a las PCD desde la contratación hasta la formación, todo ello bajo la dirección experta de un médico. El E3 y E4 hicieron mención de la implementación de un programa que fomente la

inclusión laboral como las ayudas y becas, desarrollo de competencias interpersonales, entornos de aprendizaje en línea, etc. El E5 señaló que se debió contar con un grupo multidisciplinario que haya abordado temas de salud.

Interpretación: De la interrogante se observó que los recursos y apoyos complementarios incentivan a la inserción laboral, sin embargo, estos no se han dado de manera total, faltó la implementación del acompañamiento de un profesional y este tiene que estar registrado adecuadamente. Por otro lado, se observó que el apoyo del Conadis es fundamental conjuntamente con una fiscalización. Además, la tecnología coopera a la creación de programas, a través de plataformas tecnológicas y dar soluciones, con apoyo del gobierno para las PCD, para Bietti (2023) las PCD debieron tener programas de formación porque es crucial a la hora de buscar trabajo; por lo tanto, es fundamental tener en cuenta la probabilidad de que esta población pueda recibir ayuda de los servicios de protección social.

**Figura 16**

*Interrogante 16. Adaptación de programas de rehabilitación para las necesidades específicas de las PCD*



*Nota.* Elaborado a través de Atlas. Ti versión 24

Según los entrevistados debió existir diferentes tipos de programas que aborden las necesidades básicas y tienen que ser completos y de calidad. El E1 señaló la creación de un programa integral, desde la formación hasta el empleo. Asimismo, el E2 mencionó que la rehabilitación no solo debió centrarse en la salud sino en diversos aspectos. El E4 mencionó que estos programas debieron tener un enfoque integral y transversal siendo implementados por el MIMP y el MTPE. El E5 hace mención que debería ejecutarse un programa piloto para sopesar las ventajas y

los inconvenientes de su adopción; las opiniones del público objetivo deben ser la principal fuente de información para este programa.

Interpretación: De la interrogante se observó que es necesario fomentar los ajustes apropiados en el lugar de trabajo y crear armonía entre su entorno profesional, personal y social mediante un programa de rehabilitación que no solo se refiera a la salud, sino que englobe todo desde la atención médica, la capacitación de las PCD, porque el objetivo es la contratación en un puesto adecuado, ya que con ello se favorecería el desarrollo en la sociedad a través de la igualdad de oportunidades y se cumpla con el ODS.



#### IV. DISCUSIÓN

En alusión al objetivo general de la presente investigación que es “El acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral” en los resultados se obtuvo que existen programas en el sector público, sin embargo, estos no son muy conocidos por el grupo de las PCD, la gran parte se refiere a bonos o pensiones, sin embargo, aún no existe un programa general asistencial que guíe y acompañe a estas personas para acceder a los programas con facilidad. Además, no se cumple con lo establecido en el artículo 45 de la Ley N.º 29973, porque no ha respetado la cuota de empleo del 5 % en el sector público a favor de los PCD. De acuerdo al objetivo que se planteo es necesario proponer un programa asistencial general que guíe a estas personas en el transcurso de su vida con el apoyo profesional, y puedan encontrar un trabajo digno mediante un acompañamiento para el desarrollo de la inserción laboral.

No obstante, en el estudio de Arteaga (2019) realizado en Ecuador, que se basa en un modelo inclusivo para apoyar a las PCD de cualquier tipo de deficiencia, en el ámbito profesional y personal, siendo un objetivo la eliminación de las barreras sociales y laborales para la regulación de la inserción laboral. Este estudio no se acopla de manera general al objetivo del presente estudio que es proponer un acompañamiento general, desde las necesidades específicas de cada tipo de discapacidad abarcando la atención de la salud y la educación no solo el área personal o laboral.

Sin embargo, la teoría social de discapacidad de Priestly (1998) reafirma el objeto de estudio, al mencionar que el enfoque apropiado es el modelo social, el cual incentiva que la PCD sea física o psíquica contribuye a la sociedad para un progreso social y económico sin discriminar aquellas limitaciones que los hacen especiales (Garay y Carhuancho, 2019). En definitiva, esta teoría se acopla a nuestro objetivo porque el enfoque que se busca a través de un programa de acompañamiento es global, asistencial e integral para el bienestar social y personal que las PCD deben tener; y mediante ello eliminar toda clase de obstáculos-barreras que impidan la implementación de mecanismos medidas y programas en el país.

A ello, se tiene que el entrevistado 1 señaló que “debería implementarse un programa donde se tenga una asistencia global, que sean evaluados por un grupo de

profesionales” (Obtenido mediante entrevista, del 03 de junio del 2024). De lo señalado por el entrevistado se recalca que para un programa de acompañamiento a personas con condiciones especiales debe existir un equipo de profesionales que contribuyan al apoyo de las PCD. Por eso, el entrevistado número 5 resaltó que deben “elaborar perfiles más flexibles, convocatorias exclusivas para las PCD, capacitación a profesionales con discapacidad para mejorar su prestación de labores en las entidades” (Obtenido mediante entrevista, del 03 de junio del 2024). Ello reafirma la no existencia de programas de acompañamiento en la vida de las PCD.

Como conclusión, se tiene que no existe un programa de acompañamiento a las PCD, solo algunas que incentivan la inclusión laboral, pero no son suficientes, puesto que el objetivo del estudio es proponer un programa que ayude a estas personas en su vida cotidiana y de trabajo, se requiere del esfuerzo del gobierno con otras autoridades para fortalecer el progreso social.

En alusión al primer objetivo específico “El acompañamiento en educación especial a las PCD para mejorar su inserción laboral” de los resultados obtenidos a modo general aún existen desafíos que impiden el avance en la educación básica y especial de estas personas, desde el factor económico hasta el factor social (discriminación); sin embargo, se afirma que es necesario la adaptación curricular mediante programas que ayuden a fortalecer las habilidades y conocimiento, según Luarte et al (2023) las iniciativas de sensibilización en las escuelas a través de un programa contribuyo a crear un clima escolar más positivo para las PCD porque tienen más éxito a la hora de fomentar la comunicación directa entre la comunidad escolar y las personas con deficiencias; por otro lado la directiva D0000005-2023-CONADI-PRE, tiene la finalidad que las instituciones públicas intervengan para satisfacer las necesidades esenciales de las PCD a fin de proteger sus derechos, como brindar bienes y servicios.

No obstante, el estudio de Rodríguez (2020) señala que la Ley N° 29973, exige a las organizaciones públicas a incorporar PCD, es por ello, que al verse obligados las empresas generan puestos poco útiles o productivos, por el simple hecho del cumplimiento de la ley, y no cubre las necesidades básicas de las PCD de manera apropiada. Este estudio no concuerda con el trabajo de investigación, puesto que las empresas tienen la obligación de cumplir lo dispuesto por la norma, sobre todo de

incentivar la educación especial, y abastecer las necesidades personales de cada individuo que tengan alguna discapacidad que le impida obtener un empleo adecuado, porque estas personas necesitan de educación especial para entrar a un empleo.

A ello, se tiene que el entrevistado 4 recalcó que “El gran problema de la falta de inserción laboral de las personas con discapacidad es la falta de preparación educativa (...) muchos casos no concluyen su educación básica regular, lo que impide sus estudios superiores (...) es crucial que las personas con discapacidad adquieran habilidades técnicas y profesionales relevantes” (Obtenido mediante entrevista, del 03 de junio del 2024). Lo mencionado por el entrevistado afirma que muchas PCD, no pueden acceder a completar su educación básica, siendo un problema latente para la inserción laboral, siendo necesario que tengan habilidades diferentes para facilitarse en conseguir un puesto de trabajo.

De la misma forma el entrevistado 2 señaló que “se deben efectuar las adaptaciones curriculares para que puedan desempeñarse en igualdad de condiciones que una persona sin discapacidad” (Obtenido mediante entrevista, del 03 de junio del 2024). Dicho esto, se requiere personal educativo apropiado, asimismo el acompañamiento sombra a través del compromiso de los docentes. A modo de conclusión es importante el acompañamiento en educación especial de las PCD, mediante profesores o equipos especializados que refuercen sus habilidades o capacidades mediante cursos o talleres y se pueda mejorar su inserción laboral en el país.

En alusión al segundo objetivo específico “El acompañamiento en capacitaciones especiales a las PCD para mejorar su inserción laboral”. Se obtuvo a través de los resultados que se necesita ampliar y cumplir los ajustes razonables en cada entidad, que va de la mano con las capacitaciones; también desarrollar las necesidades individuales, fortalecer las habilidades blandas, para que estas personas puedan cumplir sus metas y trabajar en un ambiente adecuado, además se observó que los programas existentes no son suficientes, son simples, falta abarcar ámbitos que apoyen en su totalidad a las PCD, porque existen diferentes tipos de deficiencias, además que los programas deben gozar de un ingreso inclusivo adecuado que registre todo los datos necesarios para apoyar a este grupo de personas, según

Tanure y Carvalheiro (2024) señalaron que se ha desarrollado la aplicación de prácticas pedagógicas y evaluaciones adaptadas para satisfacer las necesidades de la población de PCD en especial a los alumnos con alguna deficiencia. La investigación del estudio resalta la propuesta de proponer en las capacitaciones especiales acompañamiento adecuado.

Ante ello, la investigación de Arteaga et al. (2023) en su artículo realizado en Ecuador se enfocó en el trabajo protegido en el sector para facilitar las oportunidades laborales de las PCD, se hace mención en sus hallazgos que las contrataciones cumplieron un parámetro legal, en donde los Centros Especiales de Empleo no fomentaron el aislamiento de las PCD, este tipo de enfoque sirvió como mecanismo idóneo para el desarrollo de las habilidades y destrezas de las PCD. Este trabajo establece un enfoque basado en incentivar y desarrollar las habilidades y destrezas de las PCD, se vincula al objetivo del presente estudio; porque también busca fortalecer los conocimientos de las PCD, la diferencia es el medio el cual es mediante programas de capacitación especial y no solo desarrollar sus habilidades.

Por eso, el entrevistado 5 hace mención que se “Necesitaría capacitaciones referentes a habilidades blandas, de autoestima que permita fortalecer su aceptación” (Obtenido mediante entrevista, del 03 de junio del 2024). El entrevistado 2 consideró “que no deben tener capacitaciones especiales, sino otorgarles precisamente los ajustes razonables en la convocatoria y el puesto laboral” Obtenido mediante entrevista, del 03 de junio del 2024). En definitiva, se deben otorgar los ajustes razonables, que se adapten a las necesidades del individuo según el nivel de su discapacidad tanto en las convocatorias laborales como en sus actividades.

A modo de conclusión es necesario el acompañamiento en las capacitaciones especiales de las PCD, esto contribuye a la adaptación de estas personas en cualquier lugar y entorno social, que fortalezca sus habilidades, capacidades y sobre todo su desarrollo profesional, porque el único fin es la inserción laboral adecuada de las PCD en la sociedad.

En alusión al tercer objetivo específico “El acompañamiento en cuidados de la salud a las PCD para mejorar su inserción laboral”, se obtuvo de los resultados que las PCD, requieren de atención médica de calidad, mediante la implementación de un equipo profesional adecuado, y los equipos necesarios para su atención, porque los

servicios de salud no contienen una infraestructura adecuada, la dificultad es por los diferentes tipos de discapacidad que existen, siendo el Estado quien debe proporcionar gratuitamente, evaluaciones y tratamientos de salud tanto emocional como psicológicas, entre otras. Aún no existe un programa especializado que supervise que establecimientos se centran en las PCD, o cuales tienen el mayor número y no es necesario la supervisión médica al centro de salud mediante la implementación de la Ley N.º 29973, sino la creación de un programa un observatorio periódico de salud.

Acerca de la Teoría de Nussbaum, según Cuenca (2012) concibió los derechos de las PCD y se basó en enfocar el deber de respetar la dignidad de cada individuo con discapacidad, reconociendo también su potencialidad, es decir busca la inclusión para las PCD, el cual debería ser universal, ha considerado que cada individuo tiene la capacidad moral de actuar según su potencial humano. Esta teoría guarda relación con la atención a los cuidados de salud de la PCD, porque el derecho a su salud es un derecho esencial, ya que sin ello el discapacitado no podría realizar otro tipo de actividades, al mencionar el término universal, se requiere de un acceso que facilite a la personas a los servicios de atención médica.

Ante ello, el entrevistado número 4 mencionó que “El acceso a servicios de salud mental y apoyo emocional puede ser fundamental para su bienestar integral y su capacidad de adaptarse al entorno laboral” (Obtenido mediante entrevista, del 03 de junio del 2024). La salud es un derecho primordial ante los diferentes tipos de barreras que afrontan las PCD siendo de suma importancia la salud mental. Según el entrevistado número 1 señaló que “Para mejorar su inserción laboral de una PCD, debe crearse programas especializados donde el profesional de la salud debe evaluar íntegramente y señalar de acuerdo a su diagnóstico dentro de qué ámbito pueda desempeñarse mejor a un puesto laboral” (Obtenido mediante entrevista, del 03 de junio del 2024). Es importante resaltar este punto porque en cada ámbito profesional debe existir especialistas que tengan un diagnóstico adecuado de sus trabajadores con discapacidad, por ello es necesario los cuidados a su salud integral, y así no se vulneren sus derechos primordiales de asistencia médica básica.

Como conclusión se tiene que el acompañamiento de cuidados en la salud de las PCD, necesita de equipo de profesionales, mediante un enfoque accesible y en

un centro especializado, tanto en los servicios médicos, como en el ámbito laboral del sector público.

En alusión al cuarto objetivo específico “El acompañamiento en rehabilitación integral a las PCD para mejorar su inserción laboral” se tiene a través del resultado la necesidad de implementar programas especiales tecnológicos para las terapias psíquicas y físicas, en coordinación con grupos de ayuda; mediante el seguimiento sanitario adecuado, y que las organizaciones deben contar con personal de asistencia médica, en otras palabras faltan recursos y apoyo, siendo primordial un acompañamiento para las PCD y esto contribuya a la inclusión de trabajo. La D000001-2024-CONADIS-PRE, señaló la importancia de abordar el tema de salud, sobre las barreras que impiden su acceso, además el apoyo por parte del estado de la tecnología, para Amorim y Tinoco (2023); la búsqueda de instrumentos para elevar el nivel de vida de las personas con deficiencias dio lugar a avances tecnológicos que pueden transmitir datos en diversos formatos, como texto, gráficos, tablas, imágenes, vídeos para su bienestar e información relacionada con la salud. Se resalta el objetivo del estudio, porque es necesario recursos tecnológicos para la rehabilitación integral.

Sin embargo, el estudio de Villacrés et al (2019) encontró innumerables inconvenientes que tienen las PCD cuando se trata de garantizar su acceso a un empleo, se propagan estigmas de marginación que rebaja su autoestima; a pesar de la mejora faltan reducir brechas. Este estudio no concuerda con el trabajo de investigación, porque las PCD al ingresar a un empleo o querer tener acceso a uno, no pueden presenciar estigmas o discriminación porque afecta su salud mental, es por ello que el objetivo presente busca la rehabilitación integral de estas personas, y no solo enfocarse en el ámbito laboral.

Ante ello, el entrevistado número 6 consideró “que la rehabilitación como tal, ayudaría a muchas personas con discapacidad a poder tener un porcentaje de avance en su inserción laboral, ya que cada uno podrá acceder a cursos, talleres o programas de capacitación, que en definitiva contribuirá en su futuro laboral” (Obtenido mediante entrevista, del 03 de junio del 2024). Es fundamental los mecanismos de rehabilitación mediante el control y evaluación por profesionales de salud y otros grupos que puedan aportar al bienestar social de las PCD, a través de diversos programas especiales,

con lineamientos establecidos por los órganos como el Conadis, el MIMP entre otros que trabajen de manera articulada al bienestar de las PCD.

A modo de conclusión el acompañamiento de rehabilitación integral debe realizarse mediante programas asistenciales que se debe complementar con recursos y programas modernos que es lo que hace falta en el país, por ello que el acompañamiento en los cuidados en la salud resulta favorable para fortalecer políticas públicas inclusivas.

## V. CONCLUSIONES

Primera: En el OG, se analizó que, para mejorar la inserción laboral en las PCD se necesita un programa integral que cumpla todos los aspectos, como la educación especial, las capacitaciones especiales, los cuidados a su salud y la rehabilitación integral realizado por un equipo de profesionales en el sector público.

Segunda: En el OE 1, se analizó que para proponer el acompañamiento en la educación especial de las PCD se tiene que reforzar las adaptaciones curriculares en vista de fortalecer las habilidades y conocimientos de las PCD a través de programas favoreciendo la inclusión de trabajo en el sector público.

Tercera: En el OE 2, se analizó que proponer el acompañamiento en capacitaciones especiales a las PCD en el sector público, fortalecería sus necesidades individuales y habilidades blandas, además las entidades cumplirían con los ajustes razonables que la Ley N.º 29973 exige desde su contratación laboral.

Cuarta: En el OE 3, se analizó que proponer el acompañamiento en cuidados de la salud a las PCD favorece la inclusión de trabajo, a través de una atención médica de calidad garantizando la dignidad y sus derechos fundamentales para una mejorar calidad de vida en un ambiente laboral sano.

Quinta: En el OE 4, se determinó que proponer el acompañamiento en rehabilitación integral a las PCD contribuye a la inclusión social y de trabajo mediante la creación de programas especiales tecnológicos y terapias psíquicas y físicas mediante el apoyo de recursos.



## **VI. RECOMENDACIONES**

Primera: Se recomienda a las entidades públicas adaptarse a un enfoque de accesibilidad, para que los organismos públicos fomenten la inserción laboral de las PCD, mediante la creación de programas, con los lineamientos básicos y directrices que las leyes amparan, conjuntamente con las áreas encargadas.

Segunda: Se recomienda, a las áreas de las instituciones educativas públicas y privadas, desarrollar adaptaciones curriculares para menores con discapacidad, con el apoyo del gobierno y ministerios, de igual manera que para las personas de bajo recursos se creen grupos de ayudas a fin de brindar enseñanzas básicas.

Tercera: Se recomienda, desarrollar capacitaciones especiales en las entidades, con el apoyo de las áreas pertinentes mediante estrategias en conjunto con los respectivos organismos, para implementar cursos prácticos, talleres, fomentados por el MTPE que contribuyan al perfil de las PCD exigidos en el sector público.

Cuarta: Se recomienda, que los centros hospitalarios, conjuntamente con las oficinas encargadas cooperen con el apoyo de la asistencia médica para los cuidados de la salud de las PCD, mediante un grupo especializado para cada tipo de discapacidad, y realizar diagnósticos a las personas que laboren en un centro de trabajo para que sean puesto en un perfil adecuado.

Quinta: Por último, se recomienda la implementación de rehabilitación integral, y los trabajadores de la administración pública puedan cooperar con los programas de apoyo en el empleo y programas pilotos; además los colegios, institutos, e entidades deben tener un reglamento adecuado para las PCD, para una evaluación integral del mismo, y efectuar el cumplimiento, con la supervisión del Conadis y otros organismos.

## REFERENCIAS

- Abramo, L., Cecchini, S., & Morales, B. (2019). *Programas Sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral. Aprendizaje desde América Latina y el Caribe*. CEPAL. Obtenido de CEPAL: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/7d9fb18f-1be1-4e0e-9125-0e3de35b5bc7/content>
- Aguirre, H., Zavala, J., Hernández, F., & Fajardo, G. (2010). Calidad de la atención médica y seguridad del paciente quirúrgico. *Revista Cirugía y Cirujanos*, 78(5), 456-462. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/circir/cc-2010/cc105o.pdf>
- Alves, P., Bezerra, J., & Torres T. (2021). Inclusion of people with disabilities at work: Integrative review. *Psicología: Teoría e Práctica*, 24 (2), 1-19. <https://www.redalyc.org/journal/1938/193875163014/html/>
- Amorim, F., & Tinoco, C. (2023). Access to Health Services Among Deaf People: An Issue of Inclusion and Linguistic Rights. *International Journal of Cardiovascular Sciences*, 36. 1-3. <https://doi.org/10.36660/ijcs.20220196>
- Arangüena , C. (2022). Declaración de personas vulnerables y preconstitución de la prueba en el proceso penal. *Revista Brasileira de Direito Processual Penal*, 8(3), 1093-1126. Obtenido de <http://orcid.org/0000-0002-2581-0478>
- Arteaga, A. (2019). Inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, 4(1), 16-38. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8955097>
- Arteaga, A., Silva, X., & Véliz, M. (2023). El Empleo Protegido a favor de las personas con discapacidad en el sector privado ecuatoriano. *Revista San Gregorio*, 1(55), 202–217. Obtenido de <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2527>
- Bances, R. (2019). *HABILIDADES SOCIALES: UNA REVISIÓN TEÓRICA DEL CONCEPTO*. [Tesis de pregrado, Repositorio de la Universidad Señor de Sipán]. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6098/Bances%20Goicochea%20Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Batista, J. (2018). Derechos humanos y derechos fundamentales. Algunos comentarios doctrinales. *Estudios Doctrinales*(2), 186-213. Obtenido de <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2018.i02.05>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom. Obtenido de <https://es.calameo.com/read/004416166f1d9df980e62>
- Bermúdez, María., & Navarrete, I. (2020) Teachers' attitudes towards the inclusion of students with disabilities. *Cienc. Psicol.* 14, (1) 1-16. Obtenido de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212020000101203&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212020000101203&script=sci_arttext&tlng=en)
- Bietti, M. (2023). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe. Principales desafíos de los sistemas de protección social. Cepal. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/26582d4b-a474-40e6-8f70-079873e77220>
- Borja, J. (2000). *INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Obtenido de [https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/113004/INICO\\_JordanUrriesVega\\_insercion.pdf?sequence=1](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/113004/INICO_JordanUrriesVega_insercion.pdf?sequence=1)
- Borrillo, D. (2013). Elementos para una teoría general de la igualdad y la no-discriminación a partir de la experiencia del derecho europeo. *Derecho PUCP*, 2(2), 1-24. Obtenido de <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201302.019>
- Calidad y salud (s.f.). Definiciones y conceptos fundamentales para la calidad de salud. Obtenido de [http://www.calidad.salud.gob.mx/site/editorial/docs/dgr-editorial\\_00E.pdf](http://www.calidad.salud.gob.mx/site/editorial/docs/dgr-editorial_00E.pdf)
- Calvopiña, E., & Ayala, J. (2024). Inclusión Laboral y Social de Personas con Síndrome De Down: un Estudio De Caso. *Revista Científica de la UCSA*, 11(1), 54-64. Obtenido de <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v11n1/2409-8752-ucsa-11-01-54.pdf>
- Carrasco, G. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6). Obtenido de [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3569](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569)

- Castro, S., Paternina, Argelis y Gutiérrez, M. (2014). Factores pedagógicos relacionados con el rendimiento académico en estudiantes de cinco instituciones educativas del distrito de Santa Marta, Colombia. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación* 16(2), 151 – 169. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/802/80231541009.pdf>
- Cepal. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>
- Chacaliaza, C. (2023). *El derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Santa Anita, años 2019-2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Obtenido de <http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/7725/TESIS%20-%20CHACALIAZA%20HUARANCCA%20CARLOS%20JAVIER-RP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Conadis. (2021). *Dinámicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en los programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el período 2018-2020*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/2074240-dinamicas-de-insercion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-en-los-programas-del-ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo-durante-el-periodo-2018-2020>
- Conadis;. (28 de febrero de 2024). *En el 2023, solo nueve entidades públicas cumplieron con la cuota laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/912374-en-el-2023-solo-nueve-entidades-publicas-cumplieron-con-la-cuota-laboral-de-personas-con-discapacidad>

- Córdova, W., Fernández, A. y Guerrero, M. (2023). Inclusión de personas discapacitadas en una cooperativa de ahorro y crédito. *Ingenium Et Potentia*, 5 (1), 1255-1269. Obtenido de <https://doi.org/10.35381/i.p.v5i1.2727>
- Cuenca, P. (2012). Sobre la inclusión de la discapacidad en la teoría de los derechos humanos. *Revista de estudios políticos*(158), 103-137. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4130420>
- Díaz, E. (2010). Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad. *Política y Sociedad*, 47(1), 115-135. Obtenido de <http://riberdis.cedid.es/handle/11181/5514>
- Díaz, J. (2019). Discapacidad en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864014/html/>
- Dirección de Fiscalización y Sanciones. (2021). *Eje de empleo*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3830459/PPT%20CONADIS%20-%20Fiscalizaci%C3%B3n%20de%20la%20cuota%20de%20empleo.pdf>
- Dubet, F. (2012). Los límites de la igualdad de oportunidades. Menos desigualdades. *Nueva sociedad*, 239, 42-50. Obtenido de <https://shs.hal.science/halshs-00718737/>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor*, 4(3), 65-76. Obtenido de <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Flores, V., & Marquez, G. (2020). Logros de aprendizaje, herramientas tecnológicas y autorregulación del aprendizaje en tiempos de Covid 19. *Journal of business and entrepreneurial studies* , 4(3), 102-109. Obtenido de <https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.69>
- Garay, F., & Carhuacho, I. (2019). Modelo social como alternativa para el desarrollo de la persona con discapacidad, Callao. Perú. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21(3), 681-709. Obtenido de <https://doi.org/10.36390/telos213.10>

- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia. *Ciencias Estratégicas*, 18(24), 225-236. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf>
- Guzmán, A., & Caballero, A. (2021) Participation of Persons with Disabilities in Political Life. A Content Analysis of Recent Literature (1997-2019). *Estudios Políticos*, (61), 2021, 153-177. <https://www.redalyc.org/journal/164/16469726007/>
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Landa, C. (2002). Dignidad de la persona humana. *Cuestiones Constitucionales*(7), 109-138. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88500704>
- Lara, P. (2020). *Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de San Isidro*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67533>
- Ley N.º 29973. (2012) Ley General de las Personas con Discapacidad. Normas Legales. Diario Oficial el Peruano. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>.
- López, A. (2017). *Inclusión laboral de personas con discapacidad. Una perspectiva desde la gestión del talento humano*. Editorial Universidad de Antioquia. Obtenido de [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/7019/7/LopezAngelica\\_2017\\_InclusionLaboralDiscapacidad.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/7019/7/LopezAngelica_2017_InclusionLaboralDiscapacidad.pdf)
- Luarte, C., López, L., Navarro, V., Pleticosic, Y., Sagredo, R., Castelli L., & Campos, K. (2023). Awareness programs towards people with disabilities in the school context, physical education and health. A systematic review of the last 10 years. *Retos*, 50, 1281-1288. <https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/article/view/99529>

- Mateos, G. (2008). Educación especial. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 10(1), 5-12. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/802/80210101.pdf>
- Mendoza, M. (2019). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transporte Transmar Services Cargo S.R.L. en el Distrito de Cajamarca - 2020*. [Tesis de grado, Universidad de Cajamarca] Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3808>
- Meneses, N. (30 de junio de 2023). *La ardua inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Obtenido de <https://elpais.com/economia/formacion/2023-06-30/la-ardua-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad.html>
- Moreno, S. (2023). *La relación entre responsabilidad social empresarial y la inserción laboral de personas con discapacidad en un gobierno local de lima en el año 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/36274/Moreno%20Sanchez%2c%20Sabrina%20Flor%20Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Noronha, J., Cánova, G., & Serrato, A. (s.f.). El acceso al empleo de las personas con discapacidad con motivo del estado de pandemia. *Laborem*, 20(27), 123–142. Obtenido de <https://laborem.spdtss.org.pe/index.php/laborem/article/view/32/91>
- NYC. (2024). *Programa 55-a*. Citywide Administrative Services through the 55-a Program Obtenido de <https://www.nyc.gov/site/dcas/employment/55-a-program.page>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U. Obtenido de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Organización Mundial de Salud. (7 de marzo de 2023). *Discapacidad*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>



- Paniagua, C. (2005). Las adaptaciones curriculares. Concepto y alcances en el marco de la integración escolar. *Revista argentina de psicopedagogía* (59). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2057954>
- Paz, E., & Silva, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saude soc*, 29(4), 1-12. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfqjD/?format=pdf&lang=es>
- Peijen, R., & Wilthagen, T. (2020). Labour Market Reintegration of Individuals with a Physical and Cognitive Disability by a Company-Based Work-Experience Program. *International Journal of Disability, Development and Education*, 69(5), 1795–1812. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1802648>
- Peña, K. (2021). *La inserción laboral de personas con discapacidad y su influencia en la imagen corporativa de las tiendas por departamento*. [Tesis de posgrado, Universidad de Lima]. Obtenido de [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13850/Peña\\_La\\_insercion\\_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13850/Peña_La_insercion_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peña, P., Gomez, E., Arias, C., Lotero, M., & Giraldo, C. (2023). Physiotherapy and integral rehabilitation of persons with disabilities: narrative review. *AVFT – Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 40(6). Obtenido de [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_aavft/article/view/26062](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/26062)
- Pérez, F., Romeo, M., & Yepes, M. (2018). The corporate social responsibility policies for the inclusion of people with disabilities as predictors of employees' identification, commitment and absenteeism. *Analies de Psicología*, 34(1), 101-107. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282018000100013&script=sci\\_abstract&lng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282018000100013&script=sci_abstract&lng=en)
- Polanía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O., & Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación Cuantitativa & Cualitativa*. Institución Universitaria Antonio José Camacho. Obtenido de <https://repositorio.uniajc.edu.co/entities/publication/6c889d17-3761-4367-8779-19e0e69a3a3a>



- Real Academia Española. (2023). *Diccionario de la lengua española*, 23.7. Obtenido de <https://www.rae.es>
- Rodríguez, J. (2020). *Influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. San Martín de Porres, 2020. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48292>
- Ruíz, L. (2018). *Alcances de la ley general de personas con discapacidad N.º 29973 en relación a su inclusión laboral*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6086>
- Salazar, C., & Jaramillo, M. (2021). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, implementación, manejo y protección*. [Tesis de grado, Universidad Eafit]. Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/d963410f-341a-4ec1-a187-3e2803964ac3/content>
- Sánchez, J., Román, R., Torres, A., & Loarte, M. (2019). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja. *11(5)*, 201-205. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000500201](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500201)
- Santana, M., Trindade, J., & Pereira, C. (2022). Barriers of Accessibility for People with Disabilities in Higher Education. *Administração Pública e Gestão Social*, *14* (4), 1-17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3515/351572930006/351572930006.pdf>
- Servir. (2021). *Inclusión de personas con discapacidad en el sector público*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/21001-inclusion-de-personas-con-discapacidad-en-el-sector-publico>
- Solsona, D. (2020). Teoría sociológica clásica y discapacidad: algunos apuntes para un diálogo en potencia. *Revista Española de Discapacidad*, *8(1)*, 7-24. Obtenido de <https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/issue/view/27>

- Tinta, N., & Kolanisi, U. (2023). Overcoming barriers for people with disabilities participating in incomegenerating activities: A proposed development framework. *African Journal of Disability* 12(0), 1-10. [https://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2226-72202023000100015](https://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-72202023000100015)
- Tanure, M., & Carvalheiro, M. (2024). School physical education and disabled students: What about Paralympic sports? *Journal of Curriculum Studies*, 56(2), 191–206. <https://doi.org/10.1080/00220272.2024.2306346>
- Vanegas, J., & Lida, G. (2007). LA DISCAPACIDAD, UNA MIRADA DESDE LA TEORIA DE SISTEMAS Y EL MODELO BIOPSICOSOCIAL. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 12, 51-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309126689005>
- Vega, V., Álvarez , I., González , F., Spencer, H., Jarpa, M., & Exss, K. (2023). Experiencias de personas adultas con discapacidad intelectual sobre el derecho a la vida independiente: Un estudio de caso. *INTERDISCIPLINARIA*, 40(2), 281-318. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v40n2/1668-7027-Interd-40-02-00318.pdf>
- Villacrés, J., & Icamaña, S. (2022). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad Indoamerica]. Obtenido de La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador
- Villacrés, P., Rodríguez, M., Burbano, M., & Gaibor, j. (2019). El impacto de la inserción laboral de personas con discapacidad en las unidades educativas de la ciudad de Ambato. *Ciencia Digital*, 3(4.2), 43-54. Obtenido de <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i4.2.1003>
- Vivanco, R., Rosero, C., & Méndez, C. (2021). Análisis jurídico de la vulneración de derechos de las personas con discapacidad. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 9(1), 1-17. Obtenido de <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2974>

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. Obtenido de <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.132>

## ANEXOS

Anexo 1: Tabla de categorización

Categoría de estudio	Definición conceptual	Subcategorías	Indicadores
Inserción laboral	Es un proceso de contratación donde los empresarios privados y/o entidades públicas tienen como objetivo incorporar a las personas en el mercado laboral con adaptaciones especiales de manera que presten sus servicios para un público y lugar determinado. Aunado a ello, las PCD requieren de una educación especial y capacitaciones especiales para lograr su inserción laboral.	Educación especial  Capacitaciones especiales	<ul style="list-style-type: none"><li>- Programas especiales</li><li>- Habilidades y conocimientos</li><li>- Adaptaciones curriculares</li><li>- Desafíos</li> <li>- Oportunidades de capacitación</li><li>- Empleabilidad</li><li>- Barreras</li><li>- Estrategias de implementación</li></ul>



## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Guía de entrevista

Universidad Cesar Vallejo – Escuela de Posgrado

Título: Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción  
laboral - Lima 2023

Entrevistado: .....

Cargo/profesión/grado académico: .....

Categorías	Subcategorías
Categorías 1: Inserción Laboral	Educación Especial
	Capacitaciones Especiales
Categoría 2: Personas con discapacidad	Cuidados de la salud
	Rehabilitación Integral

#### Preguntas:

##### Programas especiales

1. ¿Qué tipo de programas especiales existen en Lima para las personas con discapacidad, que pueda mejorar su inserción laboral y cuál cree usted que debería implementarse?

.....

##### Habilidades y conocimientos

2. ¿Qué habilidades y conocimientos consideran esenciales para una exitosa inserción laboral para las personas con discapacidad?

.....

##### Adaptaciones curriculares

3. ¿Qué adaptaciones curriculares deberían implementarse, para el acompañamiento en la educación especial de las personas con discapacidad, para mejorar su inserción laboral?

.....

##### Desafíos

4. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en su transición de la educación al empleo en Lima?

.....

##### Oportunidades de capacitación

5. ¿Qué tipo de capacitaciones especiales necesitan las personas con discapacidad, que pueda ajustarse a un perfil laboral disponible en Lima?

.....

##### Empleabilidad

6. ¿Porque cree usted que las empresas y/o entidades públicas, no llegan a cumplir con la cuota de empleabilidad que establece la Ley N° 29973?

.....

##### Barreras

7. ¿Qué barreras se encuentran en los programas de capacitaciones especiales las personas con discapacidad, que les impide acceder a un puesto laboral?

**Estrategias de implementación**

8. ¿Qué estrategias podrían implementarse para hacer que las capacitaciones especiales sean más accesibles y efectivas para su acompañamiento a las personas con discapacidad?

.....

**Atención médica**

9. ¿Cuáles son las principales necesidades de atención médica de las personas con discapacidad en Lima, para su inserción laboral?

.....

**Servicios de salud**

10. ¿Qué barreras enfrentan las personas con discapacidad para acceder a servicios de salud que le permitan una inserción laboral adecuada?

.....

**Tipos de acompañamiento**

11. ¿Qué tipos de acompañamiento en cuidados de la salud consideran más beneficiosos para las personas con discapacidad, que pueden mejorar su inserción laboral?

.....

**Servicios de atención médica**

12. ¿Como se debería implementar en la Ley Nº 29973, la supervisión de los servicios de atención médica para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad?

.....

**Experiencias**

13. ¿Qué servicios de rehabilitación, considera que falta implementarse a través de su experiencia, para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad?

.....

**Aspectos relevantes**

14. ¿Qué aspectos de la rehabilitación integral son más relevantes para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad?

.....

**Recursos y apoyo**

15. ¿Qué recursos y apoyos adicionales podrían mejorar los programas de rehabilitación para la inserción laboral de las personas con discapacidad?

.....

**Necesidades específicas**

16. ¿Cómo puede adaptarse un programa de rehabilitación para abordar las necesidades específicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima?

.....

## Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría

1

#### Inserción laboral

**Definición de categoría:** Es un proceso de contratación donde los empresarios privados y/o entidades públicas tienen como objetivo incorporar a las personas en el mercado laboral con adaptaciones especiales de manera que presten sus servicios para un público y lugar determinado. Aunado a ello, las PCD requieren de una educación especial y capacitaciones especiales para lograr su inserción laboral.



Subcategoría	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a s i f i c a d o	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Subcategoría 1: Educación Especial	Programas especiales	1- ¿Qué tipo de programas especiales existen en Lima para las personas con discapacidad, que pueda mejorar su inserción laboral y cuál cree usted que debería implementarse?	1	1	1	1	
	Habilidades y conocimientos	2- ¿Qué habilidades y conocimientos consideran esenciales para una exitosa inserción laboral para las personas con discapacidad?	1	1	1	1	
	Adaptaciones curriculares	3- ¿Qué adaptaciones curriculares deberían implementarse, para el acompañamiento en la educación especial de las personas con discapacidad, para mejorar su inserción laboral?	1	1	1	1	
	Desafíos	4- ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en su transición de la educación al empleo en Lima?	1	1	1	1	
Subcategoría 2: Capacitaciones especiales	Oportunidades de capacitación	5- ¿Qué tipo de capacitaciones especiales necesitan las personas con discapacidad, que pueda ajustarse a un perfil laboral disponible en Lima?	1	1	1	1	
	Empleabilidad	6- ¿Porque cree usted que las empresas y/o entidades públicas, no llegan a cumplir con la cuota de empleabilidad que establece la Ley N° 29973?	1	1	1	1	
	Barreras	7- ¿Qué barreras se encuentran en los programas de capacitaciones especiales las personas con discapacidad, que les impide acceder a un puesto laboral?	1	1	1	1	
	Estrategias de implementación	8- ¿Qué estrategias podrían implementarse para hacer que las capacitaciones especiales sean más accesibles y efectivas para su acompañamiento a las personas con discapacidad?	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	GUÍA DE ENTREVISTA
Objetivo del instrumento	RECOLECCIÓN DE DATOS
Nombres y apellidos del experto	CLAUDIO RAÚL MARIÑO CASTILLO
Documento de identidad	72555840
Años de experiencia en el área	3 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD - CONADIS
Cargo	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I
Número telefónico	941465052
Firma	
Fecha	05/06/2024

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos **GUIA DE ENTREVISTA** que permitirá recoger la información en la presente investigación: Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación de la Guía de Entrevista la Categoría 2

#### Personas con discapacidad

**Definición de la categoría:** Las personas clasificadas como PCD son los sujetos que padecen deficiencias mentales, físicas, intelectuales o sensoriales crónicas que, combinadas con obstáculos adicionales, pueden dificultar su intervención plena y equivalente en la sociedad (OMS, 2023). En ese sentido, es necesario que las PCD cuenten con los cuidados de la salud y una rehabilitación integral, que le permita mejorar su calidad de vida (personal, familiar y social).

**NOTA:** Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trice serán

Subcategoría	Indicador	Item	Satisfacción	Ciudadanía	Coherencia	Relevancia	Observación
Subcategoría 1 Cuidados de la salud	Atención médica	1-¿Cuáles son las principales necesidades de atención médica de las personas con discapacidad en Lima para su inserción laboral?	1	1	1	1	
	Servicios de salud	2-¿Qué barreras enfrentan las personas con discapacidad para acceder a servicios de salud que le permitan una inserción laboral adecuada?	1	1	1	1	
	Tipos de acompañamiento	3-¿Qué tipos de acompañamiento en cuidados de la salud consideran más beneficiosos para las personas con discapacidad que pueden mejorar su inserción laboral?	1	1	1	1	
	Servicios de atención médica	4-¿Cómo se debería implementar en la Ley N° 29973, la supervisión de los servicios de atención médica para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad?	1	1	1	1	
Subcategoría 2: Rehabilitación integral	Experiencias	5-¿Qué servicios de rehabilitación considera que falta implementarse a través de su experiencia para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad?	1	1	1	1	
	Aspectos relevantes	6-¿Qué aspectos de la rehabilitación integral son más relevantes para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad?	1	1	1	1	
	Recursos y apoyo	7-¿Qué recursos y apoyos adicionales podrían mejorar los programas de rehabilitación para la inserción laboral de las personas con discapacidad?	1	1	1	1	
	Necesidades específicas	8-¿Cómo puede adaptarse un programa de rehabilitación para abordar las necesidades específicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima?	1	1	1	1	

#### Ficha de validación de juicio de experto (1)

Nombre del instrumento	GUIA DE ENTREVISTA
Objetivo del instrumento	RECOLECCIÓN DE DATOS
Nombres y apellidos del experto	CLAUDIO RAUL MARIÑO CASTILLO
Documento de identidad	72555840
Años de experiencia en el área	3 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD - CONADIS
Cargo	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I
Número telefónico	941465052
Firma	
Fecha	05/06/2024

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría


1

#### Inserción laboral

**Definición de categoría:** Es un proceso de contratación donde los empresarios privados y/o entidades públicas tienen como objetivo incorporar a las personas en el mercado laboral con adaptaciones especiales de manera que presten sus servicios para un público y lugar determinado. Aunado a ello, las PCD requieren de una educación especial y capacitaciones especiales para lograr su inserción laboral.

Subcategoría	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Subcategoría 1: Educación Especial	Programas especiales	1- ¿Qué tipo de programas especiales existen en Lima para las personas con discapacidad, que pueda mejorar su inserción laboral y cuál cree usted que debería implementarse?	1	1	1	1	
	Habilidades y conocimientos	2- ¿Qué habilidades y conocimientos consideran esenciales para una exitosa inserción laboral para las personas con discapacidad?	1	1	1	1	
	Adaptaciones curriculares	3- ¿Qué adaptaciones curriculares deberían implementarse, para el acompañamiento en la educación especial de las personas con discapacidad, para mejorar su inserción laboral?	1	1	1	1	
	Desafíos	4- ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en su transición de la educación al empleo en Lima?	1	1	1	1	
Subcategoría 2: Capacitaciones especiales	Oportunidades de capacitación	5- ¿Qué tipo de capacitaciones especiales necesitan las personas con discapacidad, que pueda ajustarse a un perfil laboral disponible en Lima?	1	1	1	1	
	Empleabilidad	6- ¿Porque cree usted que las empresas y/o entidades públicas, no llegan a cumplir con la cuota de empleabilidad que establece la Ley Nº 29973?	1	1	1	1	
	Barreras	7- ¿Qué barreras se encuentran en los programas de capacitaciones especiales las personas con discapacidad, que les impide acceder a un puesto laboral?	1	1	1	1	
	Estrategias de implementación	8- ¿Qué estrategias podrían implementarse para hacer que las capacitaciones especiales sean más accesibles y efectivas para su acompañamiento a las personas con discapacidad?	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	GUIA DE ENTREVISTA
Objetivo del instrumento	RECOLECCIÓN DE DATOS
Nombres y apellidos del experto	JOSÉ CLEMENTE PERALTA NAVARRETE
Documento de identidad	41634387
Años de experiencia en el área	05 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD - CONADIS
Cargo	ESPECIALISTA JURIDICO IV
Número telefónico	943744623
Firma	 <p>Firmado digitalmente por PERALTA NAVARRETE José Clemente PALT 2024.06.05 11:48 Módulo: Firmas y sellos del documento Fecha: 05/06/2024 11:28:47 -05:00</p>
Fecha	05/06/2024

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos **GUIA DE ENTREVISTA** que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).


## Matriz de validación de la Guía de Entrevista la Categoría 2

### Personas con discapacidad

**Definición de la categoría:** Las personas clasificadas como PCD son los sujetos que padecen deficiencias mentales, físicas, intelectuales o sensoriales crónicas que, combinadas con obstáculos adicionales, pueden dificultar su intervención plena y equivalente en la sociedad (OMS, 2023). En ese sentido, es necesario que las PCD cuenten con los cuidados de la salud y una rehabilitación integral, que le permita mejorar su calidad de vida (personal, familiar y social).

Subcategoría	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Subcategoría 1: Cuidados de la salud	Atención médica	1-¿Cuáles son las principales necesidades de atención médica de las personas con discapacidad en Lima, para su inserción laboral?	1	1	1	1	
	Servicios de salud	2-¿Qué barreras enfrentan las personas con discapacidad para acceder a servicios de salud que le permitan una inserción laboral adecuada?	1	1	1	1	
	Tipos de acompañamiento	3-¿Qué tipos de acompañamiento en cuidados de la salud consideran más beneficiosos para las personas con discapacidad, que pueden mejorar su inserción laboral?	1	1	1	1	
	Servicios de atención médica	4-¿Cómo se debería implementar en la Ley Nº 29973, la supervisión de los servicios de atención médica para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad?	1	1	1	1	
Subcategoría 2: Rehabilitación Integral	Experiencias	5-¿Qué servicios de rehabilitación, considera que falta implementarse a través de su experiencia, para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad?	1	1	1	1	
	Aspectos relevantes	6-¿Qué aspectos de la rehabilitación integral son más relevantes para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad?	1	1	1	1	
	Recursos y apoyo	7-¿Qué recursos y apoyos adicionales podrían mejorar los programas de rehabilitación para la inserción laboral de las personas con discapacidad?	1	1	1	1	
	Necesidades específicas	8-¿Cómo puede adaptarse un programa de rehabilitación para abordar las necesidades específicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima?	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto (1)

Nombre del instrumento	GUIA DE ENTREVISTA
Objetivo del instrumento	RECOLECCIÓN DE DATOS
Nombres y apellidos del experto	JOSÉ CLEMENTE PERALTA NAVARRETE
Documento de identidad	41634387
Años de experiencia en el área	03 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD - CONADIS
Cargo	ESPECIALISTA JURIDICO IV
Número telefónico	949744623
Firma	 <p>Firmado digitalmente por PERALTA NAVARRETE José Clemente Peralta Navarrete 2023/06/11 11:48 Módulo: Firm. y sello del documento Fecha: 20.06.2024 12:24:34 (UTC-05)</p>
Fecha	05/06/2024

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Tarma serán

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría

1


### Inserción laboral

**Definición de categoría:** Es un proceso de contratación donde los empresarios privados y/o entidades públicas tienen como objetivo incorporar a las personas en el mercado laboral con adaptaciones especiales de manera que presten sus servicios para un público y lugar determinado. Aunado a ello, las PCD requieren de una educación especial y capacitaciones especiales para lograr su inserción laboral.



Subcategoría	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C o n f i r m i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Subcategoría 1: Educación Especial	Programas especiales	1- ¿Qué tipo de programas especiales existen en Lima para las personas con discapacidad, que pueda mejorar su inserción laboral y cuál cree usted que debería implementarse?	1	1	1	1	
	Habilidades y conocimientos	2- ¿Qué habilidades y conocimientos consideran esenciales para una exitosa inserción laboral para las personas con discapacidad?	1	1	1	1	
	Adaptaciones curriculares	3- ¿Qué adaptaciones curriculares deberían implementarse, para el acompañamiento en la educación especial de las personas con discapacidad, para mejorar su inserción laboral?	1	1	1	1	
	Desafíos	4- ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en su transición de la educación al empleo en Lima?	1	1	1	1	
Subcategoría 2: Capacitaciones especiales	Oportunidades de capacitación	5- ¿Qué tipo de capacitaciones especiales necesitan las personas con discapacidad, que pueda ajustarse a un perfil laboral disponible en Lima?	1	1	1	1	
	Empleabilidad	6- ¿Porque cree usted que las empresas y/o entidades públicas, no logran cumplir con la cuota de empleabilidad que establece la Ley N° 29973?	1	1	1	1	
	Barreras	7- ¿Qué barreras se encuentran en los programas de capacitaciones especiales las personas con discapacidad, que les impide acceder a un puesto laboral?	1	1	1	1	
	Estrategias de implementación	8- ¿Qué estrategias podrían implementarse para hacer que las capacitaciones especiales sean más accesibles y efectivas para su acompañamiento a las personas con discapacidad?	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	GUIA DE ENTREVISTA
Objetivo del instrumento	RECOLECCIÓN DE DATOS
Nombres y apellidos del experto	MIRIAM MILAGROS MORI VERDE
Documento de identidad	42066153
Años de experiencia en el área	3 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTORA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD - CONADIS
Cargo	ESPECIALISTA JURIDICO III
Número telefónico	987484911
Firma	
Fecha	05/06/2024

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos **GUIA DE ENTREVISTA** que permitirá recoger la información en la presente investigación: Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## Matriz de validación de la Guía de Entrevista la Categoría 2

### Personas con discapacidad

**Definición de la categoría:** Las personas clasificadas como PCD son los sujetos que padecen deficiencias mentales, físicas, intelectuales o sensoriales crónicas que, combinadas con obstáculos adicionales, pueden dificultar su intervención plena y equivalente en la sociedad (OMS, 2023). En ese sentido, es necesario que las PCD cuenten con los cuidados de la salud y una rehabilitación integral, que le permita mejorar su calidad de vida (personal, familiar y social).

Subcategoría	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Subcategoría 1: Cuidados de la salud	Atención médica	1-¿Cuáles son las principales necesidades de atención médica de las personas con discapacidad en Lima, para su inserción laboral?	1	1	1	1	
	Servicios de salud	2-¿Qué barreras enfrentan las personas con discapacidad para acceder a servicios de salud que le permitan una inserción laboral adecuada?	1	1	1	1	
	Tipos de acompañamiento	3-¿Qué tipos de acompañamiento en cuidados de la salud consideran más beneficiosos para las personas con discapacidad, que pueden mejorar su inserción laboral?	1	1	1	1	
	Servicios de atención médica	4-¿Cómo se debería implementar en la Ley N° 29973, la supervisión de los servicios de atención médica para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad?	1	1	1	1	
Subcategoría 2: Rehabilitación integral	Experiencias	5-¿Qué servicios de rehabilitación, considera que falta implementarse a través de su experiencia, para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad?	1	1	1	1	
	Aspectos relevantes	6-¿Qué aspectos de la rehabilitación integral son más relevantes para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad?	1	1	1	1	
	Recursos y apoyo	7-¿Qué recursos y apoyos adicionales podrían mejorar los programas de rehabilitación para la inserción laboral de las personas con discapacidad?	1	1	1	1	
	Necesidades específicas	8-¿Cómo puede adaptarse un programa de rehabilitación para abordar las necesidades específicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en Lima?	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto (1)

Nombre del instrumento	GUIA DE ENTREVISTA
Objetivo del instrumento	RECOLECCIÓN DE DATOS
Nombres y apellidos del experto	MIRIAM MILAGROS MORI VERDE
Documento de identidad	43066153
Años de experiencia en el área	3 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTORA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD - CONADIS
Cargo	ESPECIALISTA JURIDICO III
Número telefónico	987484911
Firma	
Fecha	05/06/2024

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Tílos serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

## Anexo 4: Consentimiento informado UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** "Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023"

**Propósito del estudio** Le invitamos a participar en la investigación titulada "Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023", cuyo objetivo es "Proponer un programa de acompañamiento a PCD (personas con discapacidad) para mejorar su inserción laboral" Esta investigación es desarrollada por la estudiante del "Programa Académico de Maestría en Gestión Pública", de la Universidad César Vallejo "Escuela de Posgrado", aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad César Vallejo.

Las personas con discapacidad (PCD) se enfrentan a obstáculos como el incumplimiento de las normas, la inexactitud de la información para justificar su contratación, la falta de confianza en sus capacidades, así como la falta de apoyo de la familia y los profesionales. El impacto se refleja en su integración en el ámbito laboral mediante un programa alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), con el fin de alcanzar el bienestar social.

### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de la Subdirección de Instrucción de la DFS del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Rosemarie Elizabeth Merino Gines, email: [rossemariemerino@gmail.com](mailto:rossemariemerino@gmail.com), [rmerino@conadisperu.gob.pe](mailto:rmerino@conadisperu.gob.pe) y asesores Nilsa Sifuentes Pinto y Juan Carlos Gonzales Cruz, email: [nsifuentesp25@ucvvirtual.edu.pe](mailto:nsifuentesp25@ucvvirtual.edu.pe) y [jgonzalesc@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jgonzalesc@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Myrea Noemy Alarcón Pérez.

Lima, 03 de junio de 2024 (03:00pm)

Firma: 

Nombre y apellidos: Myrea Noemy Alarcón Pérez



### **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** "Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023"

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada "Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023", cuyo objetivo es "Proponer un programa de acompañamiento a PCD (personas con discapacidad) para mejorar su inserción laboral" Esta investigación es desarrollada por la estudiante del "Programa Académico de Maestría en Gestión Pública", de la Universidad César Vallejo "Escuela de Posgrado", aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad César Vallejo.

Las personas con discapacidad (PCD) se enfrentan a obstáculos como el incumplimiento de las normas, la inexactitud de la información para justificar su contratación, la falta de confianza en sus capacidades, así como la falta de apoyo de la familia y los profesionales. El impacto se refleja en su integración en el ámbito laboral mediante un programa alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), con el fin de alcanzar el bienestar social.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de la Subdirección de Fiscalización de la DFS del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.



**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora *Rosemarie Elizabeth Merino Gines*, email: [rossemariemerino@gmail.com](mailto:rossemariemerino@gmail.com), [rmerino@conadisperu.gob.pe](mailto:rmerino@conadisperu.gob.pe) y asesores *Nilsa Sifuentes Pinto* y *Juan Carlos Gonzales Cruz*, email: [nsifuentesp25@ucvvirtual.edu.pe](mailto:nsifuentesp25@ucvvirtual.edu.pe), y [jcgonzalesc@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jcgonzalesc@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: *Claudia Pamela Beltrán Mendoza*.

Lima, 03 de junio de 2024 (03:00pm)



Firma: .....

Nombre y apellidos: *Claudia Pamela Beltrán Mendoza*



### **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** "Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023"

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada "Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023", cuyo objetivo es "Proponer un programa de acompañamiento a PCD (personas con discapacidad) para mejorar su inserción laboral" Esta investigación es desarrollada por la estudiante del "Programa Académico de Maestría en Gestión Pública", de la Universidad César Vallejo "Escuela de Posgrado", aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad César Vallejo.

Las personas con discapacidad (PCD) se enfrentan a obstáculos como el incumplimiento de las normas, la inexactitud de la información para justificar su contratación, la falta de confianza en sus capacidades, así como la falta de apoyo de la familia y los profesionales. El impacto se refleja en su integración en el ámbito laboral mediante un programa alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), con el fin de alcanzar el bienestar social.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de la Subdirección de Instrucción de la DFS del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.





**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora *Rosemarie Elizabeth Merino Gines*, email: [rossemariemerino@gmail.com](mailto:rossemariemerino@gmail.com), [rmerino@conadisperu.gob.pe](mailto:rmerino@conadisperu.gob.pe) y asesores *Nilsa Sifuentes Pinto* y *Juan Carlos Gonzales Cruz*, email: [nsifuentesp25@ucvvirtual.edu.pe](mailto:nsifuentesp25@ucvvirtual.edu.pe), y [jgonzalesc@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jgonzalesc@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: **OMAR ENRIQUE**

**CARHUATOCTO SUAREZ**

Lima, 03 de junio de 2024 (03:00pm)



Firmado digitalmente por:  
CARHUATOCTO SUAREZ Omar  
Serie: PAU 2040221941 ser5  
Motivo: Doy el autor del  
documento  
Fecha: 25/06/2024 10:08:59-0601

Firma: .....

Nombre y apellidos: **OMAR ENRIQUE CARHUATOCTO SUAREZ**



### **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** "Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023"

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada "Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023", cuyo objetivo es "Proponer un programa de acompañamiento a PCD (personas con discapacidad) para mejorar su inserción laboral" Esta investigación es desarrollada por la estudiante del "Programa Académico de Maestría en Gestión Pública", de la Universidad César Vallejo "Escuela de Posgrado", aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad César Vallejo.

Las personas con discapacidad (PCD) se enfrentan a obstáculos como el incumplimiento de las normas, la inexactitud de la información para justificar su contratación, la falta de confianza en sus capacidades, así como la falta de apoyo de la familia y los profesionales. El impacto se refleja en su integración en el ámbito laboral mediante un programa alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), con el fin de alcanzar el bienestar social.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de la Subdirección de Fiscalización de la DFS del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.



**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora *Rosemarie Elizabeth Merino Gines*, email: [rossemariemerino@gmail.com](mailto:rossemariemerino@gmail.com), [merino@conadisperu.gob.pe](mailto:merino@conadisperu.gob.pe) y asesores *Nilsa Sifuentes Pinto* y *Juan Carlos Gonzales Cruz*, email: [nsifuentesp25@ucvvirtual.edu.pe](mailto:nsifuentesp25@ucvvirtual.edu.pe), y [jcgonzalesc@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jcgonzalesc@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: JOSE CLEMENTE PERALTA NAVARRETE.

Lima, 03 de junio de 2024 (03:00pm)

Firma: .....

Nombre y apellidos: JOSE CLEMENTE PERALTA NAVARRETE.



### **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** "Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023"

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada "Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023", cuyo objetivo es "Proponer un programa de acompañamiento a PCD (personas con discapacidad) para mejorar su inserción laboral" Esta investigación es desarrollada por la estudiante del "Programa Académico de Maestría en Gestión Pública", de la Universidad César Vallejo "Escuela de Posgrado", aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad César Vallejo.

Las personas con discapacidad (PCD) se enfrentan a obstáculos como el incumplimiento de las normas, la inexactitud de la información para justificar su contratación, la falta de confianza en sus capacidades, así como la falta de apoyo de la familia y los profesionales. El impacto se refleja en su integración en el ámbito laboral mediante un programa alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), con el fin de alcanzar el bienestar social.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de la Subdirección de Instrucción de la DFS del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Rosemarie Elizabeth, Merino Gines, email: [rossemariemerino@gmail.com](mailto:rossemariemerino@gmail.com), [rmerino@conadisperu.gob.pe](mailto:rmerino@conadisperu.gob.pe) y asesores Nilsa, Sifuentes Pinto y Juan Carlos Gonzales Cruz, email: [nsifuentesp25@ucvvirtual.edu.pe](mailto:nsifuentesp25@ucvvirtual.edu.pe), y [jcgonzalesc@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jcgonzalesc@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Angelica María Rivera Córdova.

Lima, 03 de junio de 2024 (03:00pm)

**CONADIS** Comité Nacional de Promoción y Defensa de los Derechos del Consumidor  
Calle Huancavelica 1000, Lima 10001  
Teléfono: 011 426 2000

Firma: .....

Nombre y apellidos: Angelica María Rivera Córdova



### Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** "Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023"

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada "Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023", cuyo objetivo es "Proponer un programa de acompañamiento a PCD (personas con discapacidad) para mejorar su inserción laboral" Esta investigación es desarrollada por la estudiante del "Programa Académico de Maestría en Gestión Pública", de la Universidad César Vallejo "Escuela de Posgrado", aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad César Vallejo.

Las personas con discapacidad (PCD) se enfrentan a obstáculos como el incumplimiento de las normas, la inexactitud de la información para justificar su contratación, la falta de confianza en sus capacidades, así como la falta de apoyo de la familia y los profesionales. El impacto se refleja en su integración en el ámbito laboral mediante un programa alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), con el fin de alcanzar el bienestar social.

### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de la Subdirección de Instrucción de la DFS del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora *Rosemarie Elizabeth Merino Gines*, email: [rossemariemerino@gmail.com](mailto:rossemariemerino@gmail.com), [merino@conadisperu.gob.pe](mailto:merino@conadisperu.gob.pe) y asesores *Nilsa Sifuentes Pinto* y *Juan Carlos Gonzales Cruz*, email: [nsifuentesp25@ucvvirtual.edu.pe](mailto:nsifuentesp25@ucvvirtual.edu.pe), y [jgonzalesco@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jgonzalesco@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: *Claudio Raul Mariño Castillo*.

Lima, 03 de junio de 2024 (03:00pm)

Firma: 

Nombre y apellidos: *Claudio Raul Mariño Castillo*

## Anexo 6: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

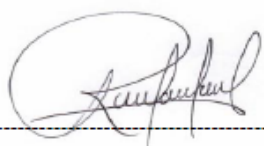


### DECLARACIÓN JURADA: USO DE DATOS PÚBLICOS

Apellidos y nombres	Rossemarie Elizabeth Merino Gines
DNI	40042686
Código de estudiante	7003117649
Campus	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – LIMA NORTE
Programa	Maestría en Gestión Pública
Modalidad	Presencial
Grupo	B1
Docente asesor	Dra. Nilsa Sifuentes Pinto

Declaró que la información que utilizaré para el desarrollo de mi trabajo de investigación titulado **Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023**, son datos de dominio público; por tanto, no requiero tener la autorización de la institución correspondiente. Asumo la responsabilidad de la veracidad de lo expuesto.

Lima, 15 de abril del año 2024

Firma:   
DNI: 40042686



Huella digital



## Anexo 7: Otras evidencias



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para  
la Integración de la  
Persona con Discapacidad  
CONADIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

### Autorización de uso de información

Yo, Omar Enrique Carhuatocto Suarez, identificada con DNI N° 40947545, en mi calidad de Director I de la Subdirección de Infracción y Sanciones de la Dirección de Fiscalización y Sanciones del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, con R.U.C N° 20433270461, ubicada en la Av. Paseo de la República N° 2550, Lince – Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señora Rossemarie Elizabeth Merino Gines, Identificada con DNI N°40042686, de la Carrera profesional de Derecho, para que utilice la siguiente información:

La recolección de datos, entrevista a especialistas, datos estadísticos o información con la que cuenta la entidad de forma general respecto al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad que se encuentran registrados en CONADIS, con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de investigación para optar al grado de Magister.

Se solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la entidad en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(x) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la entidad; o

(x) Mencionar el nombre de la Entidad Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS

**CONADIS**

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad

Firmado digitalmente por  
OMAR ENRIQUE CARHUATOCTO SUAREZ Omar  
Enrique PAU 20433270461 soft  
Url: http://www.conadis.gob.pe  
Fecha: 01.06.2024 11:30:25 -0500

Omar Enrique Carhuatocto Suarez

Director I

Subdirección de Infracción y Sanciones

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la entidad, otorgante de información, pueda ejecutar.

Rossemarie Elizabeth Merino Gines

DNI N.º 40042686