



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Política laboral, estrategias de empleo y responsabilidad social
de las personas con discapacidad en un distrito de Lima Norte**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTOR:

Córdova Ramírez, Edwin (ORCID: 0000-0002-2446-3160)

ASESOR:

Dr. Guizado Oscco, Felipe (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mí querido hijo Erick y a mi esposa Bertha. A mis queridos padres Sebastián e Irma. A mis hermanos Edgar, Iván y Marilyn, quienes juntos inspiraron y motivaron la razón de este camino.

Agradecimiento

Al divino hacedor por brindarme vida y salud. A una entrañable amiga Elizabeth Pacheco por su apoyo incondicional y a mis profesores de la Universidad que me motivaron a seguir esforzándome para mejorar la educación peruana. A todos mis amigos que estuvieron siempre a mi lado, acompañándome y alentándome en cada momento.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula		Pág.
Dedicatoria		i
Agradecimiento		ii
Índice de contenidos		iii
Resumen		iv
Abstract		v
Resumo		vi
I	Introducción	vii
II	Marco Teórico	9
III	Método	12
3.1	Tipo y diseño	25
3.2	Escenario de estudio	27
3.3	Caracterización de los participantes	27
3.4	Procedimiento metodológico de investigación	28
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.6	Tratamiento de la información	28
3.7	Aspectos éticos	29
IV	RESULTADOS	29
V	DISCUSIÓN	40
VI	CONCLUSIONES	43
VII	RECOMENDACIONES	45
VIII	PROPUESTA DOCTORAL	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		52

ANEXOS

1. Matriz de Categorización
2. Matriz de categorización apriorística
3. Instrumentos para la recopilación de hallazgos
4. Matriz de triangulación
5. Fuente documentaria (Leyes, normas y directrices)
6. Declaratoria de originalidad del autor
7. Dictamen final
8. Aprobación del Proyecto de Investigación
9. Turnitin

Resumen

En el Perú existen más de 900 mil personas con discapacidad en edad de trabajar, pese a existir una frondosa legislación, presupuesto, estrategias y programas entre Ministerios y la OMAPED gobiernos locales, esta no se cumple. Desde hace 10 años la tasa de empleos de estas personas no supera el 1% según organismos oficiales, problema preocupante. El objetivo de la investigación fue de analizar las políticas públicas laborales, estrategias de empleo y responsabilidad social para personas con discapacidad en el distrito de San Martín de Porres, uno de los distritos más grandes y poblado de Lima. Para el desarrollo de esta investigación se realizó el enfoque cualitativo tipo básico con un diseño fenomenológico que se basa en la observación de los fenómenos sociales.

Los resultados fueron, desorganización improvisación e informalidad en los procesos de inclusión laboral y responsabilidad social, por lo que se concluye que no existe un método y organización para clasificar las competencias, capacidades o destrezas de las personas con discapacidad, las capacitaciones que se brindan son netamente teóricas sin adaptación ni prácticas, los trabajos de inserción laboral de la OMAPED es informal y no cuentan con apoyo en los procesos ni respaldo jurídico en sus contratos.

Palabras claves: Política labora, estrategias de empleo, discapacidad, inclusión laboral

Abstract

In Peru, there are more than 900 thousand qualified individuals with disabilities of working age, despite the existence of extensive legislation, budget, strategies and programs among government entities and the OMAPED local governments, these ones are not fulfilled. For the last 10 years, the rate of employment of qualified individuals with disabilities have not exceeded 1% according to official reports which constitutes a concerning issue. The objective of the research was to analyze public labor policies, employment strategies and social responsibility for individuals with disabilities in the district of San Martin de Porres, one of the largest and most populated districts of Lima. The development of this research has been done using a basic qualitative approach with a phenomenological design that is based on the observation of social phenomena.

The result found in the study were disorganization, improvisation and informality in the processes and provisions of labor inclusion and social responsibility; therefore, it is concluded that there is no method and organization to classify the competences, capabilities or skills of individuals with disabilities. The training that is being provided is purely theoretical without adaptation or practice. The initiatives of OMAPED to promote inclusion in the workplace is informal and does not have the support in the processes or legal provisions in its contracts.

Key words: labor policy, employment strategies, disability, labor inclusion.

Resumo

No Peru existem mais de 900 mil pessoas com deficiência em idade produtiva, apesar da existência de extensa legislação, orçamento, estratégias e programas entre os Ministérios e os governos locais da OMAPED, isso não é cumprido. Há 10 anos a taxa de emprego dessas pessoas não ultrapassa 1% segundo os órgãos oficiais, um problema preocupante. O objetivo da pesquisa foi analisar as políticas públicas de trabalho, estratégias de emprego e responsabilidade social para pessoas com deficiência no distrito de San Martín de Porres, um dos maiores e mais populosos distritos de Lima. Para o desenvolvimento desta pesquisa, foi realizada a abordagem qualitativa do tipo básico com um desenho fenomenológico que se baseia na observação de fenômenos sociais.

Os resultados foram, desorganização, improvisação e informalidade nos processos de inclusão laboral e responsabilidade social, pelo que se conclui que não existe um método e organização para classificar as competências, capacidades ou aptidões das pessoas com deficiência, a formação ministrada é puramente teórica, sem adaptação ou prática, os empregos da OMAPED são informais e não têm amparo nos processos ou amparo jurídico em seus contratos.

Palavras-chaves: Política laboral, estratégias de emprego, deficiência, inserção laboral.

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto a la realidad problemática, la dinámica laboral en la sociedad para los individuos con discapacidad es muy cambiante (Farah, 2006; Escobar, 2016), desde la Declaración de Salamanca (Vertiz et al., 2019) hasta la actualidad, los Estados han implementado políticas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Junto a ello, se han implementado, además, estrategias de empleo, otorgando de esta manera mayores oportunidades y calidad de vida (Polo & López, 2016; Riaño-Galán, García-Ruiz, Rodríguez & Álvarez, 2016; Gómez, Rivera, Carmona & Cogollo, 2018; Organización mundial del trabajo, 2020). No obstante, las empresas a nivel mundial aún son reacias para la contratación de los jóvenes con discapacidad, pese que es una exigencia por parte de los gobiernos, que éstas acepten un 15% en sus empleados, más aún si se tratase de instituciones públicas (Riaño et al, 2016; Pico & Torres, 2017). La discapacidad no significa incapacidad (Echeita & Ainscow, 2011), por el contrario, significa tomar en cuenta la dignidad humana (Juan Pablo II, 1981) mediante el trabajo.

Sin embargo, su progreso en América Latina, no ha tenido la misma resonancia como en Europa (Velarde, 2015) porque aún en los diversos países de la región se presentan desniveles y similitudes en su conjunto y algún desarrollo en su distribución, pero ha sido desigual (Pico & Torres, 2017). El estilo de vida de estos individuos no ha mejorado, truncando muchas veces oportunidades de desarrollo social (Simonse & Neuberth, 2013; Pérez, Romeo & Yepes-Baldó, 2018). Por consiguiente, en cada país las políticas inclusivas laborales se manejan a su antojo, puesto que no existe un consenso claro y definido; razón por la cual, estas personas sufren todo tipo de situaciones discriminatorias (Echeita & Ainscow, 2011; Fernández & Miñarro, 2019), aun cuando buscan integrarse en el mercado laboral (Osorio, 2018), mediante un empleo, además de su desarrollo profesional, conciliación de su vida familiar y personal, proceso de adecuación, movilidad, género y condiciones salariales (Polo & López, 2016).

En Perú hay algo más de tres millones de personas con habilidades diferentes, siendo un 57% mujeres y 47%, varones, representa el 10% de los habitantes de acuerdo al censo nacional (INEI, 2017). A pesar que todos ellos,

están amparados por la Ley General de la Persona con Discapacidad N°29973, esta normativa debe estar en toda institución pública y debe dar empleo a individuos con discapacidad en un porcentaje no menor al 5% del total del personal actual, lo mismo se aplica para las empresas privadas no inferior al 3% respectivamente (Art. 48-49), sin embargo, en la realidad, estas cifras quedan en el vacío cuando en la práctica solo se evidencia que 0.01% tiene trabajo. De ese modo, es lógico pensar, que no se cumple lo que se promueve en los canales de promoción laboral del Estado, “una de cada diez personas en situaciones de discapacidad posee trabajo”, contemplándose que individuos con edades válidas a una economía activa, están en condición de desempleados (CONADIS, 2020), agravándose la situación laboral cuando no cuentan con la preparación técnica y/o profesional respectiva. Esto es un indicador para comprender lo deficiente que está el sistema laboral en materia de legislación laboral e implementación de la misma, aun cuando se tiene en cuenta que el Estado va hacia el bicentenario y se pone en práctica la modernización del mismo, buscando asegurar en todas las acciones a los ciudadanos en igualdad de oportunidades, con mayores accesos a los servicios, elección de opciones de vida, cierre de brechas sociales (PCM, 2017).

Por tanto, en esto radica el problema, en la no apertura de espacios para el desarrollo en la sociedad de los individuos con discapacidad, a pesar que existe una legislación vigente que garantiza esta empleabilidad, además brindar políticas inclusivas laborales para todos los niveles de gobierno, central, regional y local, asignándose para ello las oficinas municipales de atención para personas con discapacidad (OMAPED), misma que debe funcionar en la orientación y coordinación de oportunidades laborales en las instituciones estatales y/o empresas privadas, la falta de recursos humanos no solo en estas sedes de gobierno, sino también en otras esferas, hacen de las personas en situaciones de discapacidad, meros observadores y protagonistas de un Estado deficiente en estrategias de empleo y responsabilidad social a través de las políticas inclusivas laborales en el distrito de San Martín de Porres. En efecto, se busca con esta investigación analizar las políticas inclusivas laborales, las estrategias de empleo, así como responsabilidad social de las personas con discapacidad en el distrito de San Martín de Porres, con la finalidad de abrir oportunidades laborales en los procesos de inclusión llevados con éxito.

Se formuló el problema general: ¿Cómo se aplican las políticas laborales, estrategias de empleo y responsabilidad social para las personas con discapacidad en el distrito de San Martín de Porres de Lima Norte? Y los Problemas específicos ¿Cómo se aplican los procesos inclusivos en las políticas laborales para personas con discapacidad en el distrito de San Martín de Porres? ¿Cuáles son las principales estrategias de empleo para las personas con discapacidad en los distritos San Martín de Porres? ¿Cómo se cumple la responsabilidad social para el empleo de las personas con discapacidad en los distritos San Martín de Porres?

Las políticas que se refieren a inclusión laboral en el Perú aún se están implementando, por lo cual es necesario un estudio que analice no solo políticas públicas laborales, sino también estrategias de empleo y responsabilidad social para con las personas con discapacidad en el distrito de San Martín de Porres de mayor concentración en la Lima Norte. Su importancia radica en analizar el implementar políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad en espacios públicos y privados, distrito que más del 80% pertenece a la clase media (INEI, 2017). Este estudio se concatena con el modelo de la teoría crítica, misma que se caracteriza por una acción-reflexión-acción, esto conlleva al investigador a tratar de producir cambios y liberación de sumisiones de un determinado entorno social. El estudio se diseña bajo la temática de la fenomenología, porque parte de un análisis sutil de los elementos como se manifiestan en juicio cognoscente, y desde ahí pretende deducir atributos fundamentales de la experiencia y lo experimentado (Guba & Lincoln, 2002; Gurdián-Fernández, 2010; Ramos, 2015).

Se elaboraron los siguientes Objetivos, siendo General, Analizar las políticas laborales, estrategias de empleo y responsabilidad social para las personas con discapacidad en el distrito de San Martín de Porres. Objetivos específicos: Identificar los procesos inclusivos en las políticas laborales para personas con discapacidad del distrito de San Martín de Porres. Describir las principales estrategias de empleo para las personas con discapacidad en el distrito de San Martín de Porres. Analizar los mecanismos de responsabilidad social para las personas con discapacidad del distrito de San Martín de Porres.

II. MARCO TEÓRICO

Gould, et al. (2019) identificaron cuatro prácticas que las organizaciones utilizan para mostrar la inclusión de la discapacidad: diversidad e inclusión declaraciones, grupos de recursos de empleados, iniciativas de diversidad de proveedores y planes de contratación y reclutamiento específicos. Las empresas aún no han priorizado la discapacidad dentro de los informes de diversidad e inclusión y corporativos Estrategias de responsabilidad social. A medida que las empresas enfrentan mayores demandas de inclusión de discapacidades, es necesario implementar prácticas inclusivas, cultura organizacional y políticas en el lugar de trabajo.

Boris, & L'udomír, (2018) examinó la empleabilidad de los sujetos con discapacidad como una táctica de responsabilidad social corporativa (RSC), destacando diversas medidas y variantes de implementación. Muestra que el empleo de personas con discapacidad solo puede ser promovido por las propias empresas. Para una implementación exitosa, una obligación en la estrategia de RSE no es suficiente, las medidas deben describirse explícitamente. En esencia, siempre es necesario eliminar las barreras físicas y mentales en la empresa, lo cual permitirá brindar empleo a personas con discapacidad.

Pérez, et al. (2018) estudió las políticas de responsabilidad social en la organización, para la incluir a personas con discapacidad como predictores de la identificación, el compromiso y el absentismo de los empleados. El efecto en los empleados en las empresas respecto a políticas de responsabilidad social (RSE) centradas en la incorporación de personas con discapacidades. Se destaca el impacto de políticas de enfoque interno para la inclusión de personas con discapacidad en el compromiso e identificación de todos los empleados, con y sin discapacidades, ayudando a los profesionales a enfocarse en estas compañías como futuros empleadores de personas con discapacidad.

Para Saleh & Bruyère, (2018) el trabajo es una parte importante de la vida, ya que proporciona seguridad económica y un foro para contribuir con los talentos y habilidades de la sociedad, anclando así al individuo en un rol social. Sin embargo, el acceso al trabajo no está igualmente disponible para las personas con discapacidades a nivel internacional. Los entornos regulatorios que prohíben la discriminación y apoyan la formación profesional y las

oportunidades educativas constituyen un primer paso crítico hacia la independencia económica. No han demostrado ser suficientes en sí mismos. Es necesario facilitar el reclutamiento, la contratación, el desarrollo profesional, la retención y la inclusión significativa en el lugar de trabajo.

Gómez, et al. (2018), identificó la estabilidad laboral reforzada de la Ley 361 de 1997, en personas con discapacidades. El estudio se hizo partiendo de un análisis histórico de los diversos conceptos en cuanto a discapacidad, el entorno de empleabilidad para estas personas y el desarrollo de un esquema. Esta investigación tuvo lugar partiendo de un análisis evolutivo de lo que significa “discapacidad”, así como un profundo estudio de la jurisprudencia para las personas con discapacidad.

Pico, y Torres, (2017). identificó la objetividad de la organización en cuanto a inclusión del trabajo de las personas con discapacidad. En este estudio se aplicó un instrumento que identificaba cuatro dimensiones: i) planificación; ii) inclusión; iii) equidad y; iv) desarrollo. Se encuestó a 80 organizaciones de las cuales, el 11,70% perteneció a las que tenían una mejor práctica empresarial. Así mismo se destaca la parte comercial como eje de la inclusión, equidad y desarrollo. Correspondiendo al desarrollo un porcentaje menor, razón por la cual hay q poner más disposición en el aumento de los procedimientos de inclusión de PcD.

Borghouts-Van de Pas, & Freese, (2017) existe una paradoja entre lo social deseado y los resultados de políticas, como sacar a la gente de la seguridad social a oportunidad de trabajo y resultados estratégicos de gestión de recursos humanos preferidos. Se formula una explicación y solución para este problema social - integración de personas con discapacidad, por lo tanto, no se puede, sólo se lo hallamos en la literatura de Política Social, como empleador estratégico. Se presenta un modelo conceptual estratégico de RRHH inclusivo y concluir que las diferentes perspectivas de recursos humanos, centrándose en la economía la racionalidad, el bienestar, la legitimidad social, que conducen a diferentes contrataciones estrategias.

Heath, & Babu, (2017) Con una intervención efectiva se pudo cambiar actitudes gerenciales dirigido a la oportunidad de trabajo para personas con discapacidad, esto asume importancia a la luz de dos impedimentos principales identificado en la literatura para lograr la inclusión en el lugar de trabajo. El

primero es los estereotipos de discapacidad que dan forma a la gestión, se ha asumido que las actitudes son intratables. El segundo es que las actitudes negativas de gestión son una causa importante de la alta sub representación de trabajadores con discapacidad en las organizaciones.

Awang, & Mansor (2017) examinaron los factores del retorno exitoso al empleo entre trabajadores que sufren lesiones laborales. La información se obtuvo de la data de la Organización de la Seguridad Social, Malasia, que consta de 10,049 participantes en el programa RTW en 2010 y 2014. En general, el 65,3% de los trabajadores lesionados regresaron con éxito al empleo, el 52,8% al mismo empleador y 12,5% a un nuevo empleador. Enfermedad profesional; lesiones en las extremidades inferiores, extremidades superiores y lesiones generales; y trabajar en la manufactura, servicios y electricidad / electrónica se asociaron con el regreso a trabajar con el mismo empleador contra el retorno fallido. Es necesario fortalecer el compromiso del empleador para una intervención temprana e intensificada eso conducirá a una mejora en el resultado RTW.

Fisher & Purcal (2016) Los gobiernos y otras organizaciones han implementado numerosos programas para cambiar las actitudes hacia las personas con discapacidades. El análisis encuentra que los siguientes tipos de políticas pueden ser efectivos si se usan juntos: políticas que involucran contacto directo con personas con discapacidad; campañas de información y sensibilización; educación y capacitación sobre discapacidad; y aplicación antidiscriminatoria. Las características que contribuyen a la eficacia incluyen una experiencia positiva del programa para participantes; multifacético y prolongado intervenciones; y recursos adecuados del programa. Efectividad de la política cambiar actitudes depende del refuerzo correspondiente en los tres niveles de política

Csillag & Gyóri, (2016), analizaron la condición de trabajo de un conjunto especial de personas con discapacidad (PWD). Basado en dos estudios de caso húngaros (Szerencsejatek ZRt., Grundfos Manufacturing Hungary) se mostró que el empleo de las personas con discapacidad podrían ser una parte inmanente y estratégica de la actividad de RSE de la empresa. Los principales factores de éxito identificados son: (1) compromiso a largo plazo con los propietarios y la gestión, (2) el desarrollo de prácticas de empleo relacionadas

(por ejemplo, desarrollo de diseño de trabajo adecuado), (3) cultivo de cultura inclusiva (4) comunicación: coraje para abordar la discapacidad como un problema social y la voluntad de deconstruir barreras mentales.

Amos, et al (2016). Las personas con discapacidad generalmente no son considerados participantes capaces para la fuerza laboral y, por lo tanto, a menudo experimentan la exclusión de participar en principales oportunidades de empleo, experimentan varias barreras al empleo, como la discriminación en el lugar de trabajo, el estigma, los prejuicios y los estereotipos. Por esta razón, dos comunidades diferentes proyectos de desarrollo, que se centraron particularmente en los desafíos de empleo para personas con las discapacidades, así como las estrategias y soluciones que promueven la propiedad del cliente fueron revisados.

Riaño et al (2016). Investigaron sobre estilo de vida e inserción socio-laboral de personas jóvenes con discapacidad. Demostraron que insertar a este tipo de personas en el ámbito laboral se convierte en todo un reto, al cual se pretende responder a algunas interrogantes, considerando que la trocha se hace interminable y nos falta mucho por caminar. De este estudio sale la propuesta de realizar una buena práctica que sirva para que otros grupos o centros de estudio puedan integrarse al trabajo de la inserción laboral de los alumnos. Esto hace que los docentes tengan mayor responsabilidad, se adapten a un nuevo modelo educativo y cumplan con la ley española.

Heera & Devi, (2016). Investigaron la perspectiva de los empleadores hacia personas con discapacidades, una ojeada histórica, nos indica que la perspectiva de los empleadores juega un papel importante en el suministro y mantenimiento oportunidades laborales para personas con discapacidad. Una serie de factores, incluido el tipo de discapacidad y se han identificado variables demográficas que afectan la perspectiva de los empleadores y discutido. Novak (2015) Las conversaciones sobre incluir personas con discapacidad a menudo se centran en los derechos y necesidades educativas de los niños con discapacidades durante sus años escolares, hay un reconocimiento creciente de que el período de transición de la escuela secundaria a los roles de adultos es un momento crítico en la vida de las personas con discapacidad. Para los jóvenes, ganando sentido al empleo en un trabajo comunitario típico es un paso importante hacia realizando la membresía plena de la comunidad. Con una

discusión sobre los desafíos al traducir la intención legislativa de la política federal de discapacidad en mejoras notables en los resultados del empleo, junto con recomendaciones para alinear la legislación, las prioridades de financiación y la prestación de servicios sistemas para lograr objetivos de política.

Mandal & Osborg (2015) la presencia de ciertos arreglos en el lugar de trabajo y las estrategias asociadas con una dimensión social aumentan la probabilidad que los empleadores habrán implementado medidas destinadas a facilitar la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los resultados confirman expectativas: haber anclado el trabajo con el acuerdo de IA dentro del trabajo general de salud, seguridad y medio ambiente y tener un horario regular el contacto con los Centros de Vida Laboral parece ser una organización con importantes recursos, influyendo significativamente en la probabilidad de que las empresas hagan esfuerzos para incluir personas discapacitadas.

Mohamed, et al. (2015) Los resultados mostraron que los empleadores reconocieron a los jóvenes con discapacidad como trabajadores. Las fortalezas de los jóvenes trabajadores con discapacidad en la personalidad son trabajadoras, responsables, obedientes, honestas y sociales. Los trabajadores juveniles con discapacidad tienen poca confianza en sí mismos, y son muy sensibles y fácilmente influenciados por elementos negativos, los empleadores se dieron cuenta de que los trabajadores juveniles con discapacidad dominaban las habilidades laborales básicas que cumplían las necesidades de los empleadores. Hashim, et al. (2015) Los problemas de una persona con discapacidad (PWD) junto con los informes de investigación de gran alcance y los esfuerzos del gobierno retratan un sin número de sugerencias en la mejora de las formas en las decisiones de los empleadores en los lugares donde trabajan. Sin embargo, muchas PCD enfrentan dificultades en sus lugares de trabajo después de luchar por conseguir el trabajo. Revela que las PCD deben estar respaldadas por un clima organizacional apropiado para asegurar su incrustación laboral. Por lo tanto, los resultados se pueden utilizar en la creación de un mejor clima organizacional para las PCD como parte de las responsabilidades de la empresa.

En cuanto a las definiciones de las categorías se tomó en cuenta a Padilla (2010), discapacidad es un término utilizado en todo el mundo, que agrupa

muchas limitaciones en cuanto a funcionalidad en la persona. Se enfoca en las limitaciones físicas de las personas, así como brindar igualdad entre este tipo de personas con el resto, participando en igualdad de condiciones. La discapacidad ha sido vista desde muchas perspectivas, siendo las más acertadas: a. modelo médico-biológico, b. modelo social, c. modelo de las minorías colonizadas, d. modelo universal de discapacidad. e. modelo biopsicosocial.

Política Inclusivas laborales el término discapacidad no significa exclusión que es lo que se evidencia en el grueso de la comunidad, una persona con discapacidad, llama la atención de las personas que la observan como un bicho raro, será porque aún no estamos acostumbrados a aceptar que este tipo de gente está integrada en la comunidad, por lo tanto, cuenta con derechos ganados en ella. Sin embargo, la resistencia a la aceptación de estas personas en los diferentes ámbitos, se define por el nivel cultural en el que vivimos, son pocas las personas que experimentan un acercamiento con una persona que sufre de alguna discapacidad. Ser discapacidad no es ser diferente, el Ministerio de Educación incorporó el término “personas con habilidades diferentes” para referirse a una persona con discapacidad.

En Perú existe más de tres millones de personas con discapacidad, esto es el 10.4% de la población, es esto, el 48.3% presenta dificultades con la visión, un 15.1% problemas de motricidad, el 7.6% problemas auditivos, un 4.2% problemas de aprendizaje o entendimiento, un 3.2% presenta dificultad en integrarse con los demás, por último, un 3.1% dificultad en el habla o comunicación. Del mismo modo un 18.2% de estas personas tienen dos o más problemas de discapacidad. En cuanto a género, tenemos que el 57% son de sexo femenino, lo que representa 1'739,111 mujeres y el 43% son del sexo masculino, que representa a 1'312,433 varones, información según el censo 2017 del Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI

Hace algunas décadas se propuso que producto de alguna enfermedad se podría suponer alguna discapacidad que imposibilitaba a las personas en el desempeño y desenvolvimiento con su entorno en la sociedad, el modelo médico-biológico se puede desplegar y tratar de dar explicación a estos procesos; de tal forma que una consecuencia de una enfermedad fuera de los parámetros normales, asociada con la mente, funcionalidad u otra patología, se pueda manejar con la aplicación de este modelo; en relación a esta problemática,

se plantean modelos terapéuticos de carácter individual. El modelo enfoca a la discapacidad como un problema personal que pueda ser producto de una enfermedad, algún trauma o delicada situación de salud que necesita el cuidado médico individual. Tratar la discapacidad, hará posible que se pueda curar o adaptar a la persona, modificar su conducta. Una atención en salud se convierte en una prioridad, en lo político, una buena reforma en el sector salud sería lo recomendable.

El modelo médico-biológico, indica que, en lo social, la discapacidad no es sólo la derivación de una enfermedad de una persona, sino el producto de alguna condición, estructura, actividad y relación interpersonal incluidas en un entorno hecho por el mismo hombre. Aquí se refiere que la discapacidad se forma cuando la persona interactúa con el ambiente que lo rodea, donde se pone en evidencia alguna limitación, desventaja que presenta la persona en ese entorno, lo cual determina el nivel de discapacidad. La CIF, indica que discapacidad no viene a ser una cualidad personal, sino un compuesto de situaciones, las mismas que son generadas dentro de contexto en el entorno social. En tal sentido este problema debe tener compromiso y responsabilidad social, la misma que debe acondicionar áreas suficientes en la que se integre toda su vida social. En definitiva, se requiere un cambio de actitud e ideología para poder cambiar las conductas sociales; en el entorno político y derecho, este tema forma parte de los derechos humanos.

El esquema de la minoría colonizada o político activista en discapacidad, es similar a discapacidad social, en base a este punto de vista, la persona con discapacidad aparece con discriminación, se la margina y muchas veces se la explota por una sociedad que no acepta el cambio, lo cual lo hace parte de una minoría. En este esquema, se sitúa a persona con discapacidad que va a depender de la sociedad y por ende el abandono social y político del que es parte; enfocando a la raíz del problema en la sociedad que no está preparada para una convivencia con este tipo de personas, por tanto, no sabe cómo responder ante un hecho social referido a un discapacitado; en tanto, este modelo incluye un modelo médico excesivo o dominante, el cual considera al discapacitado como insuficiente para definirlo, regularlo y determinar por sí misma. El discapacitado se vería excluido, sin capacidad para regularse y sin derechos, esto incrementa la problemática mental y cognitiva, dando apertura a

diversas patologías en la que intervenga terceras personas generando dependencia. Esta teoría la han tomado movimientos que están a favor de los derechos y luchan por los derechos civiles como un colectivo cohesionado, teniendo como eje a las personas con discapacidad, las cuales tendrían una imagen ya definida. El movimiento, haría posible el planteamiento de una estructura asistencial requerida para la persona con discapacidad, lo cual limitaría de una u otra forma que se sientan marginados.

Este planteamiento está basado en el interactuar del discapacitado y su entorno. La funcionalidad de estas personas depende de un interactuar complejo para sí mismo por diversos factores que pueden ser físicos o mentales, adicionando a esto el medio ambiente que influye para que éstos puedan funcionar con una extensión acorde a sus características. El planteamiento pone a estas personas como problema ante una sociedad excluyendo las características de cada uno; acá se debe considerar la integración de diversos esquemas como físicos, psicológicos y sociales que presenten una visión de manera universal a la discapacidad, lo cual tendría que realizar una clasificación y medición de la discapacidad utilizando un lenguaje sencillo, neutral y relevante para la definición y clasificación de la discapacidad, todo esto está incluido en la clasificación de la CIF (guía de la OMS).

El desorden generado en este tema tiene una magnitud internacional y se considera parte de esto, definiendo a la educación inclusiva y al trabajo de diferentes formas a las personas con discapacidad (Ainscow, Farrell & Tweddle, 2000; Dyson, 2001; Echeita, 2006. 2008, Escudero y Martínez, 2011). En tal sentido, en la mayoría de países desarrollados la educación inclusiva y políticas laborales es muy bajo lo que hace insignificante y tiende a ser preocupante ya que genera un efecto negativo para institucionalizar de menores en agrupaciones vulnerables en un contexto de escasos recursos (Naciones Unidas, 2005).

Es notable indicar que, a nivel internacional, diversos estudiosos e investigadores no apoyan la doctrina de inclusión, muchos hacen resistencia a este tipo de ideas (Brantlinger, 1997; Freire & César, 2002; 2003; Fuchs & Fuchs, 1994; Connolley & Sarromaa, 2009). Contrariamente retomando esta situación para las personas discapacitadas, sucede que dentro de sus organizaciones también se resisten a la idea de un trato igualitario, por lo cual en muchas exigen

o prestan servicios de forma especializada o segmentada. Desde este enfoque, incorporar a una persona discapacitada laboralmente resulta insatisfactorio.

Inclusión es identificarnos para lograr romper barreras, estas barreras son las que limitan un ejercicio preciso y positivo de los derechos para el tema de educación inclusiva. Barreras se puede definir como la actitud y credo de las personas con relación a esta transición que se formalizan en la cultura, política y prácticas escolares individuales o grupales aplicadas, los cuales incluidos en una interacción social, cultural de los alumnos con discapacidad dentro de un contexto de política y recurso educativo actual en los diferentes niveles de gobierno, genera exclusión, fracaso o marginación escolar. Mientras que, para una mejora de la inclusión, es necesario, de forma estratégica e indispensable recabar y analizar información de diversas fuentes, lo cual resultaría beneficioso en la detección de aquellos que padecen de este tipo de barrera, en qué lugar o contexto de la situación escolar se encuentran, con la finalidad de una proyección de un planteamiento de mejora en las políticas educacionales, innovando las prácticas de la misma. En tanto, se pretende poner a disposición todos los recursos a fin de ser aprovechados con la finalidad de generar un estímulo a la creatividad al momento de realizar un cambio a las barreras localizadas.

Ser una persona discapacitada, genera cierta condición al momento de la relación con los demás, lo cual se considera como una causa que determina la formación y construcción de identidad, de la misma forma otros componentes para su vida como son: género, clase social, edad, raza, entre otros. Es así que indudablemente, la discapacidad es considerada una variable que influye en la formación de la identidad de las personas. Sin embargo, se puede hacer una diferencia al modo de afectación entre varones y mujeres, siendo éstas últimas las más afectadas. Estas razones están en la parte mental y simbólica, lo cual está en la formación de estereotipos y el papel que desempeñe, siendo diferenciado para varones y mujeres (Shum y Conde, 2009: 130). Tom Shakespeare (1998: 205-209), el estereotipo sexual refuerza los prejuicios sobre la discapacidad, para las mujeres discapacitadas, ser dependiente, vulnerable y débil guarda asociación en la cultura patriarcal, esto genera un aspecto negativo y pasivo en las mujeres; razón por la cual discapacidad y género son abordadas como variables determinantes en el interactuar de las personas discapacitadas realizan con el resto de personas. Estudios feministas, han tenido que desarrollar

un papel fundamental en la búsqueda de alternativas de solución ante estos planteamientos dominantes para entender este fenómeno social.

La discapacidad es un asunto que se le debe dar la debida importancia, por lo cual requiere de un debate responsable y analítico con la finalidad de recuperar experiencias cotidianas de las personas con discapacidad. El género viene a ser el componente que pertenece a estas experiencias cotidianas, el mismo que al categorizarse se debe construir teniendo en cuenta la historia social y política, la misma que tiene importancia significativa en las personas. Cuando hablamos de discapacidad, conlleva al igual que al género a formar parte de una construcción social ubicando a las personas en situaciones superiores en relación a otras, hecho que puede sustentarse en situaciones de poder.

Empleabilidad para Enríquez y Rentería (2006). Se convierte en una opción que tienen las personas para insertarse o permanecer en un mercado laboral. Se define como algo hipotético al cual se le no tiene una afirmación y un significado que sea parte de un corpus conceptual y permita una controversia (Rentería, 2006; Ayerbe et al., 2002; Malvezzi, 2002; Arthur & Rousseau, 1996; Bruttin, 2003; Casalli, Ríos, Teixeira, & Cortella, 1997; OIT, 2001; yWatt, 1999). Empleabilidad es la situación en la que se debe preparar para enfrentar demandas actuales o futuras en un mercado laboral (Casalli et al., 1997) involucra la aprehensión de objetivos móviles, así como aprender a aprender utilizando el conocimiento para desarrollar por medio del trabajo una mejor sociedad. Dicho de otra manera: “es una construcción social evolutiva y dinámica y no una atribución aislada y exclusiva de los individuos; esa construcción emerge íntimamente ligada a otros requisitos cada vez más exigidos: la calidad de vida y del trabajo como derechos sustantivos” (Casalli et al., 1997, p. 22).

La empleabilidad tiene un perfil definido que hace de un desempleado a una persona empleada, ingresando de esta forma al mercado laboral. Esta probabilidad que surge en las personas, está estrechamente relacionada a ciertas reglas y prácticas al momento de seleccionar al trabajador; este proceso implica transferir responsabilidad a una persona al momento de una contratación, ligado al desarrollo constante de las competencias, obligándolo a una actualización constante personal. En tal sentido empleabilidad profesional es un asunto que incluye estrategias en mayor énfasis que conocimientos personales (Van der Heijden, 2002; Weinert, et al., 2001), y permitan la inclusión

en el ámbito laboral disminuyendo la exclusión, esto tiene implicancias psicosociales y socioeconómicas de relevancia para la calidad de vida y crecimiento (Antúnez, 1995)

En cuanto a empleabilidad, se sostiene que, en definitiva, todo va a depender del mercado laboral para poder emplear a una persona, la misma que deberá contar con una serie de requisitos para cualquier puesto laboral al que se postule, desde un nivel de obrero hasta un nivel de directivo, dependerá en parte de la formación y/o habilidades que haya adquirido la persona en su vida. Lo que tendrá que demostrar al momento de una evaluación y/o puesta a prueba por parte de los empleadores.

El empleo es la actividad principal para que una persona construya su vida de forma independizada, de sujetos con discapacidad, es algo multicausal y cumple ciertos factores. La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con Discapacidad en su artículo 27 regulador del derecho al empleo señala la obligación de los Estados de “prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables”; proteger “los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables”; asegurar que “las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás” y “permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua”.

Teniendo como consideración esta premisa, se vuelve importante evolucionar el pensamiento de los empleadores, las organizaciones y sociedad, desterrando la palabra “discapacitado” como un sinónimo de “incapacidad para laborar”. Resultando necesario la implementación de políticas estatales impulsadoras de empleabilidad para personas con discapacidad, implementando normas para obligar al empresario a cumplir con cuotas de empleo, mediante incentivos económicos voluntarios (Ángeles, M., et al, 2016) En cuanto a la Ley N° 29973, “Ley general de la persona con discapacidad”, su artículo 49, indica:

Artículo 49. Cuota de empleo 49.1 Las instituciones públicas tienen la obligación de requerir los servicios de personas con discapacidad considerando un porcentaje no menor al 5% del total de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%. 49.2 De forma previa a toda convocatoria de personal, las instituciones públicas revisan si se cumple la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La institución pública que incumpla con la cuota de empleo está sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley. 49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en las instituciones públicas se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Es facultad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo fiscalizar el contexto privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), en el Sector Público. 49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una institución pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.

En cuanto a la normativa, el Perú, ha implementado la Ley de la persona con discapacidad, la cual enfoca el tratamiento que establece los derechos que tienen estas personas, una de ellas es el ámbito laboral en que puedan desempeñarse, el Estado garantiza la cuota del 5% para trabajo de personas con discapacidad en instituciones públicas, estando esto regulado a la aplicación de multas y sanciones de incumplirse, asimismo, la parte privada, debe cumplir con ciertas consideraciones como es: si la empresa cuenta de más de 50 trabajadores, está obligada a la contratación del 3% de personas con discapacidad, con incorporación a planillas, pese a existir el marco legal, este porcentaje es mínimo, dependerá de incentivar estrategias y/o acciones que faciliten los accesos a estas personas; del mismo modo, incentivar la capacitación en los entes laborales en cuanto al trato que se tiene que brindar a estas personas.

Responsabilidad Social para Vélez y Cano, (2016). Es la responsabilidad de cada persona de forma individual o grupal que labora en una empresa; está orientada a la aceptación de tareas, estrategias, planes de acción entre otros,

debe regular que se cumplan las mismas con la finalidad de lograr un equilibrio social, empresarial familiar o gubernamental; de manera que contribuya a disminuir el impacto negativo de las tareas que las personas puedan originar dentro de la sociedad, medio ambiente.

Tipos de responsabilidad social, ligado al deber de las empresas en relación a aspectos medioambientales o sociales integrados en la misma o a su misión social. Basada en ella, la organización ejecuta proyectos de carácter social para alcanzar beneficios que sirvan de utilidad a la sociedad y empresa, ayudando a mejorar su estilo de vida del personal que labora dentro de la misma.

La Fundación entorno de España (2003) manifiesta: “La Responsabilidad Social Corporativa gira en torno a conductas esenciales de las empresas y la responsabilidad por su impacto total en las sociedades en las cuales operan. La Responsabilidad Social Corporativa no constituye una opción adicional ni un acto de filantropía. Una empresa socialmente responsable es aquella que lleva adelante un negocio rentable, teniendo en cuenta todos los efectos ambientales, sociales y económicos, positivos y negativos que genera en la sociedad”.

Forman parte de los estratos fundamentales de responsabilidad social a) El nivel primario no es corporativo, se considera como el primer paso para desarrollar tácticas que permitan el sostén de la empresa, vinculan al empleado en el accionar empresarial, permitiendo además la identificación de aspectos negativos que dejan huella en el medio ambiente. Aquí se diagnostican las políticas, estrategias que se van ejecutar en el nivel superior, esto debe estar acorde con la cantidad de trabajadores, ubicación, finalidad social y la respuesta a los niveles de gobierno. b) El nivel secundario, genera el vínculo entre trabajadores y sociedad. Para los empleados cuando se generan empleos fijos, genera un desarrollo de un contexto independiente y creativo dando cuenta organizacional al trabajador. Para la sociedad es cuando se otorga propuestas empresariales, se adquiere los servicios de personas con discapacidad y se fortalece el vínculo para realización de prácticas empresariales en la juventud. c) El nivel terciario un grado superior, se genera al adquirir responsabilidad que no es obligatoria para la organización, para los casos de donativos a comunidades vulnerables, aportes a la educación, generar ambientes donde se fomente el deporte y la salud en aras de un bienestar comunitario, además generar

actividades para el incremento de la tributación, incrementando la productividad lo que beneficiaría a ambos lados (empresa y comunidad).

Responsabilidad social, se entiende en los organismos de gobierno como una respuesta al accionar frente a la sociedad. La responsabilidad gubernamental, está orientada en su esencia al planteamiento y ejecución de políticas públicas direccionadas a poblaciones vulnerables en la comunidad. Por lo cual su prioridad de materialice en emitir leyes, normas, procedimientos, etc. Que sean de gran impacto enfocado de forma directa al contexto natural o sociedad de su ámbito. En tanto, esta responsabilidad no sólo es externa, todo lo materializado para el exterior, existe también responsabilidad interna que hace posible la gestión de actividades en consideración al personal que labora dentro de las instituciones de gobierno.

La responsabilidad social ambiental referida a los diversos planes que se formulan para ser adoptados en una empresa o institución de gobierno, también pueden ejecutarse de forma individual en la conservación y salvaguarda del medio ambiente (Fernández, 2008). Se busca que la persona, sin importar el entorno en cual se desempeña, ejecute un accionar que minimice el impacto ambiental, esta responsabilidad, tiene una importante relevancia, debido a que estas son las que permiten el desarrollo y economía de la sociedad y humanidad.

Responsabilidad civil, es esta la que está obligada a hacer que se repare un daño ocasionado a otra persona sea de cualquier índole; por lo general se hace en términos monetarios a forma de indemnización por daños y perjuicios. (Josserand, 1976). Esta responsabilidad pretende concientizar a la persona, tiene una finalidad individual, está direccionada a la respuesta ante una persona de forma individual o grupal ante un hecho realizado por algún daño ocasionado. Cuenta además figura preventiva, lo cual permite que las personas actúen con prudencia y de esta forma evitar ocasionar daños poniendo en compromiso su responsabilidad.

III. Metodología

3.1. Tipo y Diseño de investigación

El arte de la interpretación no solo es un quehacer del científico social, es una artesanía que un investigador lo puede hacer bajo los parámetros de una

metodología (Souza, 2009). Su originalidad se sustenta en la profundidad que realiza en la realidad social, mediante el enfoque cualitativo. Explorar el campo de acción, a veces al investigador le exige visualizar no solo su entorno inmediato, también es necesario fundamentar su ciencia en los presupuestos epistemológicos. En otras palabras, la visión que hace la investigación cualitativa es integral, exigiendo la imparcialidad del investigador, empleando así un análisis exploratorio, indagando la naturaleza para proceder luego al discurso científico (Alvarez-Gayou, 2009, p. 24). El arte de la hermenéutica permite describir los hechos más trascendentes de la realidad objetiva. Frente a ello, el estudio es reflexivo, sustentado por Flick (2004) y se caracteriza en plasmar lo que se percibe de la realidad social. En parte, centrada en la “experiencia personal, abordando los hechos desde perspectivas grupales e interaccionales” (Álvarez-Gayou, 2009 p. 85).

El estudio se diseña bajo la temática de la fenomenología, para Gurdían-Fernandez (2010) parte del análisis intuitivo de los objetos tal como se dan en juicio cognoscente, y desde ahí busca inferir rasgos fundamentales de la experiencia y lo experimentado (p.150). En otras palabras, es el estudio de fenómenos tal como son percibidos, experimentados y vividos por las personas. Para Husserl (Alvarez-Gayou, 2009, Gurdian-Fernández, 2010) se caracteriza por focalizar las experiencias personales, en lugar de abordar los eventos desde la mirada del grupo o las interacciones humanas.

Por su naturaleza, este estudio se concatena con el paradigma de la teoría crítica, misma que tiene la peculiaridad en la reflexión indicándose que es el investigador, generando un cambio (Ramos, 2015, p. 13), y se caracteriza de poseer una perspectiva holística y dialéctica como se observa en la realidad; por la relación que existe entre el investigador y los fenómenos de estudio, cuando todos los participantes son parte del proceso de acción en el cambio social; el proceso de investigación genera una acción, desde este punto de vista se parte siempre del entendimiento social de las necesidades, intereses del grupo humano; por último, sus hallazgos pretenden transformar las estructuras sociales (Guba & Lincoln, 2002).

3.2. Escenario de estudio

El escenario de estudio que se seleccionó fue en la jurisdicción del distrito de San Martín de Porres ubicado en Lima Norte uno de los distritos más grande Lima y mayor población. En el distrito hay 11 mil personas con discapacidad de acuerdo a la data de la municipalidad. En este espacio se obtuvo una valiosa información para la investigación por sus características, en los datos de registros y percepciones de los mismos protagonistas.

3.3. Participantes

Los participantes han sido personas que tienen discapacidad en cualquiera de sus tipos, cotemplados como población económicamente activa. Además se requirió de funcionarios de la municipalidad del distrito de San Martín Porres, que trabajaron con las personas con discapacidad. Para ello se pudo seleccionar a especialistas en la materia que viene laborando muchos años en el área de OMAPED, así como también se obtuvo entrevistas con una funcionaria del Ministerio de Trabajo que justamente trabaja en los diferentes programas de inserción laboral; seguros de la vasta experiencia, se recopiló una buena información.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio se ha utilizado diversas técnicas como entrevistas, estado del arte y la observación. Para Díaz y Barriga (2002) “las técnicas son herramientas que usa el investigador para obtener evidencias de los desempeños de los actores sociales en la cotidianidad” (p. 369). En la observación, no se pregunta tampoco se comunica con los sujetos. Esta información suele registrar varios modos, que de acuerdo a las ocurrencias y registros anteriores.

Entrevista “Es una conversación que tiene una estructura y un propósito. En la investigación cualitativa, la entrevista busca entender el mundo desde la perspectiva del entrevistado, y desmenuzar los significados de sus experiencias” (Álvarez-Gayou, 2009, p.109). así mismo la observación es un procedimiento deliberado, que se ejecuta en el objetivo de obtener información. La observación consiste en “obtener impresiones del mundo circundante por medio de todas las

facultades humanas relevantes. Esto suele requerir contacto directo con el (los) sujeto(s) aunque puede realizarse observación remota registrando a los sujetos en fotografía, grabación sonora, o videograbación y estudiándola posteriormente” (Adler, 1998, p.80).

3.5. Procedimiento

Para el análisis de los hallazgos se tomó en cuenta el criterio de selección de las categorías y las subcategorías de estudio; se logró elaborar una guía de entrevistas, tomando en cuenta las directrices de las categorías, mediante entrevistas a profundidad, además de ello, percepciones, observaciones, registro de datos, grabados por un aparato digital de audio (grabadora celular) y utilizando la plataforma zoom.

3.6. Método de análisis de información

El tratamiento se hizo de manera manual a través de una matriz de microsoft excel, que permitió analizar los hallazgos el cual se aplicó la triangulación de los hallazgos mediante el desglosamiento de las entrevistas, ordenandolo de manera horizontal las preguntas y sus respectivas respuestas (Flick, 2004; Okuma & Gómez, 2005). El Rigor Científico como refiere Lawrence (1994) afirma que "el investigador es aquel que observa los eventos ordinarios, y de manera cotidiana, va reflejando en su acción, describiendo los acontecimientos de manera natural, sin tergiversar las condiciones fenomenológicas de los hechos” (p. 34). En honor a la verdad o autenticidad, esto permite una aproximación a la realidad, porque toma contacto con el fenómeno social. La confirmabilidad: permite conocer el papel del investigador durante el trabajo de campo e identificar sus alcances y limitaciones para controlar los posibles juicios o críticas que suscita el fenómeno o los sujetos participantes. (Noreña, Alcaraz, Rojas & Malpica, 2012, p.268). Transferibilidad: “La transferibilidad o aplicabilidad consiste en poder trasferir los resultados de la investigación a otros contextos” (Noreña et al., 2012, p.267). Con este criterio se trata de ver si los resultados se pueden adaptar a otros contextos o poblaciones.

3.7. Rigor científico

El Rigor Científico como refiere Lawrence (1994) afirma que "el investigador es aquel que observa los eventos ordinarios, y de manera cotidiana, va reflejando en su acción, describiendo los acontecimientos de manera natural, sin tergiversar las condiciones fenomenológicas de los hechos" (p. 34). En honor a la verdad o autenticidad, esto permite una aproximación a la realidad, porque toma contacto con el fenómeno social. La confirmabilidad: permite conocer el papel del investigador durante el trabajo de campo e identificar sus alcances y limitaciones para controlar los posibles juicios o críticas que suscita el fenómeno o los sujetos participantes. (Noreña, Alcaraz, Rojas & Malpica, 2012, p.268). Transferibilidad: "La transferibilidad o aplicabilidad consiste en poder transferir los resultados de la investigación a otros contextos" (Noreña et al., 2012, p.267). Con este criterio se trata de ver si los resultados se pueden adaptar a otros contextos o poblaciones.

3.8. Aspectos éticos

El presente estudio se rigió para los reglamentos éticos de investigación de la Universidad César Vallejo, se respetó todas sus directrices, y la confidencialidad de los participantes. Por tanto, la responsabilidad es del investigador, siendo éste el principal protagonista de todas las acciones académicas y de su contenido.

IV. Resultados

Identificar los procesos inclusivos en las políticas laborales para personas con discapacidad del distrito de San Martín de Porres.

Las políticas inclusivas laboral de las personas con discapacidad en el Ministerio de Trabajo, se centran en que éste sector vulnerable de más de 900 mil personas de nuestro país de acuerdo a la información del Instituto Nacional de Estadística e informática (INEI) no tienen ni acceden a un empleo digno y sostenible que les permita gozar de una calidad de vida dentro del contexto como derecho humano, pero a pesar que existen políticas laborales, presupuesto y funcionarios para

cumplir éste cometido, en realidad y durante muchos años ésta población vulnerable no se favorece en nada frente a la actividad gubernamental. Desde el ámbito nacional existen las normas, leyes, programas por parte del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, aún existe brechas sociales que aún no se han logrado cubrir, *“se tiene a un centenar de padres de familia que tienen el problema de la certificación de discapacidad, se demora como 2 años”* (Funcionario, Municipalidad de SMP, 2020), siendo una de las razones para reconocer los derechos de las personas con discapacidad. Si bien es cierto se viene implementando esta Ordenanza N° 366-MD-SMP Art. 10° se complementa los procesos de inclusión estableciéndose así una ventanilla de atención exclusiva para personas con habilidades diferentes, para *“garantizar a la persona con discapacidad la accesibilidad a los servicios de empleo, empleabilidad y emprendimiento”*. Del mismo modo, la Norma técnica de lineamiento que otorga los ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección, evaluación y reclutamiento de los recursos humanos en la municipalidad de San Martín de Porres (RGM N° 417-2020 MD SMP) ha implementado las políticas con ordenanzas específicas para las personas con discapacidad. En cuanto a las políticas públicas laborales inclusivas en el distrito se rige a la normativa del CONADIS, Ordenanzas Municipales N° 256MD SMP, así mismo como la conformación de la Oficina Municipal para la Atención a las Personas con Discapacidad - OMAPED (Ordenanza N° 366-MDSMP-2014) y con algo de suerte con algunas directivas o sugerencias de la Defensoría del Pueblo mediante los informes anuales; y también normativa del Ministerio de Trabajo, todas ellas debería favorecer la inserción de las personas con discapacidad al mundo laboral.

Aunque la empleabilidad emerge como una alternativa de explicación a la inserción en el mercado de trabajo, una condición para afrontar demandas inmediatas que implican la aprehensión de objetivos móviles, usar el conocimiento en el desarrollo social y humano (Arthur & Rousseau, 1996; Casalli, et al. 1997; Watt, 1999; OIT, 2001; Ayerbe et al., 2002; Malvezzi, 2002; Bruttin, 2003; Rentería, 2006) en un mundo competitivo como el actual. Por consiguiente, la OMAPED en la Municipalidad tiene personal que constantemente cambia y rota, razón por la cual no se dedica al trabajo para con las personas con discapacidad, por el contrario su dedicación es para los adultos

mayores, programa de leche: *“los funcionarios de más alto nivel no tienen claras mis funciones”* (Funcionario, SMP, 2020) más aún con un escritorio que hace las veces de oficina no viene trabajando para la población con discapacidad: *“una ingrata experiencia, nada satisfactoria para hacer uso de sus servicios”* (Usuario, SMP, 2020).

Los procesos inclusivos para el empleo en la jurisdicción distrital de la Municipalidad, además de la normativa vigente de la que se viene trabajando, solo se ha logrado implementar en un 1% en relación a personas con discapacidad. Precisamente, en la teoría el Perú tiene la legislación más frondosa en términos laborales en Sudamérica: *“justamente el tema de inclusión no avanza por esa brecha que se tiene, porque los administradores (gerentes) no ven a las personas con discapacidad como un potencial para poder desarrollar labores dentro de la empresa, es una ideología que no es de hoy, viene de la cultura heredada por generaciones”* (Funcionario, SMP, 2020).

Exigir un cambio, significa un cambio de percepción por parte de la empresa, si va a contratar a una persona con discapacidad física tendrá que acondicionar espacios y vías de acceso entre otras implementaciones de infraestructura, de adaptaciones: *“Solo pensar que tiene que hacer esos cambios, la empresa dio la negativa, pues solo ve utilidades, eso por el lado de la empresa privada (...) qué decir de las instituciones públicas, se les olvida que tiene que dar la oportunidad a la persona no porque tiene la discapacidad, sino porque es una persona preparada y competente para el trabajo”* (Usuarios, SMP, 2020). La empleabilidad profesional parece ser una cuestión de estrategias más que de conocimientos particulares (Van der Heijden, 2002; Weinert, et al., 2001), que facilitan la inclusión en el mercado de trabajo y disminuyen la exclusión, lo que tiene implicaciones psicosociales y socioeconómicas importantes en términos de calidad de vida y desarrollo, cuando no es posible acceder o estar en ese mercado en condiciones dignas (Antúnez, 1995).

Bajo esta mirada no se debe olvidar que las personas con discapacidad tienen derechos, también es importante decir que las políticas públicas laborales inclusivas, estructuradas en la Ley general de personas con discapacidad 29973; el trabajo no solo dependerá de OMAPED, es también un trabajo articulado con el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables mediante CONADIS. A pesar de todos estos

esfuerzos, solo se tiene registrado en CONADIS el 7% a nivel nacional de población económicamente activa y de ellos un 1% accede a un trabajo (Velarde, 2019). Por otra parte, si bien es cierto, la OMAPED cuenta con presupuesto, sin embargo, este no se destina para el programa de personas con discapacidad, sino para otros programas sociales y/o municipales, por lo cual reduce la cobertura en el apoyo en todo aspecto: salud integral, silla de ruedas y materiales, etc. En el tema laboral, hay muchas empresas privadas con las cuales se cuentan, pero no todas ellas abren sus puertas para las personas con discapacidad a nivel distrital. No cabe duda, que existe procesos de inclusión laboral, pero aún se debe fortalecer estrategias para poder insertar a las personas con discapacidad en la jurisdicción municipal.

Describir las estrategias de empleo para las personas con discapacidad en el distrito de San Martín de Porres.

Desde la perspectiva de Padilla (2010) la persona con discapacidad no tiene minusvalía biomédica, sino que comprende otros criterios que, al revertirlos, esos problemas que se ven como dificultades se perciben como grandes oportunidades para el desarrollo de las personas. En ese sentido el trabajo representa un factor importante en el desarrollo humano, visto por Enríquez & Rentería (2006) viene a ser la plataforma al éxito, la subsistencia en el mercado laboral otorga derechos a la persona, haciéndolo que se involucre no solo en su desarrollo personal, sino también social. En efecto, esto va de la mano con la responsabilidad social que otorgan las empresas sean públicas o privadas, lugares de oportunidades para potencializar las capacidades escondidas. En este sentido, el Ministerio de trabajo con el CONADIS ha venido en pocas oportunidades, ha capacitado a la Municipalidad sobre los programas de empleo en las empresas, con la finalidad de hacer que estas tomen en consideración las normas y la inserción laboral para las personas con discapacidad en su inclusión o inserción laboral.

De acuerdo a la ley general de presupuestos cada año a las municipalidades se les asigna un presupuesto para OMAPED, al respecto se está haciendo un proyecto de ley para el 2021 por parte del Congreso: *“poco o nada se puede hacer con ese presupuesto, que por ley está normado gastar el*

0.5% en los diferentes programas de la OMAPED, pero cuando se está en la posibilidad de hacerlo, por más que se genere planes y lo elevemos a la administración, la gestión al final decide o no otorgar, es todo un dilema” (Funcionario SMP, 2020) en sí, en la Municipalidad de San Martín de Porres se hace el plan operativo interno (POI), que está inserto dentro de la subgerencia de servicios sociales para desarrollar una serie de acciones en favor de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad pero, hay muchas de ellas que en el transcurso del año, no se ejecutan. De esa manera no se puede ejecutar las políticas públicas, menos emplear estrategias para realizarlas.

En San Martín de Porres hay algunas instituciones estatales como SENATI, Hospital Cayetano Heredia, Hospital de salud mental Noguchi, Instituciones educativas, La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL 02), La Universidad Nacional de Ingeniería (aunque geopolíticamente pertenezca al distrito de Rímac), por el lado de la empresa privada se tiene a la Universidad Peruana Cayetano Heredia, la industria de Cerámica y construcción en el sector de Palao, El centro Comercial Plaza Lima Norte (pertenece al distrito de Independencia) algunas personas con discapacidad se han logrado insertar en una de ellas, sin embargo, la brecha es grande aún. Si bien es cierto, se ha venido implementando plataformas desde el Ministerio de Trabajo (www.gob.pe/trabajaperu) además de eso, las personas con discapacidad son capacitadas en ININTEL, que es un centro de capacitación de la Universidad Nacional de Ingeniería, Universidad Peruana Cayetano Heredia, y por lo personal del Ministerio de trabajo, lo curioso, es que resulta a veces fuera de contexto, capacitar a sordos para cajeros sin conocer sus habilidades porque trae como consecuencia la falta de atención fluida de comunicación, sabiendo que puede ocupar otras personas, en sí ellos tenga la posibilidad de ser reponedores sin atención al público donde se desempeñen mucho mejor. Una de las razones para adquirir un puesto de trabajo es *“la burocracia en el ministerio de trabajo y hasta ahora hay 3 programas de trabajo para personas con discapacidad también para profesionales y también había la cuota por responsabilidad social de las más grandes empresas daban los cupos y todavía tenían el INICTEL-UNI, que está en San Borja, y capacita a todos los chicos” (funcionaria, SMP, 2020).*

Las constantes ofertas del Estado mediante “Trabaja Perú” y la Municipalidad de San Martín de Porres, es algo quimérico. Se dejan los

currículos vitae, ahora vía online, lo lamentable es que nunca se notifica por ningún medio de comunicación. *“No la verdad nunca recibí un apoyo del ministerio menos de la OMAPED, se supone que por el tema de la bolsa del ministerio de trabajo tú puedes dejar currículum, pero en realidad me parece una teoría porque uno deja, su currículum o documentos que supuestamente te piden en la plataforma “Trabaja Perú”, para que uno pueda “conseguir un trabajo” pero, nunca se notifica a uno, menos te envían por correo o teléfono” (Jóvenes, SMP, 2020).*

La discapacidad condiciona la forma que tienen las personas de relacionarse con el mundo, configurándose como un factor determinante en la construcción de su identidad, al igual que otros elementos de sus vidas como el género, la edad, la clase social, no se sienten que tienen una discapacidad, es el caso de las personas con sordera quienes tienen que ser trabajados psicológicamente porque se sienten discriminados cuando se les ofrecen trabajos que aparentemente son de poco valor para ellos, pero también hay que reconocer que no están tecnicados para realizar otras labores, lo que debemos entender que un trabajo no es grande ni pequeño en valor sino que es un trabajo digno que fortalece a la persona a ser capaz, independiente, solvente en todas sus actividades. Lamentablemente no se han encontrado estrategias de trabajo a nivel de OMAPED en la parte documentaria más solo su representante refiere haber realizado muchas actividades de ese tipo pero de manera informal.

Analizar los mecanismos de responsabilidad social para las personas con discapacidad en el distrito de San Martín de Porres.

La responsabilidad social en las personas con discapacidad se debe tomar en consideración que no todas las empresas contratan a personal con discapacidad, a pesar estar amparada por Ley; en el distrito de San Martín de Porres no se llega ni al 1,5% del total de la población de PCD registrados para los contratos: *“Sería mentira, afirmar que en el país estamos llegando al 5% de personal con discapacidad contratado a nivel nacional” (Funcionario, SMP, 2020);* pero aún, se redujo por el tema de la pandemia COVID-19, disminuyendo considerablemente por ser personas vulnerables, trayendo un grave problema social.

El Estado debe garantizar la cuota del 5% para trabajo de personas con discapacidad en las instituciones públicas, estando esto regulado a la aplicación de multas y sanciones de incumplirse, asimismo, la parte privada, debe cumplir con la cuota del 3%, con incorporación a planillas, pese a todo ello se incumple con la ley, *“bueno, sé que hay en lo que es estatal hay el 5% y en las empresas privadas si es que no me equivoco es el 3% de que todo empresario debe de tener personal con discapacidad y es de acuerdo a la ley. para el tema privado hay un vacío bastante grande que se está llevando, de lo cual no existe una fiscalización detallada”* (Usuarios, SMP, 2020). Esto dependerá si elaboramos estrategias y/o acciones que faciliten los accesos a estas personas; del mismo modo, incentivar la capacitación en los entes laborales en cuanto al trato que se tiene que brindar a estas personas. Un 30% de los que suelen ingresar se quedan en planillas, hay un 70% que no, porque cumplido los meses son retirados o renuncian, y es porque la empresa no les brinda la facilidad o es que la persona con discapacidad nunca termina por adaptarse al trabajo.

No obstante, la Municipalidad de San Martín de Porres a través de la OMAPED, tiene la responsabilidad en dar soporte a las personas con discapacidad: *“Se cumplía con el acompañamiento mediante entrevistas, inserción laboral completa, en ocasiones se pudo conversar con las oficinas de recursos humanos de algunas empresas locales, luego se les hacía seguimiento para evaluar su adaptabilidad laboral”* (Funcionario, SMP, 2020). Sin embargo en algunas empresas privadas del medio local trataban de jugar con los puestos de trabajo, había convocatoria, y en esa convocatoria se presentaban esas personas pero no se tomaba en cuenta. En la evaluación del curriculum vitae se pedía cosas adicionales, por las cuales al no cumplir con dichos requisitos, descartaban a la persona con discapacidad. Un criterio que no se toma en cuenta al momento de la selección de personal, menos aún se cumple la Ley: *“ya no están obligados a cumplir con la cuota, al hacerse convocatoria, ninguna persona con discapacidad se presenta, esa es la forma de cómo los empleadores hoy en día están sacándole la vuelta a la ley”* (Funcionaria, Ministerio de trabajo, 2020).

Ahora bien, cuando la empresa contrata más del 5% de personal con discapacidad, se dice que es una empresa con responsabilidad social. Esta de acuerdo a Vélez y Cano, (2016) La responsabilidad social es obligación de un

individuo de manera particular, o puede ser tarea de un grupo de individuos que conforman una empresa, una organización, que va dirigida a la adopción de tareas, estrategias, líneas de acción, así como al cumplimiento de éstas en aras de lograr una armonía social, empresarial, gubernamental o familiar y contribuir a la disminución de los impactos negativos que las acciones del hombre ocasionan en la sociedad, el medio ambiente o en las propias relaciones sociales.

“El Estado sabe que hay una cuota por responsabilidad social de las grandes empresas, las más grandes empresas daban los cupos y ellos tenían toda la bolsa y todavía tenían el INICTEL-UNI donde se capacitaban, cada mes salía en los periódicos “gran feria de trabajo” para personas con discapacidad en el distrito, aquí o allá, en provincias 5000 puestos para personas con discapacidad, total, puro currículum y nada, no hay trabajo” (Funcionario, SMP, 2020).

En consecuencia, los mecanismos utilizados en la Municipalidad de San Martín de Porres en relación a la responsabilidad social se demuestra en el hecho de implementar políticas públicas laborales inclusivas mediante la OMAPED, la misma que trabajan coordinadamente con las empresas privadas y también públicas, insertando a las personas con discapacidad en el mundo laboral; sin embargo, como es de pensar, no todas las empresas privadas tienen como políticas incorporar a personas con discapacidad aun cuando el 3% lo exige la Ley 29973, así como 5% en las instituciones estatales de toda la población, muchas veces estas elaboran, en la práctica, estrategias de selección, exigiendo así otros requisitos inalcanzables para con ello marginarlos muy azolapadamente.

Esto es una manera discriminatoria que se utiliza para trabar las oportunidades de las personas con discapacidad, luego justificar las acciones de selección en el futuro mediante convocatorias laborales y/o puestos de trabajo online por las plataformas virtuales y páginas web, con la única salvedad de la empresa privada ante indignante filosofía: *“nadie puede decir – ni el Estado – que el reclutamiento y la selección de personal se hizo de manera transparente, a sabiendas que el derecho al trabajo es un derecho humano amparado por la constitución”.* (Funcionario, SMP, 2020). Aunque hay empresas que sí dan paso a esto, de alguna manera se está hablando de la aplicación de un ajuste

razonable en estos casos, *“Se sabe que hay empresas que hacen esto; también hay empresas que no conocen sobre los incentivos para promover las cuotas laborales; otras que no conocen que la población con discapacidad son quienes de alguna manera se informan”* (Jóvenes con discapacidad, SMP, 2020). Pese a ello, si hay una población y un número de personas contratadas en las empresas; estas son beneficiadas con incentivos y algunas exoneraciones, aunque no es muy difundido sobre todo en el campo privado.

Analizar las políticas laborales, estrategias de empleo y responsabilidad social para las personas con discapacidad en el distrito San Martín de Porres.

Las políticas públicas son respuestas a las necesidades sociales para abordar un problema específico sea de salud, educación, trabajo, economía, etc. y en nuestro país las políticas públicas se han ido consolidando a lo largo del tiempo e implementado de acuerdo a estrategias ejecutadas en los estamentos tanto como el Ministerio de Trabajo y OMAPED, más aún en el distrito de San Martín de Porres que tienen en su entorno numerosas empresas como los centros comerciales (Plaza Lima Norte del consorcio Wong; Megaplaza del Grupo Wiese), entre otro que están constituidos con capitales peruanos y extranjeros, así como numeras instituciones públicas entre universidades, hospitales, SENATI y poder judicial, que bien pueden ser aliados estratégicos para que la OMAPED del distrito puedan desarrollar y articular programas de inserción laboral para personas con discapacidad y así poder cubrir una necesidad de trabajo de esta población vulnerable, por lo que se puede demostrar que poco se ha hecho y peor aún que cuando se han podido hacerlo se ha hecho de manera artesanal, no han tenido sostenibilidad por falta de seguimiento. *“poco o nada se puede hacer con este presupuesto, que por ley está normado gastar el 0.5% en los diferentes programas de la OMAPED, pero cuando se está en la posibilidad de hacerlo, por más que se genere planes y lo elevemos a la administración, la gestión al final decide o no otorgar, es todo un dilema”* (Funcionario SMP, 2020)

Adicionalmente, dentro del plan estrategico se pueden desarrollar talleres en diferentes zonas de San Martín de Porres en los denominados CETPRO, donde se les capacite y enseñe a las personas con discapacidad en donde reciban entrenamiento en oficios o técnicas que ellos puedan hacer, además de brindarles orientación en habilidades blandas; habilidades sociales, el manejo de emociones, prácticas en la comunicación, además de conocer sus derechos laborales y propiciar una difusión en la comunidad de tal manera que todo los ciudadanos conozcan de sus capacidades en el trabajo; rompiendo con ello un esquema mental todavía insertado en algunas personas que creen en ellos que no son capaces de laborar, *“tienen miedo a que se lesionen, porque no tienen tiempo una empresa, para poderles enseñar sobre los riesgos que puede pasar dentro de la misma “* (Jovenes profesionales, SMP, 2020). En efecto, muchas personas con discapacidad dejan sus currículum vitae dentro del Ministerio de trabajo, algunos han perdido ya el tiempo, y casi nunca son convocados, luego en las municipalidades varias veces se ofrece ferias laborales; aunque claro está también se ha dado la oportunidad que una que otra se ha podido insertar laboralmente, y ello se debe a la experiencia de concertación, o disponibilidad del gobierno nacional, al congeniar o dar una mirada más humana a las personas con discapacidad.

Si se habla de resultados en cuanto a la responsabilidad social, lo primero que se debe evaluar es a los funcionarios del Ministerio de Trabajo y OMAPED encargados de dicha actividad, siendo que estas políticas existen y tienen más de una década. Por otro parte hay que precisar dos hechos fundamentales en el hallazgo; la Ley 29973 para las personas con discapacidad exigen el 3 y 5% de personas con discapacidad empleadas en las empresas privadas y estatales, se debe entender que éstas se llaman cuotas de trabajo desarrolladas en el marco de una Ley, a diferencia de la responsabilidad social, personal, empresarial y estatal que van más allá por ser principios ético intrínsecamente determinados, quiere decir que todo pasa por devolver al entorno social aquello que podemos brindar para mejorar su situación. Laboralmente se entiende que cualquier persona, empresa o institución pública puede incluir a más de 3 a 5% de dicha población; se conocen casos en donde suceden estos tipos de situaciones pero que no son muchas en realidad.

Por último, lo que más urge es la coordinación entre la OMAPED y la empresa, a fin de canalizar las potencialidades de los jóvenes con discapacidad que son profesionales en el ámbito laboral. De esta manera, ya no se puede hablar de responsabilidad social, sino de responsabilidad inclusiva: *“la integración o la inclusión laboral como lo quieran llamar ellos para la persona con discapacidad no es una responsabilidad social es una obligación que toda empresa tiene porque muchos te descartan diciendo, mira yo tengo un trabajo muy fuerte y por lo tanto una persona con discapacidad no puede realizar”* (Jóvenes profesionales con discapacidad, SMP, 2020)

V. Discusión

Tres aspectos se lograron analizar, tomando en cuenta las políticas laborales, estrategias de empleo y responsabilidad social para las personas con discapacidad en el distrito de San Martín de Porres, el primero es que desde miles de años atrás las personas con discapacidad han sido excluidas de los beneficios y bienestar de las sociedades, es por ello que actualmente gran sector de la sociedad en este caso peruana, no conoce cuáles son las habilidades de la persona con discapacidad y más aún algunos no tienen una interrelación con ellos. Al respecto, Pérez et al., (2018) destacó el impacto de políticas de enfoque interno para la inclusión de personas con discapacidad en el compromiso e identificación de todos los empleados, con y sin discapacidades, ayudando a los profesionales a enfocarse en estas compañías como futuros empleadores de personas con discapacidad. Tener discapacidad no es ser diferente a los demás, es solo tener habilidades distintas.

En relación a las normas existen, aún más, están las leyes, programas, estrategias laborales por parte del Ministerio de Trabajo y OMAPED (ofertas laborales), por su parte, Saleh & Bruyere (2018) destacó el trabajo como una parte importante de la vida, ya que proporciona seguridad económica y un foro para contribuir con los talentos y habilidades de la sociedad, anclando así al individuo en un rol social (Novak, 2015). Para Borghouts-Van de Pas & Freese, (2017) existe una paradoja entre lo social deseado y los resultados de políticas, como sacar a la gente de la seguridad social a puestos de trabajo y resultados estratégicos de gestión de recursos humanos preferidos. La explicación y solución para este problema social - integración de personas con discapacidad - por lo tanto, sólo se encuentra en la literatura de Política Social, como empleador estratégico.

Por lo tanto, las municipalidades deberán de incidir en generar empleos mediante la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) creado por el Artículo 70 de la Ley N° 29973, contemplado también en la Ley de Municipalidades N° 27972, estipulando así la estructura orgánica de una oficina municipal con un presupuesto asignado para su inserción laboral, tomar acciones de prevención y protección, mejorando la calidad de vida de las personas con discapacidad. Al respecto, Fisher & Purcal, (2016) Los gobiernos

y otras organizaciones han implementado numerosos programas para cambiar las actitudes hacia las personas con discapacidad. De igual manera, Gómez et al., (2018) identificó la estabilidad laboral reforzada como un derecho de protección constitucional excepcional, o estabilidad ocupacional reforzada, sobre un grupo de trabajadores que, a consideración del Legislador y la jurisprudencia, tiene una mayor exposición a la vulneración de derechos frente a sus demás compañeros y superiores.

Como segundo aspecto, estrategias de empleo se evidenció que la Municipalidad de San Martín de Porres, ha ejecutado algunas estrategias que han permitido insertar algunas personas a trabajos dignos, también se puede verificar en el hallazgo que el Ministerio de trabajo ha desarrollado una serie de programas de capacitación para esta población, con la finalidad de insertarlos en las empresas que entregan sus cuotas laborales, pero se observa que son muy escasas. No obstante, Heath & Babu (2017) sugiere una intervención en algunas empresas, con el propósito de buscar un cambio en las actitudes gerenciales hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad en donde los empleadores comprendan de sus habilidades sin perjuicios de la empresa.

Las personas con discapacidad pueden incluirse laboralmente en diferentes actividades tanto en los ámbitos profesional, técnicos u obreros, se observa por lo general que pueden desempeñarse como cajeros, recepcionistas, controladores, estibadores, trabajadores de limpieza en las diversas instituciones públicas y privadas del medio, si embargo en el distrito de San Martín de Porres existen personas con discapacidad que bien pueden cubrir esta demanda laboral en el conjunto de empresas privadas e instituciones públicas del medio. Al respecto, Gould et al., (2019) advierte que las empresas aún no han priorizado la discapacidad dentro de los informes de diversidad e inclusión y responsabilidad social.

A medida que las empresas enfrentan mayores demandas de inclusión de discapacidades, es necesario implementar prácticas inclusivas, cultura organizacional y políticas en el lugar de trabajo; por tanto las empresas deben implementar puestos de trabajo, y cumplir al menos con el 3% de las cuotas laborales. Aunque las constantes ofertas del Estado mediante “Trabaja Perú” y la Municipalidad de San Martín de Porres, es algo quimérico. Es así, que Riaño et al., (2016) evidencia que la inserción laboral de las personas con discapacidad es un reto al que se están dando algunas respuestas, pero aún hay un largo camino por recorrer.

La personas con discapacidad también son profesionales, y muchas de ellas, han postulado para un puesto de trabajo mediante las plataformas del Ministerio de Trabajo y/o páginas web de empresas privadas. La Municipalidad de San Martín de Porres tiene la OMAPED, la misma responsable en dar soporte a las personas con discapacidad. Es así, que Heera & Devi (2016) indica que la perspectiva de los empleadores juega un papel importante en el suministro y mantenimiento de oportunidades de empleo para personas con discapacidad. Una serie de factores, incluido el tipo de discapacidad y se han identificado variables demográficas que afectan la perspectiva de los empleadores.

Al respecto, Hashim, et al., (2015) acentúa que los problemas de una persona con discapacidad (PWD) junto con los informes de investigación de gran alcance y los esfuerzos del gobierno retratan un conjunto de sugerencias para mejorar las formas en las decisiones de los empleadores en los lugares donde trabajan; pues a menudo, las personas con discapacidad experimentan la exclusión de participar en principales oportunidades de empleo, experimentan varias barreras al empleo, como la discriminación en el lugar de trabajo, el estigma, los prejuicios y los estereotipos (Amos, et al., 2016).

VI. Conclusiones

Primera: Las políticas inclusivas laborales de las personas con discapacidad en el Ministerio de Trabajo, se centran en que éste sector vulnerable de más de 900 mil personas de nuestro país de acuerdo a la información del Instituto Nacional de Estadística e informática (INEI) no tienen ni acceden a un empleo digno y sostenible que les permita gozar de una calidad de vida dentro del contexto como derecho humano, pero a pesar que existen políticas laborales, presupuesto y funcionarios para cumplir éste cometido, en realidad y durante muchos años ésta población vulnerable no se favorece en nada frente a la actividad gubernamental. Desde el ámbito nacional existen las normas, leyes desde el Ministerio de Trabajo, sin embargo, por parte de la OMAPED de las municipalidades de San Martín de Porres se observa un trabajo informal en la inserción laboral de algunas personas con discapacidad, dedicando gran parte de su presupuesto a funciones como de prevención, protección y vaso de leche, siendo que su razón fundamental de su creación es la inserción laboral de miles de pobladores con discapacidad de ese distrito. Por lo tanto, en términos generales se encuentra una falta de interacción gubernamental entre el Ministerio de Trabajo, CONADIS y OMAPED del gobierno local que, a pesar de tener presupuestos propios, estos poco o nada hacen por cumplir por sus funciones para brindar una inserción laboral a los pobladores con discapacidad del distrito de San Martín de Porres.

Segunda: Las estrategias de trabajo para la inserción laboral para las PCD, traducidas estas en programas desarrollados por el Ministerio de Trabajo a través de “Impulsa Perú” y “Trabaja Perú” en coordinación con la OMAPED de San Martín de Porres han sido descoordinadas, inconexas, desarticuladas y estériles, más aún cuando las PCD que vienen de las distintas OMAPED son entrenadas por el Ministerio de Trabajo en el Instituto Nacional de Investigación y Capacitación de Telecomunicaciones (INICTEL-UNI) en un plazo de 3 meses con un

marco teórico nada práctico, siendo certificadas para luego, de acuerdo a las cuotas de trabajo que envían las empresas privadas son derivados a estas, sin ningún representante que puedan acompañarlos en un tiempo determinado para enseñarles los diferentes procesos al interior de la empresa y sin ningún representante jurídico que garanticen sus contratos. De tal manera que, poco es el tiempo en que permanece en dichos trabajos haciendo más estériles la sostenibilidad de los mismos; lo más grave de todo ello, es que las PCD no pasan por una selección capaz de reconocer sus habilidades, capacidades y competencias.

Tercera: En el marco de la Ley 29973 para PCD se garantiza la cuota de 3 y 5% en el ámbito empresarial y estatal, en ese sentido, respecto al distrito de San Martín de Porres y obviamente a nivel nacional no se cumple con esta regulación, esto debido a que muchas de las empresas desconocen este porcentaje y peor aún el Estado hace caso omiso a esta disposición, aún más el órgano fiscalizador del Ministerio de Trabajo denominado SUNAFIL, no cumple con su trabajo, quedando todo esto en un vacío legal, sin saber a dónde reclamar por una tramitología frondosa y sin sentido. El concepto de la responsabilidad social siendo un compromiso con la sociedad, va más allá del 3% y se conocen casos de empresarios que si lo practican sin necesidad de la Ley que les exigen, pero que deberían replicarse con estos ejemplos. Más grave es del Estado que por partidarismo político no incorpora a las personas con discapacidad a un empleo justo y razonable.

Cuarta: La empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú es un problema que año a año se agrava en nuestro país, pese a que existe políticas públicas, programas, presupuesto, estrategias en todos los niveles de gobierno, esto debido a muchos factores entre ellos políticas públicas circulares y no lineales para el desarrollo, en donde los partidos políticos que asumían los gobiernos, poco o nada hicieron por esta población vulnerable, así mismo los órganos intermedios de

gobierno, llámese gobiernos regionales, locales que deberían cumplir esta función, cuentan con servidores públicos incompetentes sin conocimiento de la discapacidad convirtiéndose en meros registradores de la población con discapacidades en sus áreas de influencia.

Nuestro país tiene una frondosa legislación laboral para las personas con discapacidad, desde 1999 con la Ley 27050, 29973 (2012), el Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional para las Personas con discapacidad (CONADIS/MIMP) y las oficinas municipales de atención a las personas con discapacidad (OMAPED), debería haber generado un conjunto de programas para la inserción laboral; en realidad y hasta el momento las cifras que informa el INEI y las últimas tesis doctorales determinan con claridad meridiana que solamente menos del 1% de una población de 900 mil personas en edad de trabajar lo están haciendo, quedando claro que poco o nada se esfuerzan dichos estamentos gubernamentales en desarrollar este tipo de actividades.

VII. Recomendaciones

Primera: A los Gestores del Ministerio de Trabajo y funcionarios de OMAPED del distrito de San Martín de Porres deben trabajar articuladamente, ya que existen políticas, normatividad y presupuesto que exigen desarrollar un trabajo en conjunto insertando laboralmente a miles de ciudadanos con discapacidad de dicho distrito, postergados durante años, sin conocer sus derechos, más aún cuando en todo el distrito existen numerosas empresas privadas y públicas, que con un trabajo eficiente y eficaz podrían absorber rápidamente a muchos peruanos de este distrito con discapacidad que son competentes y hábiles para trabajar.

Segunda: A los gestores, funcionarios y servidores públicos del distrito de San Martín de Porres que implementen modelos de intervención con estrategia desde el modelo social, considerando las distintas

clasificaciones de la discapacidad, así como sus habilidades, capacidades y competencias correspondientes. Ser creativos e innovadores para implementar mejores modelos de gestión tomando en cuenta las experiencias de consultores laborales de las Naciones Unidas, quienes se encuentran en Lima y que pueden brindar una asesoría que brinde resultados óptimos.

Tercera: A los servidores públicos de la Municipalidad de San Martín de Porres y específicamente de la OMAPED, a sabiendas que existe los programas laborales para personas con discapacidad derivados de la Ordenanza N° 366-MD SMP Art. 10° y Ley de formación y promoción laboral (DS N° 002-97-TR) Art. 36°, que a todas luces refiere un trabajo organizado entre ambas instituciones, aún más teniendo el 5% del presupuesto asignado a cada distrito deberán de asumir sus responsabilidades competenciales en inserción laboral para brindar un servicio de calidad a una población bastante grande cuya demanda exige este derecho.

Cuarta: Los funcionarios de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) deberán ejecutar sus funciones verificando las cuotas de trabajo de 3% a 5% tanto como las empresas como en el Estado para dar cumplimiento a la Ley 29973, que inclusive tiene en su reglamento un manual de sanciones para aquellos que las incumplan, adicionalmente se debe reconocer que existen empresas que asumen el compromiso de la responsabilidad social contratando personal con discapacidad sin tomar en cuenta las cuotas que demanda esta ley.

VIII. Propuesta doctoral

1 Datos Generales:

1.1. Título: Plan estratégico presupuestal para la inserción laboral de personas con discapacidad en la Oficina Municipal (OMAPED) del distrito de San Martín de Porres.

1.1 Responsable: Mg. Edwin Córdova Ramírez

2. Fundamentación

En cuanto a la realidad problemática, la dinámica laboral en la realidad social para las personas con discapacidad es muy cambiante (Farah, 2006; Escobar, 2016), desde la Declaración de Salamanca (Vertiz et al., 2019) hasta la actualidad, los Estados han implementado políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad. Junto a ello, se han implementado, además, estrategias de empleo, otorgando de esta manera mayores oportunidades y calidad de vida (Polo & López, 2016; Riaño-Galán, García-Ruiz, Rodríguez & Álvarez, 2016; Gómez, Rivera, Carmona & Cogollo, 2018; Organización mundial del trabajo, 2020). No obstante, las empresas a nivel mundial aún son reacias para la contratación de los jóvenes con discapacidad, pese que es una exigencia por parte de los gobiernos, que éstas acepten un 15% en sus empleados, más aún si se tratase de instituciones públicas (Riaño et al, 2016; Pico & Torres, 2017). La discapacidad no significa incapacidad (Echeita & Ainscow, 2011), por el contrario, significa tomar en cuenta la dignidad humana (Juan Pablo II, 1981) mediante el trabajo.

Sin embargo, su progreso en América Latina, no ha tenido la misma resonancia como en Europa (Velarde, 2015) porque aún en los diversos países de la región se presentan desniveles y similitudes en su conjunto y algún desarrollo en su distribución, pero ha sido desigual (Pico & Torres, 2017). No así, la calidad de vida de estas personas no ha mejorado, truncando muchas veces oportunidades de desarrollo social (Simonse & Neuberth, 2013; Pérez, Romeo & Yepes-Baldó, 2018). Por consiguiente, en cada país las políticas inclusivas laborales se manejan a su antojo, puesto que no existe un consenso claro y definido; razón por la cual, estas personas sufren todo tipo de situaciones discriminatorias (Echeita & Ainscow, 2011; Fernández & Miñarro, 2019), aun cuando buscan integrarse en el mercado laboral (Osorio, 2018), mediante un empleo, además de su desarrollo profesional, conciliación de su vida familiar y personal, proceso de adaptación, movilidad, género y condiciones salariales (Polo & López, 2016) Por tanto, en esto radica el problema, en la no apertura de espacios para el desarrollo social de las personas en situación de discapacidad, a pesar que existe una legislación vigente con la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, además de políticas inclusivas laborales en todos los niveles de

gobierno, central, regional y local, asignándose para ello las oficinas municipales de atención para personas con discapacidad (OMAPED), misma que debe funcionar en la orientación y coordinación de oportunidades laborales en las instituciones estatales y/o empresas privadas, la falta de recursos humanos no solo en estas sedes de gobierno, sino también en otras esferas, hacen de las personas en situaciones de discapacidad, meros observadores y protagonistas de un Estado deficiente en estrategias de empleo y responsabilidad social a través de las políticas inclusivas laborales en el distrito de San Martín de Porres.

3. Objetivos

3.1. General

- Elaborar un plan estratégico presupuestal para la inserción laboral de personas con discapacidad en la Oficina Municipal (OMAPED) del distrito de San Martín de Porres.

3.2. Específicos

- Elaborar estrategias para capacitación y/o orientación en temas de inserción laboral para las personas con discapacidad de acuerdo a sus competencias, capacidades y destrezas mediante OMAPED de la Municipalidad de San Martín de Porres.
- Desarrollar alianzas estratégicas con las empresas privadas e instituciones estatales correspondientes al área de influencia de Lima Norte.
- Generar incidencia política con los padres de familia de las personas con discapacidad para mejorar su desarrollo social y respeto a sus derechos.

4. Justificación y explicación (importancia-viabilidad-sostenibilidad)

La elaboración de un plan estratégico presupuestal de inserción laboral en la OMAPED de la Municipalidad de San Martín de Porres. De este modo, se busca comprender las dinámicas laborales de las personas con discapacidad que no se han insertado aún en campos de trabajo dentro de la Municipalidad, ello fortalecerá el desarrollo social e inclusión, que, mediante las políticas

públicas laborales, aún falta implementarlas. A razón de ello, esta propuesta será complementaria a la gestión territorial actual. No obstante, queda en el tintero el compromiso que debe asumir no solo las autoridades ediles, sino también los gerentes de las diferentes empresas locales que están en la jurisdicción. Dicho proyecto estará a cargo del Investigador Mg. Edwin Córdova Ramírez y su equipo multidisciplinario. Por tanto, es necesario el involucramiento y apoyo de la universidad César Vallejo en convenio con el Municipalidad de San Martín de Porres a través de la OMAPED. En el tiempo, esta propuesta tendrá sostenimiento, puesto que se trata de la gestión pública, y, por tanto, al ser el Estado el que salga beneficiado, se estaría garantizando el desarrollo social y la calidad de vida de las personas con discapacidad.

5. Actividades

- a. Elaboración de un convenio entre la Universidad César Vallejo con el equipo de investigación y la Municipalidad de San Martín de Porres a través de la OMAPED.
- b. Elaboración de módulos de capacitación en temas de inserción laboral para las personas con discapacidad tomando en consideración estudios relacionados al tema específico.
- c. Elaboración de la propuesta de acuerdo a las normativas del Ministerio de Trabajo para la aplicación de instrumentos de recolección de datos.
- d. Aplicación de instrumentos e intervención del equipo consultor en el campo.
- e. Presentación de una lista de participantes capacitados y certificados ante empresas privadas e instituciones del estado de Lima Norte.
- f. Empoderamiento y responsabilidad a los padres de familia de las personas con discapacidad en temas de derechos, autonomía y desarrollo social.

6. Recursos

6.1. Materiales

Tabla 1
Descripción de los materiales

Material	Cantidad	Costo unitario S/.	Subtotal S/.
Laptop	3	3,000.00	9,000.00
Licencia de Software	de 3	900	2,700.00
Internet	1 modem	100	100.00
Cds	150	1.00	150.00
Materiales interactivos lúdicos	100 unidades	1.00	100.00
Memoria USB	3 unidad	32	96.00
Otros Útiles de Escritorio	X unidades	varios	300.00
Total			12,446.00

6.2. Humanos

El presente proyecto tomará en cuenta recursos humanos, para poder ejecutar el proyecto de inserción laboral de las personas con discapacidad de Lima Norte, bajo la supervisión del responsable principal: Mg. Edwin Córdova Ramírez

6.3. Financieros

Tabla 2
Descripción de los servicios

Condición	Cantidad	Costo por servicio	Total S/
Salarios	10	1000	10,000.00
Asesoría	2	1500	3,000.00
Asesoría estadística	1	800	800.00
Digitador/a	1	500	500.00
Movilidad			100.00
Impresiones			100.00
Trámites administrativos			100.00
			14,700.00

7. Cronograma

Tabla 3

Cronograma de actividades del proyecto.

Actividades	Bimestral					
	1° bimestre	2° bimestre	3° bimestre	4° bimestre	5° bimestre	6° bimestre
a y b	x	x				
a y c			x	x		
d					x	x

8. Evaluación y control

La evaluación y retroalimentación se ejecutará de manera bimestral, por parte de la Universidad César Vallejo, en cuyo proceso se tomará en cuenta el trabajo coordinado de las autoridades del gobierno local, con la finalidad de lograr el convenio para la ejecución de los protocolos de intervención en diferentes regiones del Perú.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adler, A. (1998) Understanding children with emotional problems. *Journal of Humanistic psychology*. <https://doi.org/10.1177/00221678980381012>
- Ainscow, M., Farrell, P. and Tweddle, D. (2000): "Developing policies for inclusive education: a study of the role of local education authorities". *International Journal of Inclusive Education* 4(3), 211-229.
- Alvarez-Gayou, J (2009) *Cómo hacer investigación cualitativa fundamentos y metodología*. Paidós Educador. Buenos Aires.
- Amos, R., Christine, R. & Jennifer, C. (2016). Exploring the challenges experienced by people with disabilities in the employment sector in Australia: Advocating for inclusive practice-a review of literatura. *Griffith University - Journal of Social Inclusion*, 7(1), 1-17. doi: <https://doi.org/10.36251/josi.99>
- Ángeles, M., Burzaco, M., Carrillo, D., Colino, A., Ramos, A. y Rey, J. (2016). Informe sobre el III Plan de Acción para Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid: Área Empleo. *Mandic Madrid sin barreras*. <https://bit.ly/2X0gHQi>
- Antunes, R (1995). A classe-que-vive-do-trabalho. A Forma de ser da classe trabalhadora hoje. En R. Antunes (Ed.), *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre e afirmação e a negação do trabalho* (pp. 101-117). São Paulo: Boitempo
- Arthur & Rousseau, (1996) *The Boundaryless Career*. New York: Oxford University Press.
- Awang, H. & Mansor, N. (2017). Predicting Employment Status of Injured Workers Following a Case Management Intervention. *OSHRI – Safety and Health at Work*, 9(00), 347-351. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.11.001>
- Ayerbe, C., Montoya, L. & Viveros, B. (2002). Competencias para la empleabilidad en empresarios profesionales independientes. Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Cali, Colombia
- Borghouts-Van de Pas, I. & Freese, C. (2017). Inclusive HRM and Employment Security for Disabled People: An Interdisciplinary Approach. *E-Journal of International and Comparative LABOUR STUDIES ADAPT International*

- School of Higher Education in Labour and Industrial Relations*, 06(01), 01-31. Recuperado de: <https://bit.ly/2P0pNba>
- Brantlinger, (1997) Using ideology: Cases of non-recognition of the politics of research and practice in special education. *Review of Educational Research* 67(4), 425-459.
- Boris; M & Ludomír, S. (2018). Employment of persons with disabilities as a corporate social responsibility initiative: Necessity and variants of implementation. *Econstor Make Your Publications Visible*, 00(00), 349-355. doi.org/10.12955/cbup.v6.1181
- Bruttin, A. (2003). *Empregabilidade na mídia de negócios: um estudo dos sentidos em circulação*. Dissertação para Mestrado em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo, Brasil
- Casalli, A. Ríos, L. Teixeira, J. & Cortella, M. (1997) *Empregabilidade e Educação*. *Novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo: Educ/Rhodia
- Csillag, S. & Györi, Z. (2016). *Is there a place for me? Employment of people with disabilities as part of csr Strategy*. doi: E-book: 978-606-749-181-4
- Connolley, S & Sarromaa Hausstätter, R. (2009) Tocqueville on democracy and inclusive education: a more ardent and enduring love for equality than for liberty. *European Journal Of Special Needs Education*, 24, (3), 231-243.
- Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las personas con Discapacidad (Conadis) (2020) *Bolsa de trabajo*. <https://bit.ly/3140dbd>
- Díaz Barriga, F. (2002) *Estrategias para el aprendizaje significativo: fundamentos, adquisición y modelos de intervención*. En: *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. McGraw-Hill, México.
- Dyson, A. (2001) Dilemas, contradicciones y variedades de la inclusión. En M. Verdugo y F. Jordán de Urríes (Eds.), *Apoys, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 145-160). Salamanca: Amarú
- Echeita, G., & Ainscow M. (2011). La educación inclusiva como derecho. Marco de referencia y pautas de acción para el desarrollo de una revolución pendiente. *Tejuelo: Revista de Didáctica de la Lengua y la Literatura* 12, 26 - 46. <https://bit.ly/3hK5Z8B>

- Echeita, (2006) Educación para la inclusión. Educación sin exclusiones Madrid: Narcea
- Enríquez, A. y Rentería, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Univ. Psychol. Bogotá - Universidad del Valle*, 6(1), 89-103. <https://bit.ly/302hRN2>
- Escobar Sosa, S. (2016) Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tiuana. Tesis de grado de maestro en desarrollo regional. México; Colegio de la Frontera Norte.
- Escudero, J. y Martínez, B. (2011) *Educación inclusiva y cambio escolar*. Revista Iberoamericana de Educación, 55,85-105.
- Farah, Ivonne, (2006), Ser pobre o empobrecimiento en Sojo, Carlos, 2006, Pobreza, exclusión social y desarrollo. Visiones y aplicaciones para América Latina. FLACSO.
- Fernández Casado, A. & Miñarro Casau, P. (2019) Physical accessibility, key factor for entrepreneurship in people with disabilities. *Rev. Suma de Negocios* 10 (22): 58-64. doi.org/10.14349/sumneg/2019.V10.N22.A8
- Freire, S., & César, M. (2002): "Evolution of the Portuguese education system. A deaf child's life in a regular school: Is it possible to have hope?" *Educational and Child Psychology*, 19(2), 76-96.
- Fisher, K., & Purcal, C. (2016). Policies to change attitudes to people with disabilities. *Scandinavian Journal of disability research – Routledge. Taylor & Francis Group*, 19(02), 161-174. doi.org/10.1080/15017419.2016.1222303
- Fuchs, D. & Fuchs, L (1994) Inclusive Schools Movement and the Radicalization of Special Education Reform. *Sage Journals*. <https://doi.org/10.1177/001440299406000402>
- Gómez, V. (2014). Análisis de la discapacidad desde una mirada crítica: Las aportaciones de las teorías feministas. *Estudios Pedagógicos XL*, 2(2014), 391-407. Recuperado de <https://bit.ly/3hDtr7b>
- Gómez Rúa, N. Rivera Aguirre, C. Carmona Montoya, A. & Cogollo Barona, J. (2018) Manifest weakness and disability: what does protect the reinforced

labor stability? *Rev. Latinoamericana de derecho social* 27 (1): 59-95. DOI: doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.27.12530

Gómez, N., Rivera, C., Carmona, A. y Cogollo, J. (2018). Debilidad manifiesta y discapacidad: ¿qué protege la estabilidad laboral reforzada? *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 27(00), 59-95. doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.27.12530

Gould, R., Parker, S., Mullin, C. & Jones, R. (2019). Disability, diversity, and corporate social responsibility: Learning from recognized leaders in inclusión. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 52(00), 29-42. Doi: 10.3233/JVR-191058

Guba, E & Lincoln, Y. (2002) Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. En Denman, C. y Haro, J. (Comps) Por los rincones, antología de métodos cualitativos en la investigación social. Colegio de Sonora, Hermosillo, Sonora.

Gurdián-Fernández, A. (2010) El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa. Investigación y Desarrollo. IDER, Costa Rica.

Hashim, H., Amir, N. & Ghani, Z. (2015). Influence of Organizational Climate on Disabled Job Embeddedness. *ELSEVIER – ScienceDirect Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 202(2015), 242-251. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.08.228

Heath, D. & Babu, B. (2017). Theorizing managerial perceptions, enabling IT, and the social inclusion of workers with disabilities. *ELSEVIER – Information and Organization*, 27(00), 211-225. doi.org/10.1016/j.infoandorg.2017.09.001

Heera, S. & Devi, A. (2016). Employers' Perspective Towards People With Disabilities A Review Of The Literature. *The South East Asian Journal of Management*, 10(1), 54-74. Recuperado de <https://bit.ly/3jFLX0B>

Instituto Nacional de Estadística e Información (2017) Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas. Recuperado de: <http://censo2017.inei.gob.pe/>

Juan Pablo II (1981) Labores exercens. Recuperado de: <https://bit.ly/3jE1cY5>

Ley N° 29973

Ley 27050. Ley general de personas con discapacidad.

Ley de Municipalidades N° 27972

- Malvezzi, S. (2002) Apropiar-se do próprio desempenho profissional. Um desafio para a sociedade do conhecimento. *Marketing Industrial*, 8, 58-66.
- Mandal, R. & Osborg, S. (2015). Social responsibility at company level and inclusion of disabled persons: the case of Norway. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 17(2), 167-187. doi.org/10.1080/15017419.2013.814586
- Mohamed, A., Mohd, M. & Mohd, A. (2015). Youth Workers with Disabilities: The Views of Employers in Malaysia. *ELSEVIER – ScienceDirect Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 204(2015), 105-113. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.08.122
- Noreña, A., Alcaraz, N.Rojas, J. & Rebolledo-Malpica, D. (2012) Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan. Universidad de La Sabana, Colombia.
- Novak, J. (2015). Raising Expectations for U.S. Youth with Disabilities: Federal Disability Policy Advances Integrated Employment. *C E P S Journal*, 5(1), 91-110. Recuperado de <https://bit.ly/3fYa8VP>
- Ordenanza 256-MD SMP-2008
- Ordenanza N° 366 MD SMP-2914
- Organización Internacional del Trabajo (2020) Empleo asalariado de personas con discapacidad. Recuperado de: <https://bit.ly/3g46zgL>
- Osorio Velarde, C. (2018) El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Padilla, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 16(00), 381-414. <https://bit.ly/3eWNYSA>
- Pérez, F. Romero, M. & Yepes-Baldo, M. (2018) The corporate social responsibility policies for the inclusión of inclusion of people with disabilities as predictors of employees identification, commitment and absenteeism. *Rev. Anales de psicología* 34 (1): 101-107. doi.org/10.6018/analesps.34.1.237231
- Pico, F. y Torres, S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en

- empresas de Ambato, Ecuador. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(8), 189-200. doi.org/10.17163/ret.n14.2017.10
- Polo Sánchez, M. & López Justicia, M. (2016) Transition to employment of University students with disabilities: factors for success. *Univ. Psychol* 15 (2): 273-286. doi: 10.11144/Javeriana.upsy15-2.teus
- Presidencia del Consejo de Ministros (2017) Política Nacional de Modernización de la gestión pública al 2021. Lima: PCM.
- Ramos, C. (2015) Los paradigmas de la investigación científica. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Rentería, E. (2007) . Empleabilidad: una lectura psicosocial. *Revista de Estudios del Trabajo en Colombia*, 1(1), 39-56.
- RGM N° 417-2020 MD SMP
- Riaño, A., García, R., Rodríguez, A. y Álvarez, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Redle – Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(1), 112-127. Recuperado de <https://bit.ly/3g1Mfgc>
- Saleh, M. & Bruyère, S. (2018). Leveraging Employer Practices in Global Regulatory Frameworks to Improve Employment Outcomes for People with Disabilities. *Social Inclusion*, 6(1), 1-17. Doi: 10.17645/si.v6i1.1201
- Souza, M. (2009) La artesanía de la investigación cualitativa. Lugar editorial. Buenos Aires.
- Simonsen, M. L. & Neuberth, D. (2013). Transitioning Youth With Intellectual and Other Developmental Disabilities. Predicting Community Employment Outcomes. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 36(3), 188-198.
- Shum, G. y Conde, A. (2009) Gender and disability as identity modulators Universidad de Alicante, estudio de la mujer. Doi.10.14198/fem.2009.13.08
- Van der Heijden, B. I. J. M. (2002). Individual career initiatives and their influence upon professional expertise development throughout the career. *International Journal of Training and Development*, 6(2), 54–79. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00150>
- Velarde Tallerri, A. La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: caso de Lima-Perú. Tesis doctoral en

Administración de dirección de empresas. España, Barcelona: Universitat politècnica de Catalunya.

- Vélez, X. y Cano, E. (2016). Los diferentes tipos de responsabilidad social y sus implicaciones éticas. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2(2016), 117-126. Recuperado de <https://bit.ly/32Z2J4W>
- Vertiz-Osores, R. Pérez-Saavedra, S. Faustino-Sanchez, M. Vertiz-Osores, J. & Alain, L. (2019) Information and Communication Technology in primary School students within the Framework of inclusive education at a Special basic education center. *Rev. Propósitos y Representaciones* 7 (1): 146-164. doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.266
- Watt, G. (1999) En apoyo de la empleabilidad: guía de buenas prácticas en materia de orientación y asesoramiento sobre empleo. Luxemburgo: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
- Weinert, P., Baukens, M., Bollérot, P., Pineschi-Gapàne, M. & Walwei, U. (2001). *Employability: From theory to practice*. New Brunswick/London: Transaction Publishers.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Categorización

Categoría		Sub categoría		Técnica	Instrumento
Código	Denominación	Código	Denominación		
C.1.	Política laboral inclusiva	C.1.1.	Normatividad	Análisis de textos	Fuentes documentarias
		C.1.2.	Presupuesto		
C.2.	Estrategias de empleo	C.2.1.	Programas laborales	Entrevista	Guía de entrevistas a profundidad
		C.2.2.	Competencias, capacidades y destrezas de la PCD		
C.3	Responsabilidad social	C.3.1.	Gestión de los recursos (humanos, materiales, acompañamiento)	Grupos de discusión	Guía del Focus Group

Anexo 2. Matriz de categorización apriorística

Políticas laborales, estrategias de empleo y responsabilidad social de las personas con discapacidad en un distrito de Lima Norte									
Ámbito temático	Problema de investigación	Pregunta General	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías	Información de		
							Participantes	Observación	Fuente documental
Política laboral, estrategias de empleo y responsabilidad social de las personas con discapacidad en un distrito de Lima Norte.	La no apertura de espacios para el desarrollo social de las personas en situación de discapacidad, a pesar que existe una legislación vigente con la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, además de políticas inclusivas laborales en todos los niveles de gobierno, central, regional y local, asignándose para ello las oficinas municipales de atención para personas con discapacidad (OMAPED)	¿Cómo se aplican las políticas laborales, estrategias de empleo y responsabilidad social para las personas con discapacidad en el distrito de San Martín de Porres de Lima Norte?	Analizar las políticas laborales, estrategias de empleo y responsabilidad social para las personas con discapacidad en el distrito de San Martín de Porres.	O.E. 1 Identificar los procesos inclusivos en las políticas laborales para personas con discapacidad del distrito de San Martín de Porres	Política laboral inclusiva	Normatividad	Funcionario del Ministerio de Trabajo	Procesos de las políticas laborales	Guía de entrevistas a profundidad
						Presupuesto			
				O.E.2 Describir las principales estrategias de empleo para las personas con discapacidad en el distrito de San Martín de Porres.	Estrategias de empleo	Programas laborales			
	Competencia, capacidades y destrezas								
				O.E.3 Analizar los mecanismos de inclusión de responsabilidad social para las personas con discapacidad del distrito de San Martín de Porres.	Responsabilidad social	Gestión de los recursos (humanos, materiales, acompañamiento)	Personas con discapacidad	Inclusión y responsabilidad social	Focus Group

Anexo 3. Instrumentos para la recopilación de hallazgos

Guía de entrevistas – Funcionario Municipal

Lugar	OMAPED DEL DISTRITO SAN MARTÍN DE PORRES
Objetivo	Obtener respuestas sobre las políticas públicas, las estrategias de empleo y responsabilidad social
Entrevistado	Sr. Oscar Oswaldo Gómez Lozano
Edad	45 años
Fecha	21 octubre de 2020
Hora:	10 am
Duración:	11 am
Investigador Responsable	Mg. Edwin Córdova Ramírez
Observaciones	Ninguna
Preguntas a profundidad	<ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué opinión tiene sobre las políticas laborales que ha implementado el MINTRA y OMAPED de su jurisdicción?2. ¿Qué opinión tiene sobre el presupuesto que se asigna para la realización de los programas, capacitaciones y colocación laboral en su jurisdicción?3. ¿El personal encargado en la ubicación para los distintos tipos de trabajo conoce las competencias, capacidades y destrezas de las PCD?4. ¿Se cumple el principio de la responsabilidad social en el otorgamiento del 3% de las empresas privadas de su jurisdicción?5. ¿Se cumple el principio de la responsabilidad social en el otorgamiento del 5% de cupos para PCD por parte del Estado de su jurisdicción?6. ¿Qué opinión tiene sobre los programas de empleo que realiza el Ministerio de trabajo para las PCD y el OMAPED a su cargo? ¿Ha tenido resultados?7. ¿Los trabajos donde son ubicados las PCD tienen sostenibilidad en el tiempo?8. ¿En los trabajos donde han sido ubicados las PCD se toman en cuenta el principio de accesibilidad?9. ¿Existe un programa de acompañamiento en el tiempo para las PCD cuando se le ubica en el centro de trabajo, para que cumpla con todos los procesos?10. ¿En su condición de funcionario, qué mejoras haría para la inserción de PCD en su jurisdicción?

Guía de entrevistas – Funcionario Ministerio de Trabajo

Lugar	Ministerio de Trabajo
Objetivo	Obtener respuestas sobre las políticas públicas, las estrategias de empleo y responsabilidad social.
Entrevistado	Lic. Claudia Otiniano Pastor
Edad	43 años
Fecha	Martes, 20 de octubre de 2020
Hora:	4pm
Duración:	4:50pm
Investigador Responsable	Mg. Edwin Córdova Ramírez
Observaciones	Ninguna
Preguntas a profundidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué opinión tiene sobre las políticas laborales que ha implementado para la PCD en el MINTRA? 2. ¿Qué opinión tiene sobre el presupuesto que se asigna para la realización de los programas, capacitaciones y colocación laboral? 3. ¿El personal encargado en la ubicación para los distintos tipos de trabajo conoce las competencias, capacidades y destrezas de las PCD? 4. ¿Se cumple el principio de la responsabilidad social en el otorgamiento del 3% de las empresas privadas? 5. ¿Se cumple el principio de la responsabilidad social en el otorgamiento del 5% de cupos para PCD por parte del Estado? 6. ¿Qué opinión tiene sobre los programas de empleo que realiza el MINTRA para las PCD? ¿Ha tenido resultados? 7. ¿Los trabajos donde son ubicados las PCD tienen sostenibilidad en el tiempo? 8. ¿Existe un programa de acompañamiento en el tiempo para las PCD cuando se le ubica en el centro de trabajo para que conozca los distintos procesos? 9. Se toma en cuenta el principio de accesibilidad cuando se incorpora a una PCD en el trabajo. 10. ¿En su condición de funcionario, qué mejoras haría para la inserción laboral de las PCD?

Focus Group

Política laboral, estrategias de empleo y responsabilidad social de las personas con discapacidad en dos distritos de Lima Norte

Actividad N° 1: Personas con discapacidad en edad económicamente activa

Objetivos:

1. Explorar la percepción de las personas con discapacidad de las Municipalidades San Martín de Porres y Los Olivos.
2. Recoger información sobre la política laboral, estrategias de empleo y responsabilidad social de las personas con discapacidad

Actividad	Metodología: Cualitativa/Observacional	Preguntas abiertas	Materiales	Instrumentos	Tiempo
Inicio	Introducción al taller Presentación del Moderador y sus colaboradores	Cuenten su experiencia como acompañantes.	Se le narra una historia relacionada al tema	Diálogo	20 min
Proceso	Política laboral Inclusiva	<ul style="list-style-type: none">• Conoces tus derechos sobre el 3% y 5% de vacantes que brinda la empresa privada y el Estado para las PCD.• Qué opinas sobre el 15% de bonificación cuando se postula a un trabajo del Estado	Plataforma ZOOM	Diálogo	20 min

Actividad	Metodología: Cualitativa/Observacional	Preguntas abiertas	Materiales	Instrumentos	Tiempo
Proceso	Estrategia de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Ud. ha recibido apoyo, entrenamiento y/o capacitación por parte de los programas de empleo de MINTRA u OMAPED? • ¿Te ha sido fácil acceder a los servicios que te brinda la OMAPED de tu jurisdicción y el MINTRA? • Tiene o tuvo alguna experiencia laboral, ¿cómo le fue y cómo se sintió? • ¿Creen que la municipalidad debe mejorar, en qué aspectos, de qué manera? 	Plataforma ZOOM	Diálogo	30 min
	Responsabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué experiencias ha tenido Ud. en la búsqueda del trabajo y si ha tenido el apoyo del MINTRA u OMAPED de tu jurisdicción? • ¿Piensa Ud. que aún no se le ha dado la oportunidad para aspirar un trabajo? • ¿Cómo les gustaría que sea la atención de OMAPED? 			
Salida	Discusión Conclusiones	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo les gustaría que sea la atención de OMAPED? • ¿Creen que la municipalidad debe mejorar, en qué aspectos, de qué manera? 	Computadora		30 min.

Responsable: Mg. Edwin Córdova Ramirez

Colaboradores: Personas con discapacidad en edad de trabajar del SMP

Fecha: 20 de octubre 2020

Lugar: Plataforma zoom

Tiempo de duración: 2 horas

Anexo 4. Matriz de Triangulación

Preguntas	E1: Funcionaris	E2: Funcionario	E3: Jovenes con discapacidad	Cód.	Categorías	Cód	Denominación	Contenido Textual
¿qué opinión tienes sobre las políticas laborales que se han implementado para las personas con discapacidad?	En realidad hablar de una política aún me parece que no está establecida, la política quiso sacar hace algunos años por lo menos 2 o 3 años si más no recuerdo pero quedó en stambay para sacar ya una política global nacional de la persona con discapacidad, la de trabajo en específico no llegó a salir lo que si hay es una serie de normativas resoluciones ministeriales resoluciones directorales que han dado pie si a que se establezca y se guíe el camino de la inserción de personas con discapacidad al mundo laboral.	Sobre el tema de políticas laborales, en nuestro país primeramente viéndolo desde el ámbito nacional yo lo veo que son muy buenas las normas, las leyes los programas que tenga el ministerio de trabajo, lo que nos falta de repente incidir la municipalidad la OMAPEP en el acuerdo que ha tenido con la ONU de hacer este programa el año pasado y este año, lo que nos falta incidir a nivel de gobierno nacional de gobierno distrital de gobierno regional también es en el tema de sensibilizar a la población administradora, la gente que son los encargados de brindar las posibilidades de trabajo a las personas con discapacidad.	No la verdad es que yo tampoco nunca recibí un apoyo del ministerio menos de la OMAPEP todavía en realidad yo fui un par de veces en el 2018 sino estoy equivocándome se supone que por el tema de la bolsa del ministerio de trabajo tu puedes dejar currículums y ese tipo de cosas pero en realidad me parece que simplemente o aparentemente parece una teoría a porque uno deja, su currículum o documentos que supuestamente te piden para que uno pueda "conseguir un trabajo" pero, nunca se le notifica a uno nada ni por correo ni por teléfono ni por nada.	C.1.	Políticas Laboral inclusiva			
	O sea, la ley salió en el 2012 y con ello devinieron una serie de normativas a partir creo que el ministerio de trabajo puso más empuje desde el año 2014 2015 con los programas que se hicieron con las normativas que salieron respecto a la cuota de empleo a los lineamientos también para los centros de empleo.	Estuve en una reunión el año pasado, a nivel Iberoamérica que organiza ESALUD y los demás países sudamericanos decían:	En ese caso tengo conocimiento que el estado viene haciendo esfuerzos de fiscalización para comprobar la validez y el uso de este porcentaje del 3 y el 5% para tema estatal pero, para el tema privado hay un vacío bastante grande que se está llevando pero más allá de eso no sé no he estudiado al respecto una fiscalización detallada.					
	Bueno, siempre el tema de presupuesto es el que siempre falta en el ministerio de trabajo hay un PPR ya desde hace un tiempo o que ya lleva algunos años establecido para el tema de capacitación del empleo para personas con discapacidad el cuál me parece que debería ajustarse ciertas metas para este programa de presupuesto por resultados. Luego ya en la atención en capacitación también el presupuesto es poco para lo que se requiere y, en la atención directa por ejemplo con los centros de empleo todavía no hay un presupuesto claro esto es a nivel de gobierno central, a nivel de gobierno local aún falta mucho todavía hay una partida específica para personas con discapacidad uno no es suficiente y 2 tampoco se usa digamos de una manera efectiva para un poco, cubrir la demanda que existe en el tema de inserción laboral y no hablamos nada más de hacer la intermediación si no hablamos toda la parte anterior que es de capacitación de	Perú es un país que tiene muy buenas normas a favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y se quedaban admirados de por qué no avanzamos con el tema de inclusión, justamente el tema de inclusión no avanza por esa brecha que tenemos porque la población administradora los administradores no nos ven a las personas con discapacidad como un potencial a poder desarrollar labores dentro de su empresa porque yo creo que es una ideología que no es de hoy si no que viene de años atrás que viene de la cultura que ha sido heredada de familia en familia y hoy en día para que esto mejore en la 29-9-73 se incluyó en uno de los artículos de que las universidades de que todos los centros educativos superiores de técnicos a profesionales se debe de incluir dentro de su programa educativo dentro de su currícula se debe de incluir temas sobre discapacidad cursos sobre discapacidad del 2012 al 2020 8 años y a puertas de querer aprobar una nueva ley de las personas con	Yo conozco las cuotas, de empleo, también los porcentajes y los ajustes razonables porque también existen normas sobre la dotación de ajustes razonables para los empleados con discapacidad también digamos, al igual que Hanz he visto que hay empresas fiscalizadas en este caso por SUNAFIL me parece que es la identidad de fiscalizar que se cumplan las cuotas en coordinación con CONADIS se supone que, en CONADIS también existe una dirección de fiscalización que debería trabajar tanto para fiscalizar que se esté contratando población con discapacidad como para la implementación de ajustes razonables, de conocer empresas que lo estén aplicando las cuotas no pero si conozco empresas privadas que están procurando brindar ajustes razonables a la población con discapacidad que tiene contratada por ejemplo si hablamos de una persona ciega se le brinda o se trata de dar apertura a que pueda instalar un lector de pantalla en su computadora porque tal vez los empleadores no conozcan de estos temas pero el ajuste razonable va tanto como para que el empleador pueda buscar el sujeto o pueda permitir que la			C.1.1.	Normatividad	E1: Hace unos años se quiso implementar la política para la persona con discapacidad existe normatividad, se fijaron cuotas de empleo, el gobierno aún no implementa con claridad la normativa. E2: Perú es un país que tiene buenas normas sobre inclusión social en el trabajo, sin embargo no están implementadas en su mayoría; las empresas no aceptan todas las discapacidades para temas laborales E3: Las normas están dadas, no existe coordinación entre los entes de gobierno, la fiscalización al respecto no se realiza, la empresa privada no acepta cualquier tipo de discapacidad para temas laborales. El estado promueve los bonos para accesos a trabajos, considero que debe ser opcional por parte de la persona ya que al darse una bonificación, es promover a que la persona con discapacidad no se desarrolle o esfuerce por lograr un puesto de trabajo u otra cosa que se haya planteado por ej. ingreso a una universidad.

101	<p>Justamente, te iba hacer una repregunta porque, estamos trabajando y actualmente estoy en la coordinación del saneamiento del CEBE Manuel Quato sí, tenemos ahorita a 500 estudiantes incluidos en Lima Norte en los 4 distritos más grandes y los Olivos y el tema pasa porque en este año se me van como 45 de secundaria entonces, mi tema corría por ello estoy yendo a las DMAPEPS y no hay el presupuesto no hay una política interna derivada del ministerio de trabajo y no encuentro nada entonces, yo digo, qué va hacer con estos chicos a parte de los 26 que ustedes y nosotros habíamos colocado en Lima Norte en Megaplaza están fuera también por esto de la pandemia entonces, es una situación que es un fenómeno que está ocurriendo no llega el presupuesto o no lo hay no lo piden o no lo trabajan porque, estoy revisando la ley de CONADIS donde dice que los gobiernos locales deben priorizar la cuestión de la capacitación la orientación y la colocación laboral pero hablando con ellos nada.</p> <p>Claro, con Oscar pero bueno, quién hizo el estudio por parte de naciones unidas fue un FAP de ahí te puedo dar el contacto a quién le vas a escribir porque se hizo todo un estudio al presupuesto para ver que tanta viabilidad hay o capacidad también del distrito para poder establecer un PPR ahí localmente para el tema de inserción laboral de personas con discapacidad. Creo que el trabajo, falta bastante y sé también que va haber como un piloto de parte del ministerio de trabajo en la capacitación de gobiernos regionales y locales</p>	<p>Claro, es eso una renovación digamos, hacer un cambio muy sustancial en ese lado porque cuando tu te vas a una empresa y le dices: vas a contratar a una persona que use silla de ruedas ¡ju! Pero esa persona no alcanza en este lado, no puede entrar tenemos que hacer unos ajustes razonables, con solo pensar eso la empresa ya se hizo un mundo y lo que la empresa ve es dividendos y lo que la institución estatal lee es que la persona se desarrolle por sí misma en su trabajo, se le olvida de que se le tiene que dar la oportunidad a la persona no porque tiene la discapacidad si no porque es una persona preparada para el tema, nos olvidamos de que es una persona que tiene los derechos como los demás entonces, por eso es que digo, las políticas preparadas desde el gobierno central desde la misma norma la ley general de personas con discapacidad son normas que yo las veo que están adecuadas para poder cumplir con la inserción laboral lo que nos pasa es que el personal que debe de llamar a la accesibilidad llamar para la inclusión ellos no están preparados por que de repente digo, no tienen sensibilidad es como herirlos emocionalmente a la persona no están preparados digámoslo así no están preparados para ver esta revolución de la persona con discapacidad a ser insertado laboralmente ese es uno de los puntos y el otro de los puntos usted seguramente me va a ayudar en esto, es porque la familia hay muchas familias que tienen su hijo, su hermano con discapacidad como que no los quieren soltar esto es una oportunidad que solo se presenta una vez al tener</p> <p>hacer un cambio muy sustancial en ese lado porque cuando tu te vas a una empresa y le dices: vas a contratar a una persona que use silla de ruedas ¡ju! Pero esa persona no alcanza en este lado, no puede entrar tenemos que hacer unos ajustes razonables, con solo pensar eso la empresa ya se hizo un mundo y lo que la empresa ve es dividendos y lo que la institución estatal lee es que la persona se desarrolle por sí misma en su trabajo, se le olvida de que se le tiene que dar la oportunidad a la persona no porque tiene la discapacidad si no porque es una persona preparada para el tema, nos olvidamos de que es</p>	<p>También conozco a cerca de las cuotas sin embargo, hasta donde yo tengo entendido cuando se habla sobre personas con discapacidad muchas veces lo que ocurre es que dan espacio pero a personas con discapacidad por ejemplo motora, o discapacidad física en el caso de las personas con discapacidad auditiva también pero, si he visto he notado también que en el caso de personas con discapacidad visual las empresas ponen un poco más de resistencia yo recuerdo haberme presentado varias veces en diferentes lugares, para conseguir trabajo y decían: ¡ah! Sí, está bien ¡ah! Pero ya tenemos a una persona a la que le falta una mano tenemos una persona que no puede caminar me parece que en ese sentido las empresas me da la impresión, y es una impresión subjetiva que prefieren contratar a personas con discapacidades quizás motoras incluso hasta intelectuales pero, se resisten mucho a tener un personal con discapacidad visual específicamente con ceguera.</p> <p>Con respecto a la pregunta que han planteado, puedo decir que si conozco a cerca de las cuotas y los ajustes razonables pero, creo que haciendo memoria a nivel académico porque lo llegué a investigar para un tema de investigación para la universidad y puedo decir que en el aspecto académico existe lamentablemente pocos artículos o libros en nuestro país que hablen a cerca de este tema y también creo que hay que llevarlo a la mesa para hacer un punto discutible.</p> <p>Con respecto a la bonificación nunca me he presentado a un concurso público no sé cómo son los exámenes sería interesante que el estado pueda explicar que criterios utiliza para dar esa bonificación del 15% en qué se basan me llama la atención como el estado mira a la persona con discapacidad o sea, como que hay que darle algo extra porque yo pienso que en el mensaje entre líneas estaría dando entonces, sería quizás importante como opción que el estado pueda dar como opción a la persona con discapacidad elegir si usa o no usa el 15% que tiene como extra así como otro tipo de medidas que toma por ejemplo</p>			C.1.2. Presupuesto	<p>E1: La asignación presupuestal por parte del gobierno, se canaliza por algunos entes que resulta ser insuficiente para el tema de capacitaciones, actividades o acciones en la cual la persona con discapacidad sea el eje.</p> <p>E2: Presupuesto es insuficiente destinado al tema de inclusión laboral de la persona con discapacidad, se debe trabajar con organismos internacionales para promover la capacitación de este tipo de personas.</p> <p>E3: Los recursos no son utilizados de forma correcta, además que son insuficientes para temas laborales con personas incluidas por discapacidad, se debe buscar que el sector privado se involucre más en estos temas.</p>
-----	--	--	---	--	--	--------------------	--

2ds	¿el personal encargado en la ubicación para los distintos tipos de trabajo conoce estas competencias capacidades y destrezas de la persona con discapacidad?	<p>Habla de habilidades si, competencias también. Le deben conocerlo es la disyuntiva o sea, es necesario conocer las capacidades destrezas y habilidades de cualquier persona cuando sobre todo si queremos intermediarlas de manera efectiva hacia un empleo decente. Esto debería de ser una norma, es más lo que dice la normativa sobre los lineamientos, sobre la perspectiva de las personas con discapacidad es que se haga una evaluación en habilidades de las personas con discapacidad. Hasta ahorita son 25 habilidades que van a cambiar esa ficha pero, por el momento esa ficha está vigente en esta normativa que si no me equivoco es la 107-2015 donde se habla de 25 habilidades en este caso, no se habla de competencias si no de habilidades y referente a estas 25 habilidades también se habla de un perfil del puesto de las habilidades requeridas para ese puesto. Para mí es básico que la persona que vaya a intermediar a una persona con discapacidad sepa y conozca a la persona sé de alguna OMAPEP que trabaja de esta forma y la otra porque si no, no vamos a alcanzar el puntaje pero eso sí yo realmente no sé como es el examen no sé cuáles son los criterios que usa el estado para poder o sea, no sé si es un examen de conocimiento entonces en ese sentido no podría dar una opinión tan afirmativa. nada de eso sino de hacer ese trabajo vía una ficha de evaluación de capacidades de la persona puedes trasladarte solo, conozco estos lugares cuál es el grado de accesibilidad de los edificios, etc.</p> <p>Definitivamente, yo lo encontré así, porque cuando fui a ININTEL en varias oportunidades encontré que por ejemplo habían 20 chicos sordos jóvenes y les estaban dando un curso para cajeros de metro, won y dije: Pero, por qué les están dando cajeros cuando hay una cola de 100 y tienen que aprenderle a leerle los labios a la persona y en un mundo tan agitado debieron de hacer otras cosas u otras habilidades en la que se les pueda capacitar pero mandarlos hacer cajeros en un mundo tan competitivo como el de ser cajero que tiene que estar mirando a</p>	<p>Desde ese lado durante el año 2019 a fines de junio de el año mencionado, hasta enero hemos estado trabajando con la ONU conocimos las desde su discapacidad hasta las necesidades de cómo la persona podríamos hacer de que insertada laboralmente sus necesidades: mira, sabes qué es una persona sorda pero, se puede comunicar con la lectura de labios o escribe si nadie maneja el lenguaje de señas entienda por ejemplo porque hemos insertado en plaza vea y en totus y en Sencosur entonces, si nadie sabe el lenguaje de señas podría manejar a través de estas habilidades entonces, si, antes de poder insertarlos conocíamos estudiábamos las dificultades digamos que tenía la persona en el momento de llegar a ser insertado laboralmente tuvimos por ejemplo a una chica que estaba amputada de una pierna y fue insertada en plaza vea también se les orientó sobre el tema de su locker por ejemplo su locker de todo plaza vea de todos estaba en el tercer piso de la tienda y teníamos que conversar y hablar con recursos humanos para que el locker esté ubicado en el primer piso y en un lugar muy accesible para que ella no tenga la dificultad entonces, estas necesidades que nosotros conocíamos de la persona con discapacidad teníamos que transmitirlo al área de recursos humanos para que no solamente lo conozcan recursos humanos sino para que lo pueda compartir con toda su población de trabajadores que tiene.</p> <p>Interesante, y eso que usted conoce usted tiene</p> <p>No ha habido ni suspensión perfecta para las personas con discapacidad a las personas con discapacidad no se les ha suspendido no se les ha despedido simplemente, las personas que no tienen discapacidad han salido y al sacarlos a ellos o sea, que ellos ya dejaron de trabajar acá en la municipalidad la cantidad de personal de la municipalidad ha bajado como bajó la cantidad de personal, y se ha mantenido el número de personas con discapacidad que elaboramos en la municipalidad o sea ese porcentaje que teníamos del 3.5% aproximadamente ha subido a un 4% entonces, no cumplimos, no cumplimos.</p>	<p>Quisiera solamente hacer una acotación porque a parte de lo que ustedes están diciendo también es meritable decir una cosa muy importante vean ustedes, el 2017 y el 2018, y el 2019 trabajé para el ministerio de trabajo desde el colegio para hacer lo que era inclusión laboral y ahí me pude dar cuenta de una cosa significativa porque hablé con todos los gerentes y subgerentes reconstruyentes y archiveros y toda la gama de la burocracia entera más de 100 a 200 personas ahí en el ministerio de trabajo y hasta ahora hay 3 programas de trabajo para personas con discapacidad también para profesionales y también sabía que había la cuota por responsabilidad social de las grandes empresas del Perú las más grandes empresas daban los cupos y ellos tenían toda la bolsa y todavía tenían el ININTEL, todavía existe es un órgano que está en San Borja que capacita a todos los chicos y, cada profesor sin que sepa adaptación se le paga más de 10 mil soles mensuales por dar clases a los chicos con discapacidad el dinero se gasta a montones porque hay un promedio de entre 40 a 50 millones de soles como presupuesto para que se ocoloque a un promedio de 400 a 500 personas anualmente y no sé si ustedes han escuchado por el periódico y creo que les he escuchado a ustedes cada 15 días salen en los periódicos "gran feria de trabajo" para personas con discapacidad en el distrito de los Olivos, San Martín Lima Norte Lima Sur aquí allá en provincias 5000 puestos para personas con discapacidad, total puro currículum y nada no hay trabajo y les comento</p> <p>Sí, conozco del 15% en los últimos 2 concursos públicos a los que entré se usaron sin embargo, tengo un encuentro de opiniones de críticas al respecto entiendo que en ciertos casos puede ser beneficioso para determinados aspectos de discapacidad por ejemplo un aspecto visual yo creo que podría ser un poco de provecho sin mucha justificación a favor de las personas con discapacidad porque tenemos simplemente un tema visual para el momento de estudiar al momento de prepararnos para ciertos tipos de entrevistas y ciertos tipos de conocimiento más allá de eso no creo que sea tan importante el uso de este 15% a no ser de que</p>	C.2.	estrategias de empl	C.2.1	Programas laborales	<p>E1: Las municipalidades desarrollan programas y crean puestos de trabajo para personas con discapacidad que se convierten en un saludo a la bandera, tan sólo por cumplir, se reciben currículos y al final no les dan trabajo, por tanto no se cumple con la cuota establecida en la norma.</p> <p>E2: Se puede hacer inserción laboral de las personas con discapacidad, incluso se puede trabajar con organismos internacionales para reforzar esta iniciativa se debe coordinar con los empleadores para que brinden las facilidades laborales a las personas con discapacidad.</p> <p>E3: Por experiencia propia, conozco que existe tan sólo 3 programas laborales para personas con discapacidad y además los recursos asignados a la capacitación para coberturar puestos de trabajo de personas con discapacidad, no son utilizados adecuadamente.</p> <p>E1: La persona con discapacidad puede desarrollar competencias respecto al puesto de trabajo y aplicarlas; a veces esto se ve opacado por el empleador que desconoce de las mismas a veces por falta de comunicación, ubicando por lo general a estas personas donde no haya mucha responsabilidad para la empresa.</p>
-----	--	--	---	---	------	---------------------	-------	---------------------	---

3er	<p>¿se cumple el principio de la responsabilidad social en el otorgamiento del 3% de vacantes en las empresas privadas?</p>	<p>La O en empresas privadas y O en empresas estatales. Lo que pasa es que son cosas diferentes 1 es esta cuota de empleo para personas con discapacidad que se puso como una normativa para impulsar la contratación de personas con discapacidad en empresas porque, se dio a raíz de una encuesta realizada por el ministerio de trabajo que las empresas no contrataban por lo general a personas con discapacidad ya sea por prejuicios por temores por desconocimiento sin cuota antes de la cuota laboral de eso hablamos. Entonces, cuando se dio esto lo que se dijo es bueno, hagamos algo para, así como las cuotas que hubieron de mujeres es como que una imposición positiva si cabe el término porque lo que hace es que esta cuota un poco impulsa a las empresas a contratar a personas con discapacidad lo que se vio, es que tampoco se iba a imponer la cuota simplemente sin hacer nada entonces, lo que se fue haciendo desde el ministerio de trabajo, fue, es que claro, salió la normativa de la cuota pero, había que explicar que cosa era también que implicaba el contratar a una persona con discapacidad cuál eran los beneficios de contratar a una persona con discapacidad y que no lo tomaran más bien como una responsabilidad social porque ese porcentaje antes de la cuota que contrataba personas con discapacidad tal vez si lo hacía por responsabilidad social pero es diferente porque uno como empresa privada se debería hay que ver que no solamente es accesibilidad física si no que también es accesibilidad por ejemplo en cuanto a los materiales a usar en el trabajo entonces, hay varios tipos o varios aspectos a tomar en cuenta cuando hablamos de accesibilidad, es un tema que se debería de tomar, muchas veces no es tomado en cuenta pero que si es importante tomarlo. Especialmente para cada discapacidad también es otro problema. Y además para cada persona y, ya en ese caso para cada persona estaríamos hablando de ajustes razonables. Ajustes razonables, y eso es lo que todavía no se practica a través del ministerio de trabajo les falta bastante. Claro, salió la normativa del 2019 pero, como que falta todavía. Lo que pasa es que tú a las empresas a las entidades de gobierno tienes que enseñarles como hacerlo o sea, uno</p>	<p>Si hablamos de resultados, primero evaluandome como OMAPEP como te digo nosotros hemos venido trabajando acá desde el año pasado el primer programa que estábamos empleando para poder lograr la inserción laboral de personas con discapacidad que era con naciones unidas pero, se plantó ya no se ha continuado y los resultados que se han querido obtener han quedado prácticamente trunco a medias no hemos logrado obtener el 100% de las acciones realizadas entonces, no hemos tenido resultados muy buenos. el ministerio de trabajo tiene buenos planes digamos que sus planes son muy buenos pero, por qué no les da fruto justamente no les da fruto por el primer tema que veíamos por el tema anterior que veíamos de que la mayoría de empresas no buscan las capacidades de las personas con discapacidad sino buscan que la persona con discapacidad tenga su secundaria, si tiene su secundaria lo contratan al final no sé si se va a desenvolver o no adentro pocos somos las personas con discapacidad en el Perú, tal vez el 10%, que tengamos una profesión el resto de personas están dentro de los que han terminado la secundaria los que están sin concluir la secundaria pero son población que están dentro de la población económicamente activa entonces por qué no lo usan porque no tiene secundaria, porque tienen miedo a</p> <p>Desde la OMAPEP nosotros hemos tratado de insertar a las personas con discapacidad sí, desde el trabajo que hemos tenido con naciones unidas si hemos hecho ese trabajo. Acá en San Martín no, en la OMAPEP no, nosotros cumplíamos con el acompañamiento hasta la entrevista de la persona con discapacidad la entrevista, la inserción laboral completa de vez en cuando conversábamos con recursos humanos como va la persona cuál es su avance está adaptada o no está adaptada pero, ese tipo de acompañamiento sí lo hacíamos desde luego que sí lo hacíamos. Escúcheme, la responsabilidad social es como que yo tengo una empresa, y por quedar bien con la población de este determinado territorio, que me ha permitido colocar acá algo esta pequeña empresa voy a brindar una posibilidad de</p>	<p>Con respecto al tema del 15% es un arma de doble filo la verdad a mi parecer porque si bien acá en Lima hay los concursos públicos acá las personas con discapacidad tienen cierta ventaja con respecto al tema pero, en el tema del interior del país por ejemplo como no hay muchas personas con discapacidad y no todos están preparados a veces hay personas que teniendo sus facultades completas tratan de fingir una discapacidad o sacar un certificado falso sordera temporal cosas así para poder postular a los cargos públicos y sin tener discapacidad entonces es algo que a veces no se explica muy bien pero sí conozco del 15% que muchas veces lo utilizan como para algo justo como también hay personas que abusan de esa ventaja y hacen que se quite la oportunidad a muchas personas con discapacidad que tienen derecho de trabajar. Yo sí he sido beneficiaria porque yo dí el examen del magisterio 2 veces el del año pasado y el 2017 en el 2017 si aumentaron mi puntaje me acuerdo le pusieron el bono del 15% pero el año pasado no lo pusieron no sé, de repente como que no validaron mis documentos o simplemente no lo quisieron, porque en ese momento era mi puntaje fue un poco mayor no tanto pero si un poco mayor al anterior. Con respecto al tema yo recién voy a tener la oportunidad de acceder brevemente a un examen debido a que no he sacado</p> <p>Yo sí he sido beneficiaria porque yo dí el examen del magisterio 2 veces el del año pasado y el 2017 en el 2017 si aumentaron mi puntaje me acuerdo le pusieron el bono del 15% pero el año pasado no lo pusieron no sé, de repente como que no validaron mis documentos o simplemente no lo quisieron, porque en ese momento era mi puntaje fue un poco mayor no tanto pero si un poco mayor al anterior.</p>			C.3.1	Etica	<p>E1: El Estado no trabaja fortaleciendo las capacidades, se trata de cumplir las cuotas para lo privado y lo estatal, la persona con discapacidad se comporta de acuerdo al nivel de conocimiento y capacitación que tenga. E2: Desde OMAPEP, estamos tratando de incluir a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, nos falta para llegar a la meta, el trabajo que realizamos debe ser coordinado para lograr el producto final. E3: Las compensaciones del Estado deben aplicarse de forma correcta, también hacer responsable a la persona que hace uso del porcentaje del 15% que diga las cosas de manera veraz, no aprovecharse de la situación.</p>
-----	---	---	--	--	--	--	-------	-------	--

Anexo 5. Fuente documentaria: Planes, normas técnicas y leyes sobre política laboral

Planes, Normas técnicas y Leyes sobre política laboral					
Aprueban la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17, "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad. (RM N° 105-2015-TR)	Norma técnica para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad 2016 (RM N° 127-2016-TR)	Resolución de coordinación ejecutiva Programa Impulsa Perú (N°66-2017MTPE)	Decreto legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad (N° 1417 / 2018)	Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP (DS N° 013-2019-MIMP)	Normas técnicas Lineamiento para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección en la municipalidad distrital de San Martín de Porres. (RGM N° 417-2020/MDSMP)
La Ventanilla Única de Promoción del Empleo, entendiéndose como Centro de Empleo, a partir de la vigencia del DS N° 002-2015-TR, cuya finalidad es la inserción laboral, mejora de la empleabilidad y desarrollo de emprendimientos sostenibles, al brindar en un solo lugar los servicios gratuitos de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que presta el Estado, tanto a los ciudadanos como a las empresas.	El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonable para personas con discapacidad en el lugar de trabajo.	Se propuso el proyecto de directiva general "Disposiciones para la convocatoria, selección, focalización, ejecución e inserción de las personas beneficiarias de la capacitación especializada para personas con discapacidad del programa nacional para la promoción de oportunidades laborales Impulsa Perú"	Artículo 1º Objeto El presente Decreto Legislativo tiene por objeto establecer disposiciones para promover y fortalecer la inclusión de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad, a través de medidas específicas que garanticen el ejercicio de sus derechos fundamentales.	Artículo 52º Ajustes razonables para personas con discapacidad en el proceso de selección 52.1 Los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, tanto en los procesos de selección del sector público como en los del sector privado, comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos e instrumentos de evaluación, métodos de entrevista; así como, las condiciones de accesibilidad, a efecto de permitir el acceso, permanencia y desplazamiento en los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso, garantizando su seguridad y el mayor nivel de independencia posible.	Tiene como objetivo establecer el procedimiento para la solicitud e implementación de los ajustes razonables que requieren las personas con discapacidad que postulan a los procesos de selección que realice la Municipalidad de SMP, en el marco de las normas generales.
El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales, a través del mecanismo Ventanilla Única de Promoción del Empleo, actualmente denominado Centro de Empleo, deben garantizar a la persona con discapacidad la accesibilidad a los servicios de empleo, empleabilidad y emprendimiento	Implementación del Módulo de Orientación y Asesoramiento sobre Ajustes Razonables adscrito a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana. Enfatizar y ejecutar los ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado". Los empleadores del sector público y privado están obligados a realizar los ajustes razonables.	Este proyecto tiene como objetivo contar con un instrumento técnico que permita regular en forma específica el proceso de convocatoria, selección focalización, ejecución e inserción de las personas beneficiarias de la capacitación especializada para personas con discapacidad en concordancia con la ley N° 29973.	Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad 50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo. 50.2 Los ajustes razonables en el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista.	52.4 Los ajustes razonables a las personas con discapacidad se aplican a todos los procesos de selección de recursos humanos, con independencia del régimen laboral y son asumidos por los/las empleadores/as privados/as y públicos/as, según corresponda.	Uniformizar el procedimiento de solicitud e implementación de los ajustes razonables que soliciten las personas con discapacidad que postulan a los procesos de selección que realiza la entidad.

<p>El Plan denominado "Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con discapacidad, a través del Centro de Empleo" tiene como fin ampliar la cobertura de experiencias piloto y dar continuidad a las acciones impulsadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, fortalecer la perspectiva de discapacidad de los servicios de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento de los Centros de Empleo, y atender adecuadamente su demanda en diversas regiones del país.</p>	<p>Aprueban el "Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado"</p> <p>(RESOLUCION DE SUPERINTENDENCIA N° 141-2016-SUNAFIL)</p> <p>Artículo 31° del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR, establece que la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, es un órgano con autoridad técnico-normativa a nivel nacional, responsable de elaborar y proponer la Política Institucional en materia de Inspección del Trabajo, así como los planes, normas y reglamentos; emite directivas, lineamientos y mecanismos; y establece los procedimientos en el marco de sus competencias</p>	<p>Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad. (DS N° 013-2017-TR)</p> <p>Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, con el objeto de promover y fortalecer la inclusión de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad.</p>	<p>50.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.</p>	<p>Promover el empleo, mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad en el país, a través de los servicios de capacitación laboral, asistencia técnica para emprendedores, intermediación laboral y certificación.</p> <p>Gestionar, sistematizar acciones y actividades durante el proceso de focalización de los postulantes, potenciales beneficiarios de las líneas de acción en el servicio de capacitación para la inserción laboral.</p>	<p>El personal de la Corporación municipal contratado bajo la modalidad del Régimen CAS cumplirá sus funciones, según las obligaciones y derechos estipulados en sus respectivos contratos. Presentando su declaración jurada de condición de discapacidad.</p>
---	--	---	--	---	---