



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Inserción laboral de la persona con discapacidad en los Gobiernos  
Regionales del Perú, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Peralta Navarrete, José Clemente ([ORCID: 0000-0002-8151-4833](https://orcid.org/0000-0002-8151-4833))

**ASESORA:**

Dra. Ancaya Martínez, María del Carmen Emilia ([ORCID: 0000-0003-4204-1321](https://orcid.org/0000-0003-4204-1321))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

Lima – Perú

2022

## **Dedicatoria**

A mis padres Clemente y Ana

Cecilia, por supuesto.

A mi esposa Gabriela, por su

paciencia y confianza.

A mis hijos Joaquín, Olivia y Nicolás,

por ser la fuerza que me motiva,

cada día.

### **Agradecimiento**

A mi equipo, el personal de la Dirección de Fiscalización y Sanciones del CONADIS, por brindarme el placer y el privilegio de trabajar con profesionales tan cabales y comprometidos con lograr una sociedad capaz de reconocer y valorar nuestro igual derecho a ser diferentes.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	16
3.3. Escenario de estudio.....	16
3.4. Participantes.....	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.6. Procedimiento.....	17
3.7. Rigor Científico.....	18
3.8. Método de análisis de datos.....	19
3.9. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	43

## Índice de tablas

Tabla 1. Implementación de la cuota de empleo.....	27
Tabla 2. Porcentaje de implementación de la cuota de empleo.....	28
Tabla 3. Consignación de un rubro sobre condición de discapacidad.....	29
Tabla 4. Tipo de discapacidad encontrada en los empleados.....	30
Tabla 5. Análisis de co-ocurrencia en relación a derecho a trabajo.....	30
Tabla 6. Análisis de co-ocurrencia en relación a derecho desempleo.....	31
Tabla 7. Análisis de co-ocurrencia en relación a fomento de empleo.....	32
Tabla 8. Análisis de co-ocurrencia en relación a cuota de empleo.....	33
Tabla 9. Análisis de co-ocurrencia en relación a rubro de empleo.....	34

## Índice de figuras

Figura 1. Mapa conceptual del Derecho al Trabajo.....	31
Figura 2. Mapa conceptual del Desempleo.....	32
Figura 3. Mapa conceptual de Medidas de Fomento al Empleo.....	33
Figura 4. Mapa conceptual de Medidas de Cuota de Empleo.....	33
Figura 5. Mapa conceptual de Medidas de Cuota de Empleo.....	34

## Resumen

El objetivo general que determinó la realización de la investigación aquí desarrollada fue el de explorar cuáles son las características de la inserción laboral de las personas con discapacidad en los gobiernos regionales del Perú - periodo 2021, la cual se desarrolló a través de dos objetivos específicos que son: (1) determinar cuáles son las características de la cuota de empleo para personas con discapacidad en los gobiernos regionales a través de las estadísticas oficiales correspondientes al periodo 2021 y (2) determinar cuál es la característica de la obligación de consignar un rubro referido a la condición de discapacidad del postulante en los procesos de selección realizados por los gobiernos regionales durante el año 2021. El estudio se desarrolla desde el enfoque cualitativo y es de tipo básico. El sub-diseño de investigación es teoría fundamentada. El escenario donde se desarrollará el estudio es la Sub Dirección de Fiscalización de la Dirección de Fiscalización y Sanciones del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad -CONADIS. Los participantes fueron 26 representantes de las unidades de recursos humanos (25 gobiernos regionales y 1 de la Municipalidad Metropolitana de Lima). La técnica usada en esta investigación fue el análisis documental, el instrumento usado lo conformaron las actas de fiscalización que se emitieron como producto de las entrevistas realizadas a los encargados o representantes de las áreas de recursos humanos. El método usado para el análisis consistió en la codificación in vitro y la hermenéutica, haciendo uso del índice de co-ocurrencia para determinar la influencia de las subcategorías en relación a la categoría relacionada a la inclusión de un rubro sobre condición de discapacidad del postulante en los procesos de selección, los resultados obtenidos demuestran que el 96,15% de las entidades fiscalizadas lo incluyen en sus procesos de selección caracterizados por el seguimiento que se hace al proceso por parte del CONADIS; no obstante ello, en la categoría referida al cumplimiento de la cuota de empleo, se determinó que el 76,92% de los administrados fiscalizados incumplen con ella, pese a que ésta no sólo es una poderosa

herramienta de inclusión social y de desarrollo económico, sino de resistencia a la injusticia, y de expresión de las diferencias que hace que todos podamos ser parte del todo y es ahí donde radica su importancia.

**Palabras clave:** inserción laboral; discapacidad; cuota de empleo



## **Abstract**

The general objective of this research was to explore what are the characteristics of the labor insertion of people with disabilities in the regional governments of Peru - period 2021, which was developed through two specific objectives that are: (1) determine what are the characteristics of the employment quota for people with disabilities in regional governments through official statistics corresponding to the 2021 period and (2) determine what is the characteristic of the obligation to record an item referring to the applicant's disability status in the selection processes carried out by regional governments during the year 2021. The study is developed from a qualitative approach and is of a basic nature. The research sub-design is grounded theory. The scenario where the study will be developed is the Sub-Directorate of Inspection of the Directorate of Inspection and Sanctions of the National Council for the Integration of Persons with Disabilities - CONADIS. The participants were 26 representatives of the human resources units (25 regional governments and 1 from the Metropolitan Municipality of Lima). The technique used in this research was the documentary analysis, the instrument used were the inspection reports that were issued as a result of the interviews carried out with the managers or representatives of the human resources areas. The method used for the analysis was in vitro coding and hermeneutics, making use of the co-occurrence index to determine the influence of the subcategories in relation to the category related to the inclusion of an item on the applicant's disability condition in the selection processes. The results obtained show that 96,15% of the audited entities include it in their selection process, characterized by the monitoring carried out by CONADIS; however, in the category referring to compliance with the employment quota, it was determined that 76,92% of the audited administrations fail to comply with it, despite the fact that this is not only a powerful tool for social inclusion and economic development, but of resistance to injustice, and of expression of the differences that makes us all be part of the whole and that is where its importance lies.

**Keywords:** labor insertion; disability; employment quota

## I. INTRODUCCIÓN

La empleabilidad se ha erigido en un pilar fundamental de las políticas sociales y del mercado laboral en el mundo, ello se debe a que ésta es un elemento clave del empleo que implica una estrategia destinada a originar el incremento de la fuerza laboral y del crecimiento económico. No obstante, desde la perspectiva de la literatura se corre el riesgo de producir una comprensión del empleo y las desventajas del mercado laboral que no se conecta con la naturaleza compleja de las barreras al trabajo que enfrentan los desempleados de larga duración y otros solicitantes de empleo vulnerables respecto a su inserción laboral ([Gazier, 2017](#)).

En la literatura contemporánea, las críticas relacionadas al tema de la empleabilidad encuentran como su principal fundamento el que esta solo enfatiza las habilidades del individuo en relación a un determinado puesto de trabajo y su motivación en la búsqueda de empleo ([Römgens, Scoupe, & Beusaert, 2020](#)) y omite pronunciarse respecto a sus características particulares como son las competencias personales básicas, las circunstancias personales, incluidas las del hogar; barreras potenciales relacionadas con las responsabilidades familiares y de cuidado, limitaciones de salud física por accidentes o heredadas de nacimiento; así como experiencias de pobreza y acceso a los recursos básicos del hogar y al capital social. Por último, se encuentran los factores externos, la ubicación, naturaleza y nivel de demanda laboral como programas de empleabilidad, sistemas de beneficio y otros ([Small, Shacklock & Marchant, 2018](#)).

Los factores anteriormente mencionados se tornan más evidentes cuando centramos la mirada en los individuos que experimentan algún tipo de discapacidad, cuya población aproximada a nivel global bordea los 150 millones de personas y constituyen un 15% del total de la humanidad ([Forrier, Cuyper & Akkermans, 2018](#)). De ellos, aproximadamente el 80% ha alcanzado ya la edad para laborar y, sin embargo, las posibilidades de acceder a un trabajo decente les son frecuentemente esquivas. Esto se debe a que los integrantes de este colectivo en general y particularmente las mujeres con algún tipo de discapacidad, sin importar el grado de la misma, afrontan grandes obstáculos de carácter físico, aptitudinal y a la información; estas barreras limitan o impiden su derecho a

insertarse en el mundo laboral de la misma forma que lo hacen las personas sin discapacidad ([Chhinzer & Russo, 2018](#)).

Así, las personas con discapacidad no sólo son propensas a experimentar una protección social insuficiente; sino, tasas de desempleo e inactividad económica mucho más elevadas que aquellas sin discapacidad, por ello, la inclusión laboral de este colectivo es vital para toda sociedad que busque erradicar la pobreza extrema ([Succi & Canovi, 2020](#)). Los datos de la ronda censal 2010 [Organización Mundial de la Salud] (OMS, 2013), señalan que América Latina presenta tasas de prevalencia de discapacidad que van desde el 5,1% en México, hasta 23,9% en los Estados Unidos del Brasil, en tanto en los países caribeños este rango fluctúa entre un 2,9% en Bahamas y un 6,9% en Aruba. De ello se puede concluir que aproximadamente un 12% de la población latinoamericana convive con al menos un tipo de discapacidad, 66 millones de personas aproximadamente ([Monteiro, et. al., 2019](#)).

La Encuesta Nacional Especializada en Discapacidad ([ENEDIS 2012](#)), único instrumento de medición especializado que se ha realizado hasta la actualidad, mostró que el 5,2% de peruanos convive diariamente con algún tipo de discapacidad, a consecuencia de una limitación que provoca deficiencia física, sensorial, mental o intelectual que le impide el ejercicio de algún derecho. En el campo del género y la edad, se verifica que existe una prevalencia de mujeres con discapacidad en comparación con los varones y que el grupo etario de entre 15 a 64 años es el predominante, lo que convierte a la población con discapacidad en el colectivo con mayor vulnerabilidad a la discriminación, así como a experimentar limitaciones para el ejercicio de sus derechos ([Córdova, 2018](#)).

El Perú es un Estado democrático y, como tal, uno de los principios rectores de su ordenamiento jurídico es el de la igualdad ante la Ley; éste constituye no sólo un valor fundamental sino además una piedra angular en su organización. Es por ello que, a través del numeral 8.2 del artículo 8 de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPD), se ha realizado un mayor desarrollo del concepto de discriminación, dotándolo de la especificidad que no fuera establecida en el numeral 2 del artículo 2 del texto constitucional, referido al derecho a no ser discriminado. Así, resulta pertinente la aplicación de aquellas medidas que busquen lograr la igualdad de hecho de los individuos.

En consonancia con lo expuesto, el sistema normativo peruano, ha recurrido a diversas medidas a través de las cuales se busca corregir las situaciones de desventaja social que generan vulnerabilidad. Prueba de ello es que, durante los últimos veinte años, el Perú ha desarrollado una nutrida legislación en favor de las denominadas poblaciones vulnerables, categoría que incluye a las personas con discapacidad, estableciendo diversas medidas legales destinadas no sólo a la promoción, sino a la protección y a la realización de sus derechos en condiciones de igualdad; ello con el objeto de lograr su inserción en la vida laboral, política, cultural, económica y social del país.

En materia de trabajo y empleo, el artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPD) vigente desde el 25 de diciembre de 2012, y que fuera reglamentada mediante el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, del 9 de abril de 2014, dispone que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal; entre tanto, en las empresas privadas con más de 50 trabajadores, esta cuota se reduce al 3%. Del mismo modo, para los concursos públicos de méritos se ha establecido en favor de los postulantes con discapacidad el otorgamiento de una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, para lo cual, las bases de los concursos públicos deben consignar la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad. No obstante, investigaciones anteriores demuestran no sólo que dicha cuota no se cumple, sino que muchas veces llega a omitirse debido a razones burocráticas (Ponce, 2020).

En ese contexto, resulta necesario revisar el nivel de cumplimiento de la Cuota de Empleo, en las entidades públicas que conforman el segundo nivel de gobierno, tomándose como base el periodo correspondiente al año 2021, estableciéndose como el problema general de esta investigación determinar:

¿Cuáles son las características de la inserción laboral de las personas con discapacidad en los gobiernos regionales del Perú - periodo 2021?, la misma que se puede obtener a través del establecimiento de dos objetivos específicos: i) ¿Cuáles son las características de la cuota de empleo para personas con discapacidad en los gobiernos regionales a través de las estadísticas oficiales correspondientes al periodo 2021?, y ii) ¿Cuál es la característica de la obligación

de consignar un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los procesos de selección realizados por los gobiernos regionales durante el año 2021 ?

Las respuestas a estas interrogantes constituirán un importante aporte para la conformación del corpus teórico que ayudará a diagnosticar el estado actual de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público, y a nivel práctico, ofrecerá información trascendental que los gobiernos regionales deberán tener en cuenta para la implementación de mejoras destinadas al cumplimiento de la cuota de empleo.

Así pues, se define de esta manera el objetivo general del presente estudio que es: Determinar las características de la inserción laboral de las personas con discapacidad en los gobiernos regionales del Perú - periodo 2021; la cual se responderá a través de los objetivos específicos de la misma que son: (1) Determinar las características de la implementación de la cuota de empleo para personas con discapacidad en los gobiernos regionales a través de las estadísticas oficiales correspondientes al periodo 2021 y (2) Determinar las características del cumplimiento de la obligación de consignar un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los procesos de selección realizados por los gobiernos regionales durante el año 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

El presente capítulo ilustra el fenómeno denominado inserción laboral, las teorías que amparan la investigación y los enfoques conceptuales donde se enmarca desde la literatura, así mismo delinea el contexto de las personas que experimentan discapacidad, su interacción con el mercado laboral y los problemas que enfrentan.

Si bien fueron los ingleses quienes acuñaron el término *employability*, producto de la unión de las palabras: *hability* (habilidad) y *employ* (empleo), no fue sino hasta la década de 1950, cuando la palabra “empleabilidad” comenzó a ser utilizada en publicaciones alusivas a la preocupación que se cernía en torno al proceso de inserción de los desfavorecidos como parte de la fuerza laboral. Posteriormente, este término amplió su espectro, llegando a ser entendido no solo como la aptitud de un sujeto para hacerse de una vacante en el mercado laboral sino de permanecer en el desarrollo de la actividad para la que fue contratado (De Grip, Van Loo y Sanders 1999). Más tarde, durante el ocaso de los años setenta, la empleabilidad aparece en el contexto de las discusiones relacionadas a la capacidad de las empresas e instituciones para hacer frente a los elevados índices de desempleo, evidenciándose la presencia de un alto índice de personas con muy pocas y en muchos casos ninguna posibilidad de insertarse nuevamente al mercado de trabajo (Pérez 2005).

Cuando hablamos del fenómeno denominado inserción laboral, e intentamos relacionarlo con la población con discapacidad como sujetos del estudio, nos vemos inevitablemente forzados a mencionar a la cuota de empleo, la cual es un mecanismo destinado a dinamizar la participación de este colectivo en el mercado de trabajo mediante la asignación de un porcentaje mínimo para su contratación. Empero, los mecanismos de inclusión laboral no se agotan en la asignación de estos pisos mínimos porcentuales, ya que en la mayoría de países esta obligación viene acompañada de incentivos de índole tributaria u otros beneficios que en algunos casos pueden ser la posibilidad de que los empleadores que no alcancen la cuota, realicen contribuciones financieras a un fondo especial o dádivas a asociaciones o fundaciones que ejecuten actividades de inserción o intermediación laboral, talleres de empleo protegido u otros similares. Un interesante ejemplo de ello lo constituye el caso de la República de Ecuador, en la cual parte de la cuota

de empleo puede ser cumplida mediante la contratación de trabajadores que contribuyan con la manutención o el sostenimiento de personas con discapacidad.

Así, son 15 los países de la región que han incluido en sus legislaciones normas que imponen cuotas de contratación tanto en empresas privadas como en instituciones públicas con pisos que van desde el 1% en Chile, pasando por un 4% en El Salvador y Ecuador hasta el caso de Venezuela con una cuota del 5%, incluso, en algunos casos, las cuotas dependen del número de trabajadores, posición que es ampliamente compartida por países como Honduras, Guatemala y Brasil.

Si bien las cuotas de empleo tienen sus antecedentes en las legislaciones europeas, no todos esos países comulgan con ellas. Por ejemplo Finlandia, Dinamarca, Suecia y Noruega, consideran este sistema no sólo como contrario a sus políticas laborales, sino además a sus orientaciones doctrinales, optándose por medidas que buscan generar conciencia en los empleadores sobre la importancia de brindar oportunidades laborales a las poblaciones consideradas vulnerables y a proporcionar a las personas con discapacidad que se encuentren en post de un trabajo, capacitaciones destinadas a mejorar sus habilidades y otras ayudas complementarias.

Los antecedentes internacionales más cercanos de esta investigación comienzan con Paz-Maldonado & Silvia-Peña (2021) quienes a través de su trabajo proveyeron un panorama sobre la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en la región, realizando un examen de las prácticas de diversos estados en los cuales, por medio de instrumentos legales se ha buscado la inclusión laboral de este colectivo y sin embargo, muchas de estas personas continúan aún desempleadas y pobres, por lo que ambos concluyen que más allá de garantizar el acceso al empleo por medio de leyes (como se ha hecho en casi todos los países que conforman su estudio), resulta necesario contemplar las responsabilidades de quienes tienen a cargo los métodos de reclutamiento y elección del capital humano, desterrar prejuicios y garantizar la accesibilidad en los sitios de trabajo, así como el acceso a ajustes razonables y a servicios de apoyo.

Otro aporte importante en la materia lo constituye el análisis realizado por Jadue (2020), cuyo objetivo fue determinar el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad por hemiplejía en la República de Chile, debido a que tanto su



diagnóstico como el riesgo de adquirirla han aumentado considerablemente. Así, el estudio concluye que a pesar de que existe la Ley de Inclusión Laboral y de su importante aporte en favor de la accesibilidad física, las empresas aún carecen de espacios laborales e implementos apropiados para personas con discapacidad, hecho que les genera discomfort, frustración, poca motivación, fatiga temprana y bajo rendimiento laboral, afectando también la competitividad y productividad de las instituciones en las cuales prestan sus servicios.

En esa misma línea, el trabajo realizado por Mina & Barzola (2018) sobre inserción laboral de las personas con discapacidad en la República de Ecuador, encontró que el marco legal constituye un importante motor para promover su contratación, principalmente debido a los incentivos económicos y tributarios dirigidos a fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, consideradas en este país como un grupo de prioritaria atención; no obstante, aún en muchas instituciones no se ha implementado a cabalidad, ya sea por cuestiones administrativas (en el caso de las entidades del Estado), o de necesidades propias de la empresa (en el Sector Privado). Así, este trabajo evidencia que, aunque el marco es viable, su aplicación y funcionalidad se encuentran intrínsecamente relacionadas con las aptitudes de los postulantes y de los ambientes de trabajo, que en muchas ocasiones incumplen con los estándares mínimos de accesibilidad contemplados en las normas de la materia y no reúnen las condiciones necesarias para el ejercicio de este derecho en condiciones de igualdad, seguridad, autonomía y autovalencia.

Suárez (2017) por su parte, estableció como objetivo de su estudio determinar la inserción laboral del personal con discapacidad y su influencia tanto en el desarrollo como en el crecimiento de empresas colombianas del rubro de vigilancia y seguridad, obteniendo importantes reflexiones sobre los modelos que existen en estas compañías y que buscan implementar un sistema que elimine el funcionarismo, mediante la interrelación global de sus unidades, logrando de esta manera mayores índices de inserción laboral. Sin embargo, estas actividades implican situaciones de responsabilidad social, que permitan la unificación y desarrollo integral de estas personas.

En contraste con ello, la investigación realizada por Ambroggio (2017) describe los procesos desarrollados por las áreas de gestión del talento humano y

su efecto en relación con la discapacidad, no sólo en instituciones privadas, sino también en instituciones públicas de la localidad de Córdoba, en la República Argentina. Como resultado, se determinó que los empleados con algún tipo de discapacidad no sufren de discriminación y son tratados de igual manera por sus colaboradores directos. Asimismo, se comprobó que muchos de estos logros dependen en gran parte de las áreas a cargo de la Gestión del Talento Humano, principalmente mediante una adecuada asignación del puesto de trabajo; la planificación y desarrollo de procesos de inducción efectivos, seguidos de un acompañamiento constante y de mecanismos de rastreo; el desarrollo oportuno de capacitaciones relacionadas a temas pertinentes; contar con un espacio apropiado para su realización; una correcta elección del capacitador; el uso de las herramientas apropiadas, entre otros.

Los antecedentes nacionales más recientes relacionados a la presente investigación tienen como principal exponente el estudio realizado por Mendiola (2020), quien buscó determinar el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Carabayllo - 2019, en el cual encontró que en lo que respecta a la inserción de personas que experimentan algún grado de discapacidad, por un lado no se llega a alcanzar el piso del 5% establecido en la Ley, y por otro lado, que una de las principales limitantes para su consecución son la discriminación y la exclusión social que este grupo experimenta, pese a la existencia de un marco legal establecido por el gobierno.

Ponce (2020), por su parte; se fijó la tarea de calcular la relación existente entre las variables inclusión educativa e inserción laboral, tomando como muestra una población de post adolescentes con discapacidad auditiva en la zona de Chíncha Alta. Entre los principales resultados encontró que existe entre ambas variables, una relación de carácter moderada alta y que la educación inclusiva se vincula estrechamente con la accesibilidad; así, el autor arribó a la conclusión de que el 67% de participantes percibió por lo menos un nivel medio a elevado de inserción laboral en la empresa donde trabaja, y el 61,3% percibe por lo menos un nivel de inclusión en relación con la educación. De ello se establece que tanto la inclusión educativa como la inserción se relacionan mutuamente en participantes con deficiencias auditivas.

A su turno, Flores (2020) analizó el nivel de inserción laboral de servidores con discapacidad de quince instituciones pertenecientes al gobierno ubicadas en la provincia de Rioja, este se llevó a cabo durante el año 2019 y entre sus conclusiones se encontró que más de la mitad de las instituciones públicas encuestadas (60%) tienen un nivel bajo en su proceso de inserción en favor de este colectivo, que el 20% de los encuestados considera que la institución donde labora se encuentra principalmente en el nivel moderado y el otro 20% que se encuentra en un nivel elevado, Así, se estableció que en esa localidad, los niveles de inserción laboral son aún bajos pese a la bonificación del 15% en los procesos de selección convocados mediante concursos públicos, a la obligación de brindar ajustes razonables tanto durante los procesos de contratación como en el puesto de trabajo, a la existencia de una cuota mínima de contratación y de las sanciones establecidas ante su incumplimiento.

Adrianzen (2018) de un modo mucho más específico, estudió el nivel de inserción laboral de trabajadores con discapacidad intelectual de los centros del INABIF-Lima; su abordaje se realizó partiendo de la percepción de los servidores de las empresas donde éstos prestan sus servicios; en él determinó que desde la perspectiva de los propios miembros que laboran en la institución, esta se encuentra en su mayoría en un nivel moderado de inserción laboral. Por otro lado, no se evidenció la presencia de diferencias explicativas respecto de la percepción del trabajo en equipo de las personas con discapacidad desde la percepción de los demás trabajadores encuestados.

Sostiene Ccora (2017) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión, desde la perspectiva de los mismos trabajadores encuestados, todos ellos personas con discapacidad, que el 95% de los encuestados calificó a la comuna con una Alta Oportunidad laboral, mientras que el 5% consideró que la oportunidad es baja. Entre tanto, el 15% de los encuestados consideró que la comuna presenta una alta contratación laboral de personas con discapacidad; en contraste el 85% restante consideró que la contratación laboral es baja. Por último, el 50% de los encuestados consideró que las personas con discapacidad que laboran en el referido gobierno local muestran una alta optimización laboral y el otro 50% estimó una baja optimización laboral.

Desde la perspectiva de la literatura, las teorías relacionadas con la empleabilidad aseguran que el desempleo tiene lugar cuando surge una asimetría entre el requerimiento de mano de obra y su oferta (puestos de trabajo disponibles). Ello en la medida que al existir un mayor número de potenciales trabajadores disponible y pocos lugares de trabajo, se tiene como resultante un excedente de mano de obra sin un puesto laboral, lo cual comúnmente llamamos desempleados. En el contexto anteriormente descrito, los individuos en edad de trabajar que experimentan algún tipo de discapacidad, independientemente del grado de estas pasarían a componer un grupo con pocas ofertas de empleo y poco requerido, ello debido a que muchas veces se considera -a priori- que no reúnen las condiciones necesarias para desempeñar una labor de manera eficiente.

El desempleo, conocido coloquialmente como “paro”, es un problema que genera consecuencias de carácter tanto económico como social. Es así que, en períodos de recesiones profundas y prolongadas, el desempleo surge como una consecuencia socio económica (Puyana, Ramos, & Zárate, 2011) que desencadena un crecimiento en los costes financieros tanto de la población económicamente activa (PEA) como para el propio gobierno; ello porque el déficit público aumenta debido a diferentes variables: una de ellas consiste en que los gobiernos, muchas veces se ven obligados a incrementar la provisión de ayudas sociales, conllevando un incremento del gasto público y, en segundo lugar, un nivel de producción inferior al potencial, el cual impacta negativamente en la recaudación fiscal. De otro lado, tanto trabajadores como empresas terminan asumiendo las consecuencias que genera la falta de empleo en la medida en que los programas sociales se nutren de los impuestos.

Es evidente entonces que una alta tasa de desempleo trae consigo un alto coste de oportunidad en relación con los bienes y servicios no producidos, lo cual al mismo tiempo se traduce en un desperdicio de recursos humanos que las economías de mercado no pueden permitirse; sin embargo como inicialmente señalamos, en el caso de la población con discapacidad, las tasas de desempleo no solo a nivel regional sino también local son bastante altas; de ahí la importancia de adoptar medidas afirmativas con la finalidad de promover su inserción en el mercado de trabajo, siendo la más significativa el sistema de cuotas, comúnmente

denominado “cuota de empleo” y que tiene como beneficiaria a la población con discapacidad.

Para dimensionar adecuadamente a la empleabilidad deben previamente entenderse algunos conceptos claves, como deficiencia, discapacidad y minusvalía. La Organización Mundial de la Salud (OMS), entiende este término como una limitación de la persona en diferentes aspectos, que pueden impedir su desarrollo normal como ser humano ([World Health Organization, 1980](#)). Entre tanto, se conceptualiza a la minusvalía como una desventaja para el individuo que le puede impedir lograr determinados objetivos en situaciones específicas y que no se hacen con normalidad, ya sean propias de la edad, sexo, contexto cultural o social ([WHO, 1980](#)).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la discapacidad es un enclave social que ha ido en constante evolución, muchas veces relacionado con limitaciones que las personas experimentan al momento de realizar actividades comunes del diario vivir y que se clasifican como físicas, intelectuales, sensoriales, mentales o sociales, orgánicas, y de trastorno del espectro autista ([OIT, 2016](#)). En ese sentido, desde una perspectiva teórica, los grupos de personas con discapacidad por su condición experimentan poca demanda debido a los estigmas y prejuicios que los rodean.

Con relación a los enfoques conceptuales en este trabajo de investigación, se debe partir por mencionar que el concepto de empleabilidad se sigue aplicando en una variedad de contextos diferentes. En consecuencia, si bien sería sencillo asignar a la empleabilidad una definición de diccionario como; “el carácter o la calidad de ser empleable”, arribar a una definición adecuada es un proceso mucho más complejo; por ello, como se verá a continuación, muchos autores teorizan que tanto el desempleo como otros factores -entre ellos la inserción laboral-, son parte indivisible de la empleabilidad. Ello, debido a que comprensiblemente, muchos de estos autores han tendido a ver a la empleabilidad como la característica principal del individuo.

En esta sección se delinearán algunas de las características de la empleabilidad que es importante tomar en consideración, como la propuesta por Suleman ([2018, p. 23](#)), quien la define como: “Determinadas cualidades y competencias de la vida humana que se usan para poder acceder a un puesto de

trabajo específico para determinada actividad”. El enfoque del autor refleja un tema importante en la literatura política en relación a la empleabilidad; y es que ésta se trata esencialmente de “satisfacer las necesidades de contratación de los empleadores” (Suleman, 2018). El énfasis aquí está claramente en las habilidades y responsabilidades del individuo, con la empleabilidad vista como: “La medida en que un individuo cumple con los requisitos (idoneidad) potenciales y actuales de los empleadores y lleva a cabo una búsqueda de empleo efectiva (actividad dirigida)” (Kenayathulla, Ahmad, & Idris, 2019).

Otros autores han llegado de manera similar a una definición que, si bien implica que el desarrollo de la empleabilidad es una prioridad para el gobierno, coloca nuevamente las destrezas del sujeto en el centro del concepto (Rowe & Zegwaard, 2017, p. 48) al describirla como el desarrollo de capacidades sobre la base fundamental de la mano de obra que se adapta y se alienta desde un punto de vista desde el cual las personas tienen que impulsarse constantemente hacia un trabajo que les permita mejorar su calidad de vida.

Más recientemente Ornellas, Falkner & Stalbrandt (2019) han definido la empleabilidad en términos de la capacidad de respuesta de los solicitantes de empleo individuales al mercado laboral (al tiempo que reconocen que su capacidad para acceder a la mejora de habilidades a través de la capacitación proporcionada por el empleador o el gobierno es crucial), así pues también involucraría la voluntad de los trabajadores para mantenerse activos en un mercado laboral competente que implica la diferente consecución de cambios en un entorno que no facilita la selección de personas que no se mantengan al margen de dichos cambios.

Otros intentos de definir el concepto han insinuado un enfoque más holístico, enfatizando no sólo el impacto de las habilidades y condiciones individuales del postulante, sino además las del mercado laboral que en la perspectiva de Strindlund, Abrandt-Dahlgren & Stahl, (2019) señalan que esta vendría a ser una capacidad no constante en la persona por medio de la cual se logra una contratación importante dependiendo en gran medida de las condiciones individuales y de la situación del mercado laboral en relación a la demanda existente.

Las evaluaciones posteriores de las políticas activas del mercado laboral han desplegado un marco de empleabilidad que tiene en cuenta las características sociodemográficas (que van desde la edad hasta las “características familiares”), la

“historia de la fuerza laboral” (situación laboral anterior/reciente), “variables contextuales” como tasas de desempleo regionales y locales y “variables psicométricas” (Bridgstock & Jackson, 2019). Clarke (2018) por su parte, adopta un enfoque similar al definir a la empleabilidad como “la combinación de factores y procesos que permiten a las personas progresar o conseguir un empleo, para permanecer en el empleo y progresar en el lugar de trabajo”.

Otras investigaciones cuyos autores forman parte de una unidad de investigación y políticas del mercado laboral habían buscado establecer una definición amplia de empleabilidad (Scott, et. al., 2019, p. 125) calificándola como: “La capacidad de un individuo para obtener un acceso sostenido a las oportunidades del mercado laboral: para ingresar al mercado laboral y al empleo con éxito durante un período de tiempo razonable, y también para mejorar las perspectivas de empleo y las recompensas, cuando ese sea el deseo del individuo”.

Di Fabio (2017) ha sugerido explícitamente una definición de empleabilidad que puede centrarse en el mercado laboral más que en el individuo como tal, por lo cual la empleabilidad vendría a ser el potencial para sostener un empleo en el que se desenvolverá de acuerdo a algunas características específicas, considerando diversos factores que pueden llegar a afectar ese desenvolvimiento como son el clima laboral y la realidad socio-económica en la que se desarrollará y que le permitirá tener mejores beneficios si fuere posible o mayores posibilidades histórico sociales.

Al tratar de desarrollar una definición amplia del concepto, Winber, et. al., (2020) la elucida como la capacidad de un individuo conseguir un trabajo y de mantenerlo como tal, asumiendo diferentes roles en el contexto histórico social donde se encuentra, de manera que contribuyan con su vida personal y las necesidades que éste tiene. En la misma línea, Abelha, et. al. (2020) sugieren que esto implica mantenerse en constante movimiento dependiendo de las tendencias que existan en el entorno social para ser altamente valorado en un mercado laboral competitivo.

Nisha & Rajasekaran (2018) reconocen la importancia de la deconstrucción del concepto de empleabilidad como marco analítico para examinar las barreras al trabajo que enfrentan las personas desempleadas. Desde el punto de vista de Abelha et. al. (2020) y Scott, et. al., (2019) estas barreras han contribuido a que

aquellos que se encuentren a cargo de la formulación de políticas extiendan el enfoque de las políticas de empleabilidad para contrarrestar una gama más amplia de barreras al trabajo, las mismas que pueden incluir el cuidado de los niños, obstáculos de transporte y diversas formas de discriminación.

La comprensión de estos últimos conceptos sobre la empleabilidad refleja la importancia de obtener y mantener un empleo, y señala a los factores individuales y las circunstancias personales, pero también a una serie de cuestiones externas, que pueden influir en la empleabilidad. Abordan además la naturaleza contingente de la empleabilidad, con el estatus de las personas dependiendo de sus propias circunstancias, las condiciones del mercado de trabajo y las perspectivas de los buscadores de empleo, empleadores y responsables políticos como lo mencionan Azmi, Hashim & Yusoff (2018) al señalar que esta es vista como una referencia a la relación entre el individuo con un solo trabajo, y cómo podría a su vez no serlo en un contexto diferente. Bajo esta perspectiva sólo quienes contengan las características necesarias para ser empleados podrán acceder a la oferta de trabajo, sin embargo, si esta cuota de características no es alcanzable, difícilmente podrá lograrlo.

De manera similar, Sarassa & Pérez (2019, p. 56) reconocen que la empleabilidad de los solicitantes de empleo y de los trabajadores depende de una serie de factores sociales, laborales y del mercado al señalar que:

“(…) la empleabilidad no es un concepto estático, ya que la empleabilidad de un trabajador puede cambiar con el tiempo. La empleabilidad de los trabajadores, en el sentido de que pueden y desean permanecer empleados, depende de una serie de factores, algunos sobre los cuales los trabajadores pueden y otros sobre los cuales no pueden influir directamente de forma sencilla”.

En líneas similares, Corredor & Martínez (2020) han sugerido una comprensión de la empleabilidad que involucra “tres componentes conceptuales como círculos concéntricos”, tomando en cuenta el “radio de empleabilidad” del individuo (la capacidad central estrechamente definida para realizar un trabajo específico); las “competencias de empleabilidad” (la capacidad del individuo para



aprovechar oportunidades más allá de su radio de empleabilidad principal como resultado de competencias más amplias y habilidades transferibles); y las “condiciones contextuales” (todos los factores personales, contextuales, ocupacionales y organizativos del trabajo que influyen en las perspectivas actuales y futuras del mercado laboral del individuo).

Las definiciones de base amplia ofrecidas por Estupiñán, Villamil & Jiménez (2019) y otros parecen coincidir con una comprensión intuitiva de la empleabilidad y el inconveniente del paro de larga data para quienes han trabajado e investigado en este campo. Una definición práctica de empleabilidad debe reconocer que no se trata solo de la capacidad de encontrar trabajo, sino también de lo que sucede después de que las personas encuentran trabajo. Es también esencial reconocer que la habilidad de obtener y conservar el empleo depende de una variedad de factores, solo algunos de los cuales están directamente relacionados con los atributos personales del individuo.

En consecuencia, a continuación, se sugiere una conceptualización práctica de empleabilidad para los propósitos de este estudio, definiéndola como la posesión por un individuo de la capacidad para obtener empleo, mantener el empleo y progresar, en términos de desarrollo personal y/o profesional, mientras está en el empleo. La posesión de esta capacidad por parte del individuo está relacionada con una serie de factores particulares interconectados, circunstancias personales y factores externos.

Como se ha podido observar, son muchos los conceptos que se han adoptado para la palabra empleabilidad, y muchas de ellas incluyen tanto el reto del desempleo como las dimensiones que la conforman, entre ellas la inserción laboral, las oportunidades laborales, el marco que permite la inclusión y otras.

### **III. METODOLOGÍA**

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

Esta investigación es de tipo básico pues buscará hacer uso del recojo de la información de las fuentes principales para poder encontrar resultados válidos en relación con el fenómeno que se está estudiando (Stake, 2006).

Además, el estudio es de enfoque cualitativo, encaminado a profundizar en casos específicos y no esparcidos, procurando especialmente representar la figura social iniciando los rasgos que se precisan, observando los elementos que están dentro del escenario estudiado. (Bonilla y Rodríguez, 2000). La investigación cualitativa, es la técnica de información que no aplica métodos estadísticos y que se desarrolla mediante el análisis y la interpretación de los datos. (Sánchez y Reyes, 2015). El sub-diseño de investigación vendría a ser la teoría fundamentada, pues buscará encontrar conceptos en relación con un fenómeno específico que se busca validar por medio de la observación y análisis de la información (Stake, 2006; Yin, 1994).

### **3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización**

En este estudio la categoría principal sobre la cual se sustenta es la inserción laboral, en relación con las subcategorías en este trabajo se tomarán en cuenta a 5 de ellas que de acuerdo a Mercado y García (2014) son las siguientes: A1: derecho al trabajo; A2: desempleo; A3: medidas de fomento de empleo; A4: cuota de empleo; A5: rubro sobre condición de discapacidad del postulante. En relación con la matriz de categorización puede observarse el anexo 1 para mayores detalles.

### **3.3 Escenario de estudio**

En lo que respecta al escenario del estudio, este tiene lugar en la Sub Dirección de Fiscalización de la Dirección de Fiscalización y Sanciones del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad -CONADIS, unidad orgánica responsable del proceso de fiscalización, la cual lleva a cabo sus actividades utilizando un enfoque de cumplimiento normativo, prevención y gestión del riesgo, así como de tutela de bienes jurídicos. Cabe resaltar que el CONADIS es el Órgano Especializado en cuestiones relativas a la discapacidad, el cual tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo en el sector público.

### **3.4. Participantes**

Los participantes a considerarse son los representantes de las áreas de recursos humanos de las entidades fiscalizadas, quienes en mérito a una

fiscalización, proporcionaron a los fiscalizadores del CONADIS la información referida al nivel de cumplimiento de la cuota de empleo en sus instituciones, así como del cumplimiento o incumplimiento de la obligación de consignar un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los procesos de selección realizados por sus entidades durante el año 2021. Es así que se contó con la participación de 26 encargados o responsables de las instituciones fiscalizadas.

### **3.5. Técnica e instrumentos**

La técnica empleada en el presente estudio fue el análisis documental, consistente en la selección y extracción de las ideas informativamente relevantes de un documento para luego expresar su contenido sin ambigüedades, recuperando la información contenida en él ([Hernández et al, 2014](#)). Asimismo, se usó la técnica de las entrevistas dado que como parte de las fiscalizaciones realizadas por el CONADIS se recurrió a la modalidad de fiscalizaciones remotas que la entidad ha implementado desde el mes de mayo del año 2020, como una respuesta al aislamiento social generado a consecuencia de la pandemia ocasionada por la COVID-19 y que se desarrollan a través de reuniones virtuales mediante el aplicativo Google Meet, en las que se hizo uso de las actas de fiscalización.

El instrumento del cual se obtuvo la información fueron las actas de fiscalización que se emitieron como producto de las entrevistas realizadas en mérito de las fiscalizaciones, cuya utilización es aprobada por la Sub Dirección de Fiscalización de la Dirección de Fiscalización y Sanciones del CONADIS y que constituyen una herramienta para el recojo de información relacionada -entre otros- al cumplimiento de los gobiernos regionales respecto a la inclusión laboral ([Ávila et al, 2006](#)). Así, en total se seleccionaron 81 actas de fiscalización que se analizaron para obtener la información necesaria para la presente investigación.

### **3.6. Procedimientos**

El procedimiento a usarse en esta investigación consiste en realizar el análisis documental de las Actas de Fiscalización emitidas por el personal a cargo del Eje de Empleo de la Sub Dirección de Fiscalización, que contienen las entrevistas realizadas a los representantes de los administrados fiscalizados. Para

ello se seleccionaron las actas de fiscalización proporcionadas por el encargado de Transparencia y Acceso a la Información Pública del CONADIS haciendo uso de dos criterios, primero aquellas que reportan información respecto al cumplimiento de la cuota de empleo y segundo, las referidas a la obligación de consignar un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los procesos de selección realizados. Una vez seleccionados dichos documentos se procedió a añadirlas al software Atlas.ti, donde se aplicó el método de codificación *in vitro* que consiste en obtener códigos propios del lenguaje literal que se emplea en el texto y se procedió a hacer la validez hermenéutica a través de la extracción de las tablas de recurrencia en el proceso; de igual manera, se realizó la interpretación de los datos a partir de la misma información, y se reinterpretaron en relación con la literatura. Por último, se obtuvieron los esquemas cualitativos que certifican la información como tal.

### **3.7. Rigor científico**

Esta tesis cumplió un rigor científico sustentado en el criterio de la dependencia o consistencia lógica que se cimentó con la capacidad del investigador, pues, en el desarrollo del proceso se ejecutó cada etapa de forma metódica y adecuada basada en teorías y aportes de elevado costo académico, con los que se interpretaron las pruebas conseguidas producto del extendido estudio documental con el propósito de generar conciencia reflexiva para aspirar a comprender, dilucidar e informar la verdad del proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en las entidades públicas que conforman el segundo nivel de gobierno.

Con relación a la confiabilidad se consideraron como parte del proceso una serie de pasos que pueden ser replicables por otro investigador para llegar a las mismas conclusiones obtenidas en este estudio ([Miguélez, 2006](#)). Así se verificó que el proceso de fiscalización del CONADIS, en lo referido al Eje de Empleo consiste en notificar a las entidades públicas la programación de una fiscalización virtual señalándose la fecha, la hora y la dirección electrónica donde se desarrollará la diligencia mediante una sala del aplicativo Google Meet; en ese acto se le solicita la designación de un servidor para que proporcione la información y suscriba el acta de fiscalización a redactarse, una vez en la entrevista se procede a aplicar

preguntas abiertas en relación al objeto de la fiscalización, los cuales se condicen con el objetivo de este estudio y se plasman en las actas de fiscalización. Posteriormente se procedió a recabar copias de las actas de fiscalización recurriendo a la Ley de Transparencia; recogida la información se procedió a cargarla en el programa Atlas.ti para hacer el análisis respectivo. Luego de ello se realizó la codificación *In Vitro* haciéndose uso de la hermenéutica para interpretar los resultados en su contexto. Por otro lado, también se tomó en cuenta la dependencia; determinándose el nivel de consistencia o estabilidad de los resultados y hallazgos de la investigación.

Por último, se incluyó también la transferibilidad, considerando la sociabilidad y complejidad de los fenómenos estudiados. Así, se determina que los resultados no son transferibles ni aplicables a otros orígenes y/o campos de acción, ya que este es nuestro estándar completamente correcto. En cualquier caso, se puede utilizar como referencia para generar herramientas e investigar la transferencia de fase en otra situación y/o contexto, dependiendo de las condiciones o fortalezas del método en cuanto a la similitud del proceso de desarrollo, de quien investiga y desea producir esa transferencia ([Fernández, 2006](#)).

Cabe señalar que, en un estudio cualitativo, son los lectores quienes establecen si se logran trasladar las evidencias a un escenario disímil, dado que el grado de este es función directa de la similitud entre los contextos donde se efectúa el estudio.

### **3.8. Método de análisis de la información**

El método de análisis a usarse en esta investigación es la codificación *in vitro*, propia del quehacer cualitativo, conjuntamente con el método de análisis hermenéutico que busca encontrar relaciones entre las diferentes sub-categorías con el objetivo de ver si contribuyen a la categoría como tal ([Hernández y Mendoza, 2018, p.418](#)). Este método será aplicado haciendo uso del software de investigación Atlas.ti en su versión 9.0, a partir del cual se extraerán tablas de co-ocurrencia y recurrencias hermenéuticas, así como mapas conceptuales que muestren las diferentes relaciones entre las categorías propias de la investigación.

### **3.9. Aspectos éticos de la investigación**

La investigación se desarrolló de acuerdo con la normativa APA, en la que se reconocen los aportes de distintas fuentes de información, lo que permite construir una secuencia en las citas de cada capítulo del trabajo, para no caer en plagios, obteniendo así una vista panorámica de los estudiantes y lectores sobre el tema de investigación. Respecto a los participantes esenciales en el aporte de información, éstos fueron seleccionados debido a la gran representatividad de cercanía con la habilitación y una persona en representación de la entidad prestadora de servicios, protegiéndose la identidad de estos empleando en forma de códigos. Así, la exploración no es sólo un acto técnico sino uno en el cual se actuó con objetividad; por lo cual los resultados expresan la veracidad de la data procesada, actuando siempre con ética y valores, permitiendo respetar la esencia del contenido y referenciando toda base teórica.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

El objetivo de este estudio fue determinar las características de la inserción laboral de las personas con discapacidad en los gobiernos regionales del Perú - periodo 2021 por medio de sus cumplimientos específicos que son: (1) Determinar las características del nivel de implementación de la cuota de empleo para personas con discapacidad en los gobiernos regionales a través de las estadísticas oficiales correspondientes al periodo 2021 y (2) Determinar las características de la obligación de consignar un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los procesos de selección realizados por las entidades fiscalizadas mediante la información proporcionada durante el año 2021.

Siguiendo una serie de rigurosos procesos cualitativos, se procede a presentar los resultados con la intención de poder entender las relaciones entre las diferentes subcategorías de esta investigación: A1: derecho al trabajo; A2: desempleo; A3: medidas de fomento del empleo; A4: cuota de empleo; A5: rubro sobre condición de discapacidad del postulante. Primero se procederá a plasmar los resultados descriptivos encontrados en el estudio, los mismos que se obtienen a partir del total de citas relacionadas a la categoría en sí, y se plasman en tablas descriptivas. Luego de ello, con el objetivo de encontrar las relaciones más importantes y significativas de las categorías, se procedió a obtener los resultados de co-ocurrencia para culminar con el análisis interpretativo del estudio.

Tabla 1: Implementación de la cuota de empleo en los Gobiernos Regionales incluyendo a la Municipalidad Metropolitana de Lima.

<b>Cuota de empleo en los Gobiernos Regionales</b>			
<b><i>Descripción</i></b>	<b><i>N</i></b>	<b><i>%</i></b>	<b><i>% acum.</i></b>
Si alcanzó la cuota de empleo	6	23,08	23,08
No alcanzó la cuota de empleo	20	76,92	100,00
Total	26	100.00	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos por el software Atlas.ti

En la Tabla 1 puede observarse que, en relación con la cuota de empleo de los Gobiernos Regionales y la Municipalidad Metropolitana de Lima, correspondiente al ejercicio 2021, sólo 6 entidades fiscalizadas (23,08%)

cumplieron con la cuota establecida para la contratación de personas con discapacidad, asimismo se puede observar que las 20 entidades restantes (76,92%) no cumplieron con la cuota establecida de inclusión para las personas con discapacidad. Eso quiere decir que, en su mayoría, las entidades públicas que conforman el segundo nivel de gobierno incumplen con contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, considerándose para el cálculo a todos los regímenes legales de contratación, siendo múltiples y diversos los factores que influyen en su incumplimiento, entre ellos una escasa postulación de personas con discapacidad en las convocatorias de empleo, la falta de capacitación en los profesionales de las áreas de recursos humanos para el desarrollo de convocatorias con diseño universal, falta de capacitación de los integrantes de los comités de selección para entrevistar adecuadamente a las personas con discapacidad, libres de sesgos inconscientes, una inadecuada difusión de las convocatorias en páginas y portales de los colectivos de y para personas con discapacidad, falta de condiciones mínimas de accesibilidad en las entidades públicas que desalientan la postulación principalmente de personas con discapacidad física, así como la falta de preparación de los mismos postulantes con discapacidad para cumplir con los perfiles exigidos para asumir dichos puestos. Por ende, el incumplimiento de la cuota de empleo es un fenómeno multicausal que debe ser abordado desde distintas perspectivas.

Tabla 2: Porcentaje de implementación de la cuota de empleo en los Gobiernos Regionales

<b>Porcentaje de implementación de la cuota de empleo</b>	
<b><i>Descripción</i></b>	<b><i>%</i></b>
Gobierno Regional de Tacna	0,51
Gobierno Regional del Callao	0,40
Gobierno Regional de Cajamarca	1,70
Gobierno Regional de Junín	1,42
Gobierno Regional de Ica	1,25
Gobierno Regional de Lima Provincia	0,61
Gobierno Regional de Huánuco	1,43
Gobierno Regional de Lambayeque	0,97
Gobierno Regional de Piura	5,97
Gobierno Regional de San Martín	1,82
Gobierno Regional de Madre de Dios	2,47



Gobierno Regional de Ayacucho	2,26
Gobierno Regional de Ucayali	5,24
Gobierno Regional de Arequipa	5,47
Gobierno Regional de Amazonas	3,73
Gobierno Regional de Loreto	5,55
Gobierno Regional de Ancash	0,27
Gobierno Regional de Huancavelica	1,60
Gobierno Regional de Apurímac	4,06
Gobierno Regional de Puno	0,76
Gobierno Regional de Pasco	5,30
Gobierno Regional de Moquegua	3,68
Gobierno Regional de Lima Metropolitana	1,37
Gobierno Regional de la Libertad	1,18
Gobierno Regional de Tumbes	5,76
Gobierno Regional del Cusco	0,55

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 2 puede observarse que, con relación al porcentaje de cuota de empleo a ser cumplida por cada uno de los Gobiernos Regionales del Perú, los Gobiernos Regionales de Ancash (0,27%), Callao (0,40%), Tacna (0,51%), Lima Provincia (0,61%) y Puno (0,76%) son los que tienen el menor porcentaje de cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad. De otro lado, se puede encontrar que los Gobiernos Regionales de Piura (5,98%), Tumbes (5,76%), Loreto (5,55%), Arequipa (5,47%), Pasco (5,30%) y Ucayali (5,24%) son los que más alto porcentaje de cumplimiento tienen en relación con la cuota de empleo para las personas con discapacidad, sin embargo, los trabajadores con discapacidad, en ningún caso llegan a superar el 6% del total de trabajadores.

Tabla 3: Consignación de un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los procesos de selección de los Gobiernos Regionales

<b>Consignación de un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante</b>			
<b>Descripción</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% acum.</b>
Si cumple con la consignación del rubro en sus procesos de selección	25	96,15	96,15
No cumple con la consignación del rubro en sus procesos de selección	1	3,85	100,00
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos por el software Atlas.ti

En la Tabla 3 puede observarse que, en relación con la obligación de consignar un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los

procesos de selección, 25 de las entidades fiscalizadas (96,15%) cumplen con consignar el citado rubro, mientras que el Gobierno Regional de Puno (3,85%) no cumple con consignar dicho ítem, significando que en su mayoría los Gobiernos Regionales si incluyen el rubro para sus procesos de selección.

Tabla 4: Tipo de discapacidad encontrada en los empleados de los Gobiernos Regionales

<b>Tipo de discapacidad en los empleados de los Gobiernos Regionales</b>			
<b>Descripción</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% acum.</b>
Discapacidad visual	24	17,02	17,02
Discapacidad auditiva	14	9,93	26,95
Discapacidad física	42	27,79	56,74
Discapacidad intelectual	24	17,02	73,76
Discapacidad mental	18	12,77	86,52
Otro	19	13,48	100,00
<b>Total</b>	<b>141</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4 puede observarse la prevalencia de discapacidad encontrada en los empleados de los Gobiernos Regionales Fiscalizados, donde 24 de los trabajadores (17,02%) tienen discapacidad visual, 14 trabajadores (9,93%) tienen discapacidad auditiva, 42 trabajadores (27,79%) tienen discapacidad física, 24 trabajadores (17,02%) tienen discapacidad intelectual y 18 trabajadores (12,77%) tienen discapacidad mental, mientras que 19 trabajadores (13,48%) tienen otros tipos de discapacidad no identificados. Así, se evidencia que las categorías de clasificación utilizadas por los empleadores difieren de las cuatro reconocidas por la Ley 29973, la cual señala que la discapacidad es el resultado de las deficiencias físicas, sensoriales, mentales e intelectuales de carácter permanente, sumadas a una barrera aptitudinal o del entorno. En todo caso, se determina que, en su mayoría, los trabajadores de los Gobiernos Regionales, 26,95% presentan discapacidades de carácter sensorial (visual y auditiva).

Tabla 5: Análisis de Co-Ocurrencia en relación al Derecho al Trabajo

	<b>Derecho al trabajo</b>
<i>Marco legal</i>	18 - 0.59
<i>Motivación personal</i>	25 - 0.42

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 5 se puede observar el coeficiente “C” en relación a la subcategoría de Derecho al Trabajo, del cual se puede ver que el “marco legal” es un factor importante (C=0.59), seguido por la “motivación del personal” (C=0.42). Estos factores desde el enfoque cualitativo vendrían a ser los principales elementos que contribuyen al derecho al trabajo para la persona con discapacidad.

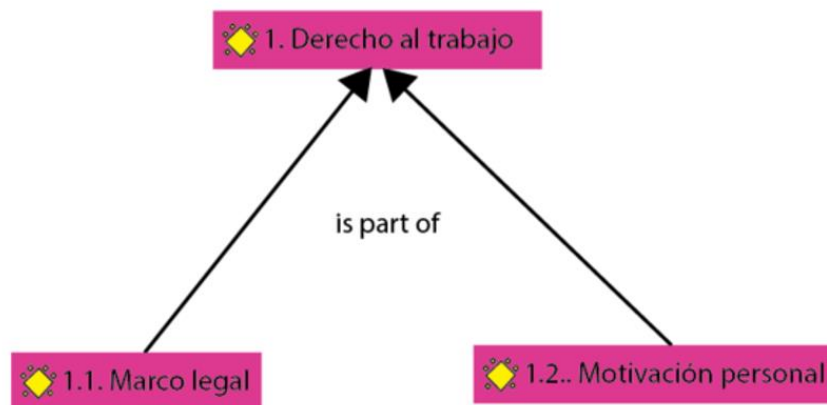


Figura 1. Mapa conceptual del Derecho al Trabajo

Tabla 6: Análisis de Co-Occurrencia en relación al Desempleo

	<b><i>Desempleo</i></b>
<i>Discriminación</i>	25 - 0.74
<i>Falta de cumplimiento legal</i>	15 - 0.42
<i>Ideas desiderativas</i>	16 - 0.36

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6 se puede observar el coeficiente “C” en relación a la subcategoría de Desempleo, en la cual se evidencia que la “discriminación estructural” hacia la población con discapacidad es el factor más importante por el cual ocurre el desempleo (C=0.74), seguido por la “Falta de cumplimiento legal” (C=0.42), aunque otros consideran que también las “ideas desiderativas” son una causa importante del por qué del desempleo. Estos, desde el enfoque cualitativo, vendrían a ser los principales factores que contribuyen al desempleo para la persona con discapacidad.



Figura 2. Mapa conceptual del Desempleo

Tabla 7: Análisis de Co-Ocurrencia en relación a las medidas de Fomento al Empleo

	<b>Medidas de fomento</b>
<i>Oportunidades laborales</i>	23 - 0.56
<i>Acondicionamiento físico</i>	12 - 0.11
<i>Recomendación u otros</i>	5 - 0.05

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 7 se puede observar el coeficiente “C” en relación a la subcategoría de medidas de fomento al empleo, en la que se puede ver que las “oportunidades laborales” son el factor más importante que contribuye a entender las medidas de fomento al empleo (C=0.56), seguido por el “Acondicionamiento Físico” (C=0.11), mientras que las “recomendaciones u otros” son una causal importante que se relaciona con las medidas de fomento. Estos, desde el enfoque cualitativo vendrían a ser los principales factores que contribuyen a las medidas de fomento al empleo para la persona con discapacidad.

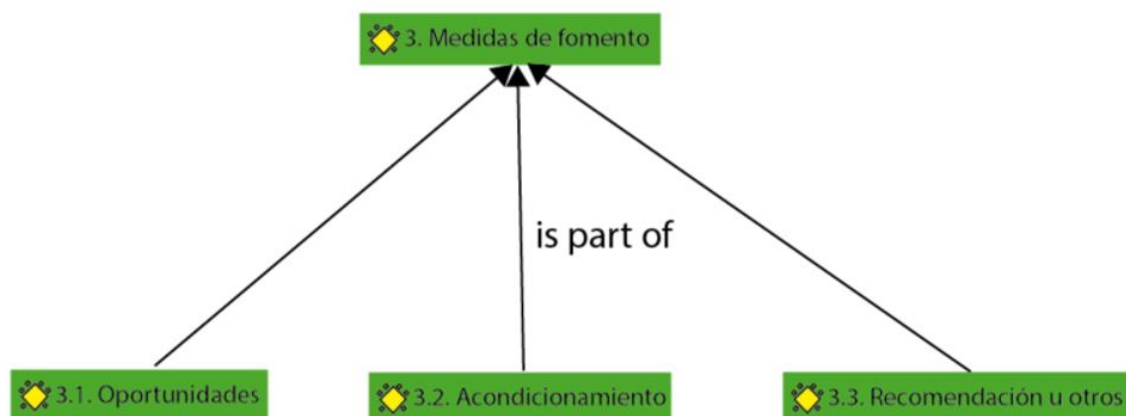


Figura 3. Mapa conceptual de Medidas de Fomento al Empleo

Tabla 8: Análisis de Co-Ocurrencia en relación a la cuota de empleo

	<b>Cuota de empleo</b>
<i>Si cumple con la condición</i>	20 - 0.24
<i>No cumple con la condición</i>	4 - 0.08

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 8 se puede apreciar el coeficiente “C” en relación a la sub-categoría de cuota de empleo, observándose que “si cumple con la condición” es el factor más importante que contribuye a entender la cuota de empleo como tal aunque a un nivel bajo ( $C=0.24$ ), seguido por el “no cumple con la condición” ( $C=0.08$ ) que no aporta mucho a entender el proceso como tal. Estos, en la medida que el cumplimiento de esta obligación no evidencia incidencia en el cumplimiento de la cuota.

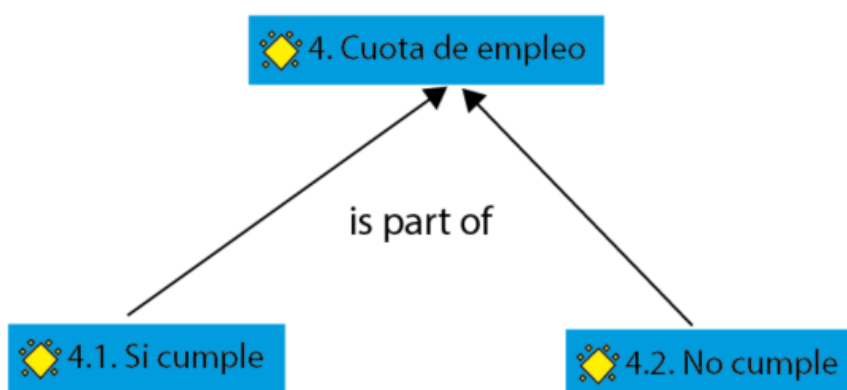


Figura 4 Mapa conceptual de Medidas de Cuota de Empleo

Tabla 9: Análisis de Co-Ocurrencia en relación al rubro de empleo

	<b>Cuota de empleo</b>
<i>Si cumple con la condición</i>	23 - 0.62
<i>No cumple con la condición</i>	1 - 0.00

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 9 se puede observar el coeficiente “C” en relación a la subcategoría de rubro de empleo, de la cual se puede ver que “si cumple con la condición” es el factor más importante que contribuye a entender la cuota de empleo como tal aunque a un nivel bajo ( $C=0.62$ ), seguido por el “no cumple con la condición” ( $C=0.00$ ) que no aporta mucho a entender el proceso como tal. Estos, desde el enfoque cualitativo vendrían a ser los principales factores que contribuyen a las medidas de empleo para las personas con discapacidad.

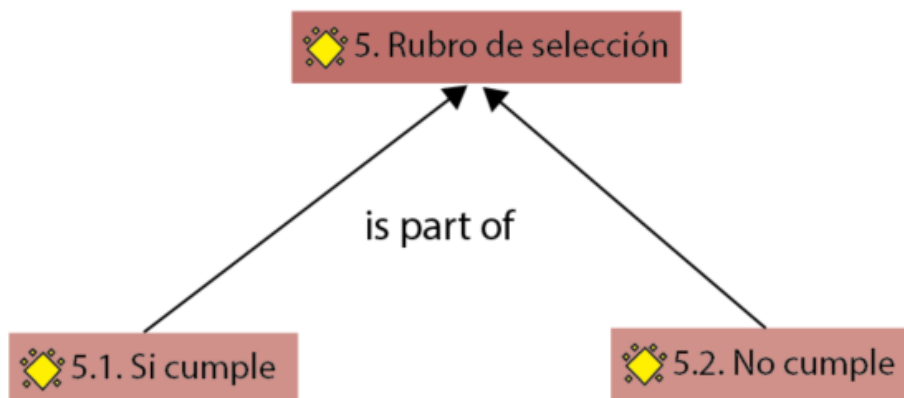


Figura 5. Mapa conceptual de Medidas de Cuota de Empleo

#### 4.2. Discusión

La investigación tuvo como objetivo determinar las características de la inserción laboral de las personas con discapacidad en los gobiernos regionales del Perú - periodo 2021 por medio de sus cumplimientos específicos que son: (1) determinar las características de la implementación de la cuota de empleo para personas con discapacidad en los gobiernos regionales a través de las estadísticas oficiales correspondientes al periodo 2021 y (2) determinar las características de la

obligación de consignar un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los procesos de selección realizados por los gobiernos regionales durante el año 2021.

A partir del análisis de las actas de fiscalización elaboradas por los profesionales a cargo del Eje de Empleo de la Sub Dirección de Fiscalización de la Dirección de Fiscalización y Sanciones del CONADIS, quienes constantemente se encuentran evaluando las diferentes medidas afirmativas destinadas a promover la contratación de personas con discapacidad en las distintas entidades públicas a nivel nacional, entre ellas los gobiernos regionales; se encontró que 76,92% de éstos incumplen con la cuota de empleo. Estos resultados se validan con los hallazgos encontrados por Paz-Maldonado & Silvia-Peña (2021) y Jadue (2020) quienes determinaron que en las empresas en donde se hizo la investigación tampoco se cumplía con el piso mínimo asignado para la inserción laboral, por lo cual muchas de estas personas continúan desempleadas, pobres y en desigualdad de oportunidades. Así, ambos trabajos concluyeron que es pertinente establecer políticas que busquen mejorar las condiciones de estas personas.

De igual modo, a partir de los resultados de esta investigación se encontró que los gobiernos regionales de Piura (5,98%), Tumbes (5,76%), Loreto (5,55%), Arequipa (5,47%), Pasco (5,30%), y Ucayali (5,24%) son los únicos que cumplen con la cuota de inclusión laboral, y que Ancash (0,27%), Callao (0,40%), Tacna (0,51%), Lima Provincia (0,61%) y Puno (0,76%) son los que tienen el menor porcentaje de cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad.

Estos resultados son similares a los que encontró Mendolia (2020) quien luego de un análisis detenido de la situación laboral en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, comprobó que durante el año 2019 no se llegó a alcanzar la cuota del 5% establecido por ley, lo que indica que este es un problema recurrente que no solo viene desde este año, sino que ha permanecido en un mismo estado desde el 2019. Por su parte, Flores (2020) determinó que un 60% de las instituciones tienen su inserción laboral a un nivel bajo, lo que valida los resultados encontrados en nuestro estudio.

De otro lado, en relación con el tipo de discapacidad de los empleados de los Gobiernos Regionales, se encontró que 24 de los trabajadores (17,02%) tienen discapacidad visual, 14 trabajadores (9,93%) discapacidad auditiva, 42

trabajadores (27,79%) discapacidad física, 24 trabajadores (17,02%) discapacidad intelectual y 18 trabajadores (12,77%) discapacidad mental, mientras que 19 trabajadores (13,48%) tienen otros tipos de discapacidad. Estos resultados se asemejan a los encontrados por Ramachandra, et. al. (2017) quienes después de un largo análisis e investigación sobre los factores que influyen en la contratación de los empleados, encontraron que usualmente las empresas que buscan alcanzar un nivel o estándar de competitividad en el mercado, requieren de sus trabajadores determinadas habilidades y el uso completo de sus facultades de manera que les permitan mantenerse en un ritmo constante de trabajo. Por otro lado, Moore, McDonald & Bartlett (2018) encontraron que, de todos los tipos de discapacidad, el que menos desean las empresas llega a ser el de la discapacidad intelectual, situación que resulta paradójica considerando que son precisamente las personas con este tipo de discapacidad, quienes requieren de menos ajustes razonables para el desempeño de sus funciones; por último se evidenció que la clasificación empleada en las fiscalizaciones difiere de las cuatro categorías establecidas en la Ley N° 29973, lo cual tendría su origen en la metodología de clasificación utilizada por las unidades de recursos humanos de las entidades fiscalizadas al momento de proporcionar su información.

Otro hallazgo importante de esta investigación fue que, con relación al derecho al trabajo, el “marco legal” es un factor importante ( $C=0.59$ ) que ayuda a las entidades a impulsar la contratación de personas con discapacidad, aunque no es el factor determinante que hace que la intención se vuelva real, ello en la medida que la “motivación del personal” ( $C=0.42$ ) juega un papel importante para la concretización del derecho al trabajo. Así, visto desde un enfoque técnico, las personas con discapacidad tienen que buscar oportunidades para insertarse al mercado laboral, ya que ha quedado demostrado que el carácter de obligatoriedad no necesariamente garantiza su cumplimiento. Así pues, el trabajo es una parte importante de la pertenencia y participación en la sociedad, por lo cual es fundamental que se garantice a las personas con discapacidad la posibilidad de acceder a este derecho desde una política más rígida. Estos resultados se comparan con los obtenidos por Mina & Barzola (2018) quienes encontraron que el marco legal proveyó un medio de inclusión, así como de incentivos tributarios que fomentan la inclusión laboral de las personas con discapacidad a las cuales se



considera como un grupo de atención prioritaria, pero que pese a ello, aún en muchas instituciones tanto públicas como privadas de la República de Ecuador, no se ha implementado a cabalidad por cuestiones administrativas, o de necesidad de las empresas.

En relación al “desempleo”, esta investigación encontró que la “discriminación” es el factor más importante por el cual el paro tiene lugar ( $C=0.74$ ); estos resultados se relacionan con los hallados por Suárez (2017) quien luego de un profundo análisis de la situación arribó a la conclusión de que la discriminación es la principal barrera que este colectivo enfrenta y que no hace posible la cohesión entre la empresa y el empleado con discapacidad, por lo que se requiere implementar un sistema que elimine la burocracia y genere una interacción holística entre sus áreas, propiciando así un mayor índice de inserción laboral entre sus trabajadores. Por su parte, Ponce (2020) encontró que un factor importante por el que la inserción laboral de las personas con discapacidad no llega a cumplirse es la discriminación estructural y la exclusión social fundada en estereotipos generalmente falsos en torno a su capacidad, y no por la inexistencia de un marco legal establecido a partir del gobierno.

Otro resultado importante de este estudio es que el desempleo muchas veces se hace real por la “falta de cumplimiento legal” ( $C=0.42$ ), de lo cual Ambroggio (2017) reflexionó señalando que sí es posible que los empleados que experimentan algún tipo de discapacidad no sufran de discriminación y sean tratados de igual manera por sus colaboradores directos si es que la empresa pone en función dicho cumplimiento. Por último, en esta investigación se encontró que también existe un gran número de desinformación en relación con las “ideas desiderativas” por parte de los empleadores, quienes consideran que la inserción laboral es buena o correcta en su empresa, pero no se logra porque es la persona con discapacidad quien no hace posible ese cumplimiento (Gazier, 2017).

De otro lado, con relación a las medidas de fomento al empleo se encontró en este estudio que las “oportunidades laborales” son el factor más importante que contribuye a entender las medidas de fomento al empleo ( $C=0.56$ ), es decir, desde la perspectiva de los fiscalizadores, lo que más promueve la oportunidad laboral para las personas con discapacidad es el cumplimiento de la norma que habilita la oportunidad que brindan los Gobiernos Regionales. Estos resultados concuerdan

con los encontrados por Flores (2020) quien determinó en su estudio que, desde la perspectiva de los empleados, el 20% consideran que la institución donde laboran se encuentra principalmente en el nivel moderado con relación a la inserción laboral y otros consideran que el 20% se encuentran en un nivel elevado. Asimismo se halló que el “acondicionamiento físico” ( $C=0.11$ ) es un factor importante en relación a las oportunidades laborales, porque si una empresa piensa insertar dentro de su cuerpo de trabajadores personas con algún tipo de discapacidad tendrá que pensar también en la habilitación física de su entorno, tal como lo mencionó Jadue (2020) al señalar que las empresas carecen de espacios laborales e implementos adecuados para personas con discapacidad, lo que genera en ellos discomfort, frustración, poca motivación, fatiga temprana y un bajo rendimiento laboral, afectando a su vez la productividad y la competitividad de las empresas en las cuales se desempeñan, por lo que este factor es importante dentro de las sub-categoría de oportunidad laboral.

Otros aspectos relacionados vienen a ser las “recomendaciones u otros”, pues según Ambroggio (2017) y Ccora (2017) la inserción laboral también tiene que ver con situaciones de responsabilidad social, que permita la integración y desarrollo integral de estas personas.

Un hallazgo más encontrado en esta investigación es respecto a la cuota de empleo donde se puede ver que la opción de “si cumple con la condición” es el factor más importante que contribuye a entender la cuota de empleo como tal, aunque a un nivel bajo ( $C=0.24$ ), seguido por el “no cumple con la condición” ( $C=0.08$ ) que no aporta mucho a entender el proceso como tal.

En el Perú el cumplimiento de la cuota de empleo no sólo debe tomarse como una ley que permite el ingreso a una mejor calidad de vida de las personas con discapacidad, sino que además promueve la autoconfianza de las personas en sí mismas, impulsando trabajos que se adapten a sus habilidades, capacidades e intereses, con los cuales muchos de ellos pueden hacer contribuciones significativas en el lugar de trabajo como lo ha puntualizado Adrianzen (2018). Por tanto, ofrecer trabajo decente a las personas con discapacidad tiene tanto sentido social como económico.

En el mundo del trabajo, las personas con discapacidad tienden a experimentar un alto nivel de desempleo y a tener ingresos más bajos que las

personas sin discapacidad y a menudo se les relega a trabajos de bajo nivel, mal remunerados, con escasa seguridad social y jurídica, o se les segrega del mercado laboral general. Algunos otros reportes también indican que muchos de ellos están subempleados (Forrier, Cuyper & Akkermans, 2018), ello a pesar de que por muchos años se ha tratado de encontrar un medio de articulación entre las necesidades del mercado laboral y la PEA con discapacidad.

Por último, en relación al rubro de empleo, en esta investigación se encontró que “si cumple con la condición” es el factor más importante que contribuye a entender la cuota de empleo como tal aunque a un nivel bajo ( $C=0.62$ ), seguido por el “no cumple con la condición” ( $C=0.00$ ) que no aporta mucho a entender el proceso como tal, en esta investigación se asume que probablemente esto se deba a que en muchos de los gobiernos regionales la información recolectada fue insuficiente para poder llegar a conclusiones importantes en relación al estudio. Por otro lado, el hecho de que la mayoría de gobiernos regionales implemente el rubro de empleo de personas con discapacidad hace alusión a que los gobiernos regionales cumplen con la norma, pero el impacto de su aplicación no resulta significativo al no haberse encontrado una forma de articular la intención, la acción concreta y el resultado deseado, tal como lo mencionan Mina & Barzola (2018). En dicho sentido el rubro debe seguir siendo parte importante y vital del cumplimiento de la norma, pero debe ir de la mano con acciones concretas que permitan dar lugar al cumplimiento de la cuota de empleo.

## V. CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones de la investigación en relación con sus objetivos generales y específicos.

Este estudio tuvo el objetivo de determinar las características de la inserción laboral de las personas con discapacidad en los gobiernos regionales del Perú - periodo 2021 en relación a dos aspectos importantes de esta que son (1) Determinar las características de la implementación de la cuota de empleo para personas con discapacidad en los gobiernos regionales a través de las estadísticas oficiales correspondientes al periodo 2021 y (2) Determinar las características del cumplimiento de la obligación de consignar un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los procesos de selección realizados por los gobiernos regionales durante el año 2021.

Con relación a las características de la implementación de la cuota de empleo para las personas con discapacidad en los gobiernos regionales, se encontró que el 76,92% de las entidades fiscalizadas no cumplen con la cuota de empleo establecida por la Ley N° 29973, y que solo el 23,08% de ellas lo hace: Piura (5,98%), Tumbes (5,76%), Loreto (5,55%), Arequipa (5,47%), Pasco (5,30%) y Ucayali (5,24%); llamando poderosamente la atención que de todas las entidades que cumplen con la cuota, en ninguna de ellas los trabajadores con discapacidad superan el 6% del total de la planilla, de lo que se puede colegir que la inserción laboral de las personas con discapacidad en estas entidades se encuentra mayormente determinada por una motivación de cumplir con el porcentaje mínimo establecido por la Ley, a fin de evitar posibles sanciones por parte del CONADIS, más aún si tenemos en consideración que a la fecha han transcurrido más de 8 años desde que se estableció tal obligación.

En relación a las características del cumplimiento de la obligación de consignar un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los procesos de selección realizados por los gobiernos regionales durante el año 2021, se encontró que 25 de las entidades fiscalizadas (96,15%) efectivamente cumplen con consignar un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los procesos de selección, mientras que únicamente el Gobierno Regional de Puno (3,85%) no cumple con la referida obligación. Empero, pese a los altos índices de

cumplimiento de esta obligación, ello no ha coadyuvado con su fin ulterior, el cual es generar la contratación de personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% del total del personal en las entidades públicas. Esto sugiere que las unidades de recursos humanos de las entidades fiscalizadas limitan sus acciones al cumplimiento del aludido mandato, sin generar operaciones específicas destinadas a promover la diversidad en la organización, por lo que se hace necesario internalizar una cultura de inclusión en las áreas de talento humano de las instituciones, de manera que se generen estrategias tangibles que permitan dar lugar a entidades realmente inclusivas.

Así, para entender los bajos índices de inserción laboral de las personas con discapacidad, que en el caso peruano ascienden al 10.4% de la Población, según cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI 2017), se debe recurrir a su caracterización, siendo el tipo de limitación más frecuente la dificultad para caminar y/o para usar brazos y piernas (59.2%), seguida por la dificultad para ver, aun usando lentes (50.9%); en tanto las menos comunes están referidas a dificultades para relacionarse con los demás (18.8%) y a dificultades del habla (16.6%). En términos educativos, el 22.3% de las personas que integran este colectivo no cuentan con educación formal, mientras que el 43% de las personas con discapacidad declaran tener educación primaria y solo el 22.4% de ellas cuenta con educación secundaria.

Estas desventajas tienen efectos en el campo laboral, así, el 23,1% de las personas con alguna discapacidad que se encuentran cesantes, identificó como la razón fundamental de su exclusión del mercado de trabajo a la discriminación a causa de sus limitaciones, mientras que el 18,2% de ellas señaló no sentirse capaz y el 16,1% refirió haberse sentido subestimado. En menor medida, pero no por ello menos importante, un 7,0% señaló no estar preparado, mientras que el 5,2% manifestó experimentar dificultades a razón del elevado costo de los medios de transporte en relación con su limitación. Por último, el 3,7% señaló que la infraestructura del centro laboral no se encuentra adaptada para su uso por personas con discapacidad. (ENEDIS 2012)

Por ello, debe considerarse que dentro de los factores que inciden en los bajos niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad se encuentran su escasa postulación en las convocatorias de empleo, la falta de capacitación en

los profesionales de las áreas de recursos humanos para el desarrollo de convocatorias con diseño universal, falta de capacitación de los integrantes de los comités de selección para entrevistar adecuadamente a las personas con discapacidad, una inadecuada difusión de las convocatorias en páginas y portales web accesibles, falta de condiciones mínimas de accesibilidad física en las entidades públicas que desalientan la postulación principalmente de personas con discapacidad física, así como la falta de preparación de los mismos postulantes con discapacidad para cumplir con los perfiles exigidos para asumir dichos puestos.

En esa línea debe señalarse que, conforme se ha sostenido a lo largo del presente estudio, la inserción laboral de las personas con discapacidad es una consecuencia directa de la empleabilidad de este colectivo, determinada tanto por factores personales (competencias y habilidades) como por factores externos (condiciones) siendo la accesibilidad una herramienta indispensable para lograr dicho objetivo, por lo que para su consecución resulta previamente necesario abordar frontalmente la problemática que representan la falta de capacitación para el empleo en este colectivo, los altos índices de analfabetismo y de deserción escolar, así como la insuficiencia de programas de formación para el empleo y la falta de transporte accesible que les permita desplazarse desde sus domicilios hasta sus potenciales puestos de trabajo.

Finalmente se debe señalar que las políticas de inclusión de las entidades públicas de los tres niveles de gobierno deben iniciar con programas destinados a la eliminación de las barreras físicas y aptitudinales que generan discapacidad, de modo que se creen mayores y mejores oportunidades para las poblaciones vulnerables en general y para la población con discapacidad en particular, para alcanzar así la promesa central y transformadora de no dejar a nadie atrás; de manera que les permita poner fin a la discriminación y la exclusión, así como reducir las desigualdades y vulnerabilidades que socavan el potencial de las personas y de la humanidad en su conjunto, avanzando hacia una cultura de paz y justicia social.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A continuación, se procede a formular las recomendaciones, las mismas que se relacionan con los objetivos planteados en la investigación y los resultados obtenidos.

Para cumplir con la Cuota de Empleo para personas con discapacidad se requiere aumentar la empleabilidad de este colectivo, entendida como la posesión por un individuo de la capacidad para obtener empleo, mantener el empleo y progresar, en términos de desarrollo personal y/o profesional, mientras está en el empleo, por lo cual es indispensable invertir en programas de formación y capacitación para el trabajo, los cuales, desde su diseño, deben estar vinculados con las necesidades del mercado laboral.

Se deben desarrollar programas de normalización destinados tanto a empresas locales como a entidades públicas, de manera que progresivamente adecúen sus espacios para lograr la accesibilidad, facilitando la inserción de personas con discapacidad en diferentes puestos de trabajo y desvinculando estos costos de la contratación de un determinado trabajador.

Se debe promover la oferta de programas de empleo con apoyo, vinculando tanto a instituciones públicas y a las empresas con la comunidad, de manera que las personas con discapacidad que tradicionalmente no han accedido a un puesto de trabajo, puedan hacerlo mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo.

Debe propiciarse un trabajo articulado entre las áreas de recursos humanos de los Gobiernos Regionales y las Oficinas Regionales y Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad (OREDIS y OMAPEDS) a fin de comunicar sus convocatorias de trabajo a las organizaciones de y para personas con discapacidad en la región.

Se debe promover la formulación de un registro de ubicación y caracterización de las personas con discapacidad en edad de trabajar, a fin de considerarlos en los cursos de capacitación y en los procesos de selección.

Se debe evaluar si la bonificación del 15% en los concursos públicos de méritos tiene realmente impacto en la contratación de personas con discapacidad.

## REFERENCIAS

- Abelha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2020). Graduate employability and competence development in higher education—a systematic literature review using PRISMA. *Sustainability*, 12(15), 5900.
- Adrianzen, R. (2018). Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual de centros de INABIF – Lima, según percepción de trabajadores de empresas donde trabajan, 2016. (Tesis inédita de maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Ambroggio, S. (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Empresarial Siglo Veintiuno.
- Azmi, I. A. G., Hashim, R. C., & Yusoff, Y. M. (2018). The employability skills of Malaysian university students. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 1(3), 1-14.
- Black, M. E., Matthews, L. R., & Millington, M. J. (2019). Issues facing employability assessment in total and permanent disability insurance claims: A rehabilitation perspective. *Work*, 64(3), 569-577.
- Bridgstock, R., & Jackson, D. (2019). Strategic institutional approaches to graduate employability: navigating meanings, measurements and what really matters. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41(5), 468-484.
- Ccora, J. (2017). Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión - periodo 2013. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Nacional de Huancavelica. Perú.
- Chhinzer, N., & Russo, A. M. (2018). An exploration of employer perceptions of graduate student employability. *Education+ Training*.
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in higher education*, 43(11), 1923-1937.
- Córdova, R. (2018). *Discriminación en el Perú: acercamiento bibliográfico*. Universidad del Pacífico.



- Corredor, L. F. H., & Martinez, R. S. B. (2020). Employability As A Complex Problem/La empleabilidad como problema complejo/Empregabilidade como um problema complexo. *Revista Ingeniería Solidaria*, 16(2), 1-22.
- Dada, O. A., Idika, D. O., & Ojo, M. K. (2017). Employability skills and perceived societal insecurity by undergraduate students with disability. *International Journal of Research in Social Sciences*, 7(11), 1-12.
- De Grip, Andries, Jasper van Loo y Jos Sanders. 1999. Employability in Action: An Industry Employability Index. Skope Research Paper 5: 1-19.
- Di Fabio, A. (2017). A review of empirical studies on employability and measures of employability. *Psychology of career adaptability, employability and resilience*, 107-123.
- Di Gregorio, A., Maggioni, I., Mauri, C., & Mazzucchelli, A. (2019). Employability skills for future marketing professionals. *European management journal*, 37(3), 251-258.
- Ebuenyi, I. D., Guxens, M., Ombati, E., Bunders-Aelen, J. F., & Regeer, B. J. (2019). Employability of persons with mental disability: Understanding lived experiences in Kenya. *Frontiers in psychiatry*, 10, 539.
- Estupiñán García, L. M., Villamil Guerrero, H., & Jiménez Rodríguez, E. A. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Teletrabajadores: Revisión Sistemática. *Revista Pensamiento Americano*, 12(23).
- Fauser, D., Zimmer, J. M., Golla, A., Schmitt, N., Mau, W., & Bethge, M. (2021). Self-Reported Prognosis of Employability as an Indicator of Need for Rehabilitation: A Cohort Study in People with Back Pain. *Die Rehabilitation*.
- Flores, G. (2020). Inserción laboral de personas con discapacidad en las entidades públicas de la provincia de Rioja, 2019. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad César Vallejo. Lima.
- Forrier, A., De Cuyper, N., & Akkermans, J. (2018). The winner takes it all, the loser has to fall: Provoking the agency perspective in employability research. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 511-523.
- Gazier, B. (2017). Employability—The complexity of a policy notion. *Employability: From theory to practice*, 3-24.
- Gazier, B. (2017). Employability—The complexity of a policy notion. *Employability: From theory to practice*, 3-24.

- Hakanen, J. J., Rouvinen, P., & Ylhäinen, I. (2021). The Impact of Work Engagement on Future Occupational Rankings, Wages, Unemployment, and Disability Pensions—A Register-Based Study of a Representative Sample of Finnish Employees. *Sustainability*, 13(4), 1626-28.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática -INEI. Encuestas y Registros: Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012 [Internet]. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. Censos Nacionales XII de Población y VII de Vivienda, 22 de octubre del 2017, Perú: Resultados Definitivos. Lima, octubre de 2018.
- Izam, S., & Mohamed, W. A. W. (2020). The Unemployment of Special Needs with Learning Disability People in Malaysia: Reality or Fantasy. *Journal of Economic Info*, 7(2), 141-150.
- Jadue, M. P. (2020). Inserción laboral de personas con discapacidad física hemipléjica en Chile (Tesis inédita de doctorado). Universidad del Desarrollo. Chile.
- Kenayathulla, H. B., Ahmad, N. A., & Idris, A. R. (2019). Gaps between competence and importance of employability skills: evidence from Malaysia. *Higher Education Evaluation and Development*.
- Kocman, A., Fischer, L., & Weber, G. (2018). The employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 120-131.
- Laaksonen, M., Gould, R., & Liukko, J. (2018). Labor market position after a rejection of a disability pension application: A register-based cohort study. *Disability and rehabilitation*, 40(25), 3022-3029.
- Magrin, M. E., Marini, E., & Nicolotti, M. (2019). Employability of disabled graduates: Resources for a sustainable employment. *Sustainability*, 11(6), 1542.
- Mendiola, F. (2020). Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. (Tesis inédita de maestría). Universidad César Vallejo.
- Mina, M. E., & Barzola, D. G. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51).

- Martínez Miguélez, M. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma*, 27(2), 07-33.
- Monteiro, S., Almeida, L., Gomes, C., & Sinval, J. (2020). Employability profiles of higher education graduates: a person-oriented approach. *Studies in higher education*, 1-14.
- Moore, K., McDonald, P., & Bartlett, J. (2018). Emerging trends affecting future employment opportunities for people with intellectual disability: The case of a large retail organisation. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 43(3), 328-338.
- Nisha, S. M., & Rajasekaran, V. (2018). Employability skills: A review. *IUP Journal of Soft Skills*, 12(1), 29-37.
- Njeru, L. M. (2017). An Assessment of the Influence of Disability Legislation Awareness on Employability of Persons with Disabilities in Post-Secondary Institutions in Kirinyaga County, Kenya. *Manag Econ Res J*, 3(2017), 3180.
- Ojala, S., & Pyöriä, P. (2019). Precarious work and the risk of receiving a disability pension. *Scandinavian journal of public health*, 47(3), 293-300.
- Ornellas, A., Falkner, K., & Stalbrandt, E. E. (2019). Enhancing graduates' employability skills through authentic learning approaches. *Higher education, skills and work-based learning*.
- Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29(4), 16-28.
- Pérez, Pablo. 2005. La reformulación del Programa Jefes y Jefas de Hogar y la (in)empleabilidad de los desocupados. En *Anales del V Encuentro Internacional de Economía*. Buenos Aires: Editorial CIEC, 61-63
- Ponce, C. (2020). La inserción laboral y la inclusión educativa de jóvenes con discapacidad auditiva en Chíncha Alta 2019. (Tesis inédita de doctorado). Universidad César Vallejo. Lima.
- Ramachandra, S. S., Murthy, G. S., Shamanna, B. R., Allagh, K. P., Pant, H. B., & John, N. (2017). Factors influencing employment and employability for persons with disability: Insights from a City in South India. *Indian journal of occupational and environmental medicine*, 21(1), 36.

- Römgens, I., Scoupe, R., & Beusaert, S. (2020). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2588-2603.
- Rowe, A. D., & Zegwaard, K. E. (2017). Developing graduate employability skills and attributes: Curriculum enhancement through work-integrated learning.
- Sarassa, J. B., & Pérez, E. R. (2019). Empleabilidad y trabajo del profesorado universitario. Una revisión del campo. Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social, 19(3), 1-27.
- Scott, F. J., Connell, P., Thomson, L. A., & Willison, D. (2019). Empowering students by enhancing their employability skills. *Journal of Further and Higher Education*, 43(5), 692-707.
- Sefotho, M. M. (2021). Disability, Resilience and Career Construction in Rural Lesotho. *International Journal of Disability, Development and Education*, 68(3), 303-318.
- Small, L., Shacklock, K., & Marchant, T. (2018). Employability: A contemporary review for higher education stakeholders. *Journal of Vocational Education & Training*, 70(1), 148-166.
- Stafford, L., Marston, G., Chamorro-Koc, M., Beatson, A., & Drennan, J. (2017). Why one size fits all approach to transition in Disability Employment Services hinders employability of young people with physical and neurological disabilities in Australia. *Journal of Industrial Relations*, 59(5), 631-651.
- Strindlund, L. M. Abrandt-Dahlgren, K., & Stahl, C. "Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study." *Disability and rehabilitation* 41.24 (2019): 2910-2917.
- Suarez, J. S. (2017). La inserción laboral de personal en condición de discapacidad en el desarrollo y crecimiento de las empresas de vigilancia y seguridad privada en Colombia. (Tesis inédita de maestría). Universidad Militar Nueva Granada. Ecuador.
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834-1847.

- Suleman, F. (2018). The employability skills of higher education graduates: insights into conceptual frameworks and methodological options. *Higher Education*, 76(2), 263-278.
- Suresh, V., & Dyaram, L. (2021). Diversity in disability: leaders' accounts on inclusive employment in the Indian context. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Winberg, C., Bramhall, M., Greenfield, D., Johnson, P., Rowlett, P., Lewis, O., ... & Wolff, K. (2020). Developing employability in engineering education: a systematic review of the literature. *European Journal of Engineering Education*, 45(2), 165-180.

# **ANEXOS**

## **Anexo 1: Categoría y Sub Categorías**

Categoría	Sub Categoría
Inserción laboral	Derecho de trabajo
	Desempleo
	Medidas de fomento de empleo
	Cuota de empleo
	Condición de discapacidad del postulante

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2 Matriz de categorización

<b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN</b>					
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>CATEGORÍAS</b>			
		<b>Sub Categorías</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Códigos</b>
<b>Problema general</b> ¿Cuáles son las características de la inserción laboral de las personas con discapacidad en los gobiernos regionales del Perú - periodo 2021?	<b>Objetivo general:</b> Identificar los aspectos que explican la inserción laboral de las personas con discapacidad en los gobiernos regionales del Perú -2021, dispuesta en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPD), que entró en vigencia el 25 de diciembre de 2012, y fue reglamentada mediante el Decreto Supremo N° 002-2014- MIMP, del 9 de abril de 2014.	Derecho al trabajo	Derecho laboral  Derecho a uso de tiempo	34 ítems	Codificación abierta
		Desempleo	Cálculo  Porcentaje		Codificación in Vitro
		Medidas de fomento de empleo	Actividades  Promociones		Serendipia codex



	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>-Determinar las características de la implementación de la cuota de empleo para personas con discapacidad en los gobiernos regionales a través de las estadísticas oficiales correspondientes al periodo 2021</p> <p>-Determinar las características de la obligación de consignar un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los procesos de selección realizados por los gobiernos regionales durante el año 2021.</p>	Cuota de empleo	5% del total de trabajadores		
		Condición de discapacidad del postulante	Nivel crítico Nivel medio Nivel óptimo		

## Anexo 3 Requerimiento de Información

### SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACION PÚBLICA

Señores:

**Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad -CONADIS**  
*Av. Arequipa N° 375 -Cercado de Lima.*

Atención:

**Sr. Jaime Beltrán Plaza.**  
*Responsable de Transparencia y Acceso a la  
Información Pública.*

De mi especial consideración:

El ciudadano que suscribe, **JOSE CLEMENTE PERALTA NAVARRETE**, identificado con DNI N° **41634587**, domiciliado en la Av. Paseo de la República N° 111 Ofc. 305 -Cercado de Lima, con correo electrónico [clemperalta@hotmail.com](mailto:clemperalta@hotmail.com), ante usted me presento y digo:

Que, al amparo de lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 072-2003-PCM, solicito a vuestro Despacho, se sirva disponer por quien corresponda, a efectos de que se me haga entrega de un INFORME DETALLADO, respecto de las fiscalizaciones realizadas durante el presente año 2021 a las entidades que integran el segundo nivel de gobierno (Gobiernos Regionales), en relación al cumplimiento de la Cuota de Empleo y la consignación de un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en las bases de sus procesos de selección.

Asimismo, autorizo ser notificado con la respuesta mediante la vía digital a través del correo electrónico consignado en el exordio.

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y especial estima.

Atentamente,



JOSE CLEMENTE PERALTA NAVARRETE

## Anexo 4 Informe de Cumplimiento de la Cuota de Empleo



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para  
la Integración de la  
Persona con Discapacidad  
CONADIS

CONADIS

Consejo Nacional para la Integración  
de la Persona con Discapacidad

Firmado digitalmente por BELTRAN  
MUÑOZA-Claudia Pamela PAU  
20433270461 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 14.12.2021 16:38:59 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 14 de Diciembre del 2021

### INFORME N° D000059-2021-CONADIS-SDF-CBM

**A :** LENIN YACSON ALIPAZAGA RODRIGUEZ  
ESPECIALISTA  
SUB DIRECCIÓN DE FISCALIZACIÓN

**ASUNTO :** Acceso a la información pública referente a las fiscalizaciones realizadas a los Gobiernos Regionales, en el eje de empleo durante el año 2021.

**REFERENCIA :** PROVEIDO N° D000037-2021-CONADIS-SDF (14Diciembre2021)  
Memorando N° D000050-2021-CONADIS-AI

**FECHA :** Lima, 14 de Diciembre de 2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de extenderle mi cordial saludo y a su vez, informarle lo que se detalla a continuación:

#### I. ANTECEDENTE:

**1.1** Mediante el Memorando N° D000050-2021-CONADIS-AI, de fecha 13 de diciembre de 2021, el señor Jaime Beltrán Plaza, responsable de la Unidad Funcional de Integridad Institucional del CONADIS, traslada la solicitud del ciudadano José Clemente Peralta Navarrete, quien requiere textualmente:

*Informe detallado respecto de las fiscalizaciones realizadas durante el presente año 2021 a las entidades que integran el segundo nivel de gobierno (gobiernos regionales) en relación al cumplimiento de la cuota de empleo y la consignación de un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en las bases de sus procesos de selección.*

**1.2** Mediante Proveído N° D001008-2021-CONADIS-DFS, de fecha 13 de diciembre de 2021, la Dirección de Fiscalización y Sanciones traslada la presente solicitud ante el abogado Lenin Yacson Alipazaga Rodríguez para los fines correspondientes.

**1.3** Mediante Proveído N° D000037-2021-CONADIS-SDF-LAR, de fecha 14 de diciembre de 2021, el referido profesional deriva el presente expediente ante la



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.conadisperu.gob.pe:8181/validador/Documental/finicio/detalle.jsf> ingresando la siguiente clave:

[www.conadisperu.gob.pe](http://www.conadisperu.gob.pe)

Av. Arequipa N° 375  
Santa Beatriz – Lima  
Teléfono: 630-5170



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 14 de Diciembre del 2021

**INFORME N° D000059-2021-CONADIS-SDF-CBM**

**A :** LENIN YACSON ALIPAZAGA RODRIGUEZ  
ESPECIALISTA  
SUB DIRECCIÓN DE FISCALIZACIÓN

**ASUNTO :** Acceso a la información pública referente a las fiscalizaciones realizadas a los Gobiernos Regionales, en el eje de empleo durante el año 2021.

**REFERENCIA :** PROVEIDO N° D000037-2021-CONADIS-SDF (14Diciembre2021)  
Memorando N° D000050-2021-CONADIS-AI

**FECHA :** Lima, 14 de Diciembre de 2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de extenderle mi cordial saludo y a su vez, informarle lo que se detalla a continuación:

**I. ANTECEDENTE:**

**1.1** Mediante el Memorando N° D000050-2021-CONADIS-AI, de fecha 13 de diciembre de 2021, el señor Jaime Beltrán Plaza, responsable de la Unidad Funcional de Integridad Institucional del CONADIS, traslada la solicitud del ciudadano José Clemente Peralta Navarrete, quien requiere textualmente:

*Informe detallado respecto de las fiscalizaciones realizadas durante el presente año 2021 a las entidades que integran el segundo nivel de gobierno (gobiernos regionales) en relación al cumplimiento de la cuota de empleo y la consignación de un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en las bases de sus procesos de selección.*

**1.2** Mediante Proveído N° D001008-2021-CONADIS-DFS, de fecha 13 de diciembre de 2021, la Dirección de Fiscalización y Sanciones traslada la presente solicitud ante el abogado Lenin Yacson Alipazaga Rodríguez para los fines correspondientes.

**1.3** Mediante Proveído N° D000037-2021-CONADIS-SDF-LAR, de fecha 14 de diciembre de 2021, el referido profesional deriva el presente expediente ante la



BICENTENARIO PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.conadisperu.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave:

[www.conadisperu.gob.pe](http://www.conadisperu.gob.pe)

Av. Arequipa N° 375  
Santa Beatriz – Lima  
Teléfono: 630-5170



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad CONADIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 3.3** En esa misma línea, el sub numeral 5.1.3 del numeral 5.1 de las Disposiciones Generales de la Directiva N° 004-2018-CONADIS/PRE, señala que la Dirección de Fiscalización y Sanciones del CONADIS a través de la Sub Dirección de Fiscalización, es el órgano facultado para desarrollar actividades de fiscalización, y en atención a ello, emite los informes de fiscalización correspondientes.
- 3.4** Consecuentemente, en el marco normativo señalado, la Sub Dirección de Fiscalización, siendo el órgano fiscalizador de las disposiciones de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y demás normas concordantes, conforme a sus funciones y competencias, ha procedido a realizar la fiscalización de la cuota de empleo, regulada en el artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; así como la consignación del 15% de las bonificaciones a favor de la persona con discapacidad, prevista en el artículo 48 de la mencionada Ley.
- 3.5** En ese orden de ideas, de acuerdo al Plan de Fiscalización en el eje de empleo, se ha procedido a fiscalizar la cuota y el rubro de discapacidad por parte de los gobiernos regionales, cuyo detalle se informa en los siguientes cuadros:

**3.5.1 Respecto de la fiscalización de la cuota de empleo en los gobiernos regionales**

N°	GORES	Total de personal	Número de servidores públicos en situación de discapacidad	Cumple Sí/ No	Porcentaje
1	Gobierno Regional de Tacna	974	5	NO	0.51%
2	Gobierno Regional del Callao	497	2	NO	0.40%
3	Gobierno Regional de Cajamarca	477	8	NO	1.70%
4	Gobierno Regional de Junín	353	5	NO	1.42%
5	Gobierno Regional de Ica	401	5	NO	1.25%
6	Gobierno Regional de Lima Provincia	328	2	NO	0.61%
7	Gobierno Regional de Huánuco	421	6	NO	1.43%



BICENTENARIO PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.conadisperu.gob.pe:8181/validador/Documental/inicio/detalle.jsf> ingresando la siguiente clave:

[www.conadisperu.gob.pe](http://www.conadisperu.gob.pe)

Av. Arequipa N° 375  
Santa Beatriz – Lima  
Teléfono: 630-5170

**PERÚ**Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones VulnerablesConsejo Nacional para  
la Integración de la  
Persona con Discapacidad  
CONADIS"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

8	Gobierno Regional de Lambayeque	412	4	NO	0.97%
9	Gobierno Regional de Piura	368	22	SI	5.97%
10	Gobierno Regional de San Martín	275	5	NO	1.82%
11	Gobierno Regional de Madre de Dios	526	13	NO	2.47%
12	Gobierno Regional de Ayacucho	576	13	NO	2.26%
13	Gobierno Regional de Ucayali	401	21	SI	5.24%
14	Gobierno Regional de Arequipa	987	54	SI	5.47%
15	Gobierno Regional de Amazonas	161	6	NO	3.73%
16	Gobierno Regional de Loreto	901	50	SI	5.55%
17	Gobierno Regional de Ancash	368	1	NO	0.27%
18	Gobierno Regional de Huancavelica	437	7	NO	1.60%
19	Gobierno Regional de Apurímac	197	8	NO	4.06%
20	Gobierno Regional de Puno	263	2	NO	0.76%
21	Gobierno Regional de Pasco	245	13	NO	5.30%
22	Gobierno Regional de Moquegua	190	7	NO	3.68%
23	Municipalidad Metropolitana de Lima	6842	94	NO	1.37%
24	Gobierno Regional de La Libertad	759	9	NO	1.18%

BICENTENARIO  
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.conadisperu.gob.pe:8181/validador/Documental/finicio/detalle.jsf> ingresando la siguiente clave:

[www.conadisperu.gob.pe](http://www.conadisperu.gob.pe)Av. Arequipa N° 375  
Santa Beatriz – Lima  
Teléfono: 630-5170

**PERÚ**Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones VulnerablesConsejo Nacional para  
la Integración de la  
Persona con Discapacidad  
CONADIS"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

25	Gobierno Regional de Tumbes	312	18	SI	5.76%
26	Gobierno Regional de Cusco	1630	9	NO	0.55%

**3.5.2 Respetto de la fiscalización del rubro de discapacidad en los gobiernos regionales**

N°	GORES	Cumplimiento del rubro de discapacidad
1	Gobierno Regional de Tacna	SI
2	Gobierno Regional del Callao	SI
3	Gobierno Regional de Cajamarca	SI
4	Gobierno Regional de Junín	SI
5	Gobierno Regional de Ica	SI
6	Gobierno Regional de Lima Provincia	SI
7	Gobierno Regional de Huánuco	SI
8	Gobierno Regional de Lambayeque	SI
9	Gobierno Regional de Piura	SI
10	Gobierno Regional de San Martín	SI
11	Gobierno Regional de Madre de Dios	SI
12	Gobierno Regional de Ayacucho	SI
13	Gobierno Regional de Ucayali	SI
14	Gobierno Regional de Arequipa	SI

BICENTENARIO  
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:  
<https://sgd.conadisperu.gob.pe:8181/validador/Documental/inicio/detalle.jsf>  
 ingresando la siguiente clave:

[www.conadisperu.gob.pe](http://www.conadisperu.gob.pe)Av. Arequipa N° 375  
Santa Beatriz – Lima  
Teléfono: 630-5170



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para  
la Integración de la  
Persona con Discapacidad  
CONADIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

15	Gobierno Regional de Amazonas	SI
16	Gobierno Regional de Loreto	SI
17	Gobierno Regional de Ancash	SI
18	Gobierno Regional de Huancavelica	SI
19	Gobierno Regional de Apurímac	SI
20	Gobierno Regional de Puno	SI
21	Gobierno Regional de Pasco	SI
22	Gobierno Regional de Moquegua	SI
23	Municipalidad Metropolitana de Lima	SI
24	Gobierno Regional de La Libertad	SI
25	Gobierno Regional de Tumbes	SI
26	Gobierno Regional de Cusco	SI

#### IV. CONCLUSIÓN

De acuerdo a lo solicitado por el administrado, se ha procedido a informar respecto de la fiscalizaciones realizadas en materia de cuota de empleo y rubro de discapacidad, cumpliendo con lo solicitado.

Cabe resaltar que se cumple con adjuntar copia de las actas de fiscalización, que sustentan la data antes señalada.



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.conadisperu.gob.pe:8181/validador/Documental/inicio/detalle.jsf> ingresando la siguiente clave:

[www.conadisperu.gob.pe](http://www.conadisperu.gob.pe)

Av. Arequipa N° 375  
Santa Beatriz – Lima  
Teléfono: 630-5170





PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para  
la Integración de la  
Persona con Discapacidad  
CONADIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

## V. RECOMENDACIÓN

Se recomienda derivar el presente informe ante el administrado, cumpliendo con brindar la respuesta solicitada.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

**ABOG. CLAUDIA PAMELA BELTRÁN MENDOZA**  
Especialista Social III - Sub Dirección de Fiscalización  
Dirección de Fiscalización y Sanciones  
(DOCUMENTO CON FIRMA DIGITAL)



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.conadisperu.gob.pe:8181/validador/Documental/inicio/detalle.jsf> ingresando la siguiente clave:

[www.conadisperu.gob.pe](http://www.conadisperu.gob.pe)

Av. Arequipa N° 375  
Santa Beatriz – Lima  
Teléfono: 630-5170