

| UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y

EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGIA



TESIS

Inclusión laboral en personas con discapacidad del distrito de Chiclayo,

2024

Presentada para obtener el Título profesional de Licenciada en Sociología

Investigador:

Bach. Fiorella Haydee Escurra Mego

Asesora:

Dra. Martha Ríos Rodríguez

Lambayeque - Perú

2026

**Inclusión laboral en personas con discapacidad del distrito de Chiclayo,
2024**

Tesis presentada para obtener el Título profesional de Licenciada en Sociología



**BACH. FIORELLA HAYDEE ESCURRA MEGO
INVESTIGADORA**



**DR. DANTE ALFREDO GUEVARA SERVIGON
PRESIDENTE(A)**



**DR. CARLOS EDMUNDO RAMIREZ ZAPATEL
SECRETARIO (A)**



**M.Sc. SEGUNDO ENRIQUE VASQUEZ ZULOETA
VOCAL**



**DRA. MARTHA RIOS RODRIGUEZ
ASESORA**

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 494-2026

Siendo las 20:30 horas, del día martes 16 de junio 2026 se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/eoh-zniy-gkj> por mandato de la Resolución N° 1937-2026-D-FACHSE de fecha 10 de junio de 2026 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según Resolución N° 0669-2025-D-FACHSE de fecha 17 de febrero de 2025; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a) : Dr. DANTE ALFREDO GUEVARA SERVIGÓN
Secretario(a) : Dr. CARLOS EDMUNDO RAVINES ZAPATEL
Vocal : M.Sc. SEGUNDO ENRIQUE VÁSQUEZ ZULOETA
Asesor(a) Metodológico : Dra. MARTHA RÍOS RODRÍGUEZ
Asesor(a) Científico :



Con la finalidad de evaluar la(e) Tesis titulada(o): INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO DE CHICLAYO, 2024 Presentada por ESCURRA MEGO, FIORELLA HAYDEE para obtener el Título profesional de Licenciado(a) en Sociología.

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto de sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, **obteniendo el calificativo de 19 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de Muy Bueno**. Siendo las 21:20 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.


Dr. DANTE ALFREDO GUEVARA SERVIGÓN
PRESIDENTE(A)


Dr. CARLOS EDMUNDO RAVINES ZAPATEL
SECRETARIO(A)


M.Sc. SEGUNDO ENRIQUE VÁSQUEZ ZULOETA
VOCAL

OBSERVACIONES: _____

El presente acto académico se sustenta en el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) los artículos 20º, 33º, 46º, 54º o 66º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio del 2023 y su modificatoria aprobada por Resolución N° 385-2023-CU de fecha 11 de diciembre del 2023) y por la Resolución N° 403-2023-CU de fecha 27 de diciembre de 2023, ésta última que amplía el límite de las fechas de sustentación de proyectos aprobados del 2017 al 2020.

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Dra. Martha Ríos Rodríguez** usuario revisor de tesis Trabajo de Suficiencia Profesional y/o Trabajo Académico

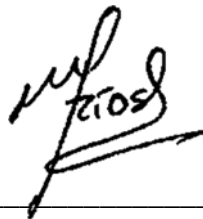
Titulado: **Inclusión laboral en personas con discapacidad del distrito de Chiclayo, 2024.**

Cuyo autor es: **Escurrea Mego Fiorella Haydee**; con DNI N° **70657689** declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 13 %, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecida en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, **26 de febrero** del 2026



Martha Ríos Rodríguez
DNI: 16655814
ASESORA

Informe automatizado de similitudes

Inclusión laboral en personas con discapacidad del distrito de Chiclayo, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	scielosp.org Fuente de Internet	1%
4	repositorio.isil.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
9	observatorio.conadisperu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.unicesmag.edu.co:8080 Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1%



Martha Ríos Rodríguez
DNI: 16655814
ASESORA

12	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	<1 %
13	news.un.org Fuente de Internet	<1 %
14	"Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica. Volumen XXVI", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2025 Publicación	<1 %
15	repositorio.uca.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
16	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.cedhmichoacan.org Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to espam Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to ueb Trabajo del estudiante	<1 %
22	www.yumpu.com Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
24	www.revista.ciinsev.com Fuente de Internet	<1 %



Martha Ríos Rodríguez
DNI: 16655814
ASESORA

25	www.risti.xyz Fuente de Internet	<1%
26	Submitted to Private University of Pucallpa Trabajo del estudiante	<1%
27	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
28	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	<1%
29	www.iadb.org Fuente de Internet	<1%

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 15 words
 Excluir bibliografía Activo



Martha Ríos Rodríguez
 DNI: 16655814
 ASESORA

Recibo Digital



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Fiorella Haydee Escurra Mego
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: Inclusión laboral en personas con discapacidad del distrito de ...
Nombre del archivo: INFORME_TESIS_ESCURRA_MEGO_FIORELLA_HAYDEE-2026.pdf
Tamaño del archivo: 1.56M
Total páginas: 75
Total de palabras: 12,136
Total de caracteres: 69,706
Fecha de entrega: 26-feb-2026 10:24a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2889034729



Derechos de autor 2026 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Martha Ríos Rodríguez
DNI: 16655814
ASESORA

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo Fiorella Haydee Ecurra Mego investigadora principal, y la Dra. Martha Ríos Rodríguez, como asesora del trabajo de investigación Inclusión laboral en personas con discapacidad del distrito de Chiclayo, 2024, declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumimos responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 2026



BACH. FIORELLA HAYDEE ESCURRA MEGO
INVESTIGADORA



DRA. MARTHA RIOS RODRIGUEZ
ASESORA

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi familia, a mi esposo por su amor sin reservas y respaldo continuo en cada etapa de mi trayectoria académica, a mi Zareth, por ser una fuente de motivación para continuar, a mis padres, quienes me enseñaron la importancia de la constancia y el compromiso.

AGRADECIMIENTO

Deseo primero agradecer a Dios, mi Padre Celestial por brindarme guía en todo momento y envolverme con su amor aún en los momentos más difíciles,

Agradezco a mi compañero de vida Jesús por su apoyo y motivación en cada momento, al igual que a mi familia por su paciencia y apoyo durante este proceso, su fe en mí me ha impulsado a continuar y a lograr mis objetivos.

Agradezco a mis profesores por sus inestimables orientaciones y lecciones; su entusiasmo por la enseñanza ha motivado mi propio anhelo de aprender.

Finalmente, a todas las personas de las diversas asociaciones que optaron por participar en este estudio, por ser un auténtico modelo de tenacidad e impulso.

ÍNDICE

ÍNDICE	10
ÍNDICE DE TABLAS	12
ÍNDICE DE FIGURAS.....	14
RESUMEN	15
ABSTRACT.....	16
INTRODUCCIÓN	17
CAPITULO I: DISEÑO TEÓRICO	21
1.1. Antecedentes:.....	21
1.1.1. Antecedentes Internacionales.....	21
1.1.2. Antecedentes Nacionales	23
1.2. Bases Teóricas	26
1.2.1. Inclusión Laboral:.....	26
1.3. Definición y operacionalización de variables	30
1.3.1. Inclusión Laboral.....	30
CAPITULO II: MÉTODOS Y MATERIALES	33
2.1. Diseño Metodológico.....	33
2.2. Población, muestra.....	34
2.2.1. Población	34
2.2.2. Muestra:	34
2.3. Técnicas, instrumentos, equipos y materiales.....	34
2.3.1. Técnica e instrumento	34
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	36
Desarrollo del objetivo general.....	36
Desarrollo del primer objetivo específico.....	37

Desarrollo del segundo objetivo específico	47
Desarrollo del tercer objetivo específico	51
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	61
BIBLIOGRAFÍA	62
ANEXOS	66
Anexo 1. Matriz de consistencia	67
Anexo 2. Instrumento de evaluación.....	68
Anexo 3. Fotografías en la aplicación de cuestionario y guía de entrevistas	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de Variables	32
Tabla 2: Muestra aplicada.....	36
Tabla 3: Sexo de los PcD	37
Tabla 4: Edad de los PcD.....	38
Tabla 5: Grado de Instrucción de PcD.....	39
Tabla 6: Tipo de discapacidad	40
Tabla 7: Grado de discapacidad.....	41
Tabla 8: Sector laboral.....	42
Tabla 9: Actividad Laboral.....	43
Tabla 10: Horas laborales	44
Tabla 11: Razón de trabajo.....	45
Tabla 12: Sostenibilidad del salario.....	46
Tabla 13: Rangos y niveles del cuestionario de Satisfacción Laboral	47
Tabla 14: ¿Cuál es su Misión/Visión u Objetivos como organización en relación a las personas con discapacidad?	51
Tabla 15: ¿Qué funciones u actividades realizan en beneficio para las personas con discapacidad?	52
Tabla 16: Se creó la Ley N° 29973 para generar oportunidades y habilitar condiciones igualitarias para las personas con discapacidad, desde su organización ¿Usted cree que se está cumpliendo?.....	52
Tabla 17: Desde su organización, ¿qué actividades se vienen desarrollando en favor de las personas con discapacidad?	53

Tabla 18: Desde su organización y su perspectiva ¿Qué podría mejorarse o cambios se deberían dar para un mayor cumplimiento de sus objetivos para con las personas con discapacidad?53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Sexo de los PcD	37
Figura 2: Edad de los PcD	38
Figura 3: Grado de Instrucción.....	39
Figura 4: Tipo de discapacidad.....	40
Figura 5: Grado de discapacidad	41
Figura 6: Sector laboral	42
Figura 7: Actividad Laboral	43
Figura 8: Horas laborales.....	44
Figura 9: Razón de trabajo.....	45
Figura 10: Sostenibilidad del salario	46
Figura 11: Nivel de Satisfacción Laboral	48
Figura 12: Situación laboral	49
Figura 13: Cultura Inclusiva	49
Figura 14: Política Inclusiva.....	50
Figura 15: Práctica Inclusiva	50

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación fue describir la situación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad del distrito de Chiclayo, 2024. Desde un punto de vista metodológico, la investigación fue de enfoque mixto, tipo básico, nivel descriptivo y diseño no experimental. La muestra estuvo integrada por 52 personas con discapacidad y 3 autoridades relacionadas con el tema de investigación. Se empleó tanto un cuestionario estructurado conforme a la escala de Likert y la entrevista para la recopilación de datos.

Los resultados más relevantes señalan que el 75% de los encuestados trabajan en el sector informal, lo cual representa un empleo precario, inestable y con poca protección social. En cuanto a las dimensiones que se estudiaron, una de ellas es la satisfacción laboral, el cual el 48% se situó en un nivel regular, lo cual señala una percepción moderada sobre su experiencia en el trabajo. Estos resultados demuestran que las autoridades competentes deben tomar medidas más contundentes para fomentar más oportunidades de empleo formal. Además, se destaca la relevancia de asegurar que la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), sea implementada y cumplida correctamente, para garantizar una inclusión laboral efectiva y sostenible.

Palabras claves: Inclusión laboral, personas con discapacidad, autoridades, Ley N°29973

ABSTRACT

The main objective of this research was to describe the situation of labor inclusion for people with disabilities in the district of Chiclayo, 2024. Methodologically, the research employed a mixed-methods approach, was basic in nature, descriptive in level, and non-experimental in design. The sample consisted of 52 people with disabilities and 3 authorities related to the research topic. Data was collected using both a structured questionnaire based on the Likert scale and interviews.

The most relevant results indicate that 75% of respondents work in the informal sector, which represents precarious, unstable employment with little social protection. Regarding the dimensions studied, one of them was job satisfaction, which 48% reported as being at a moderate level, indicating a moderate perception of their work experience. These results demonstrate that the relevant authorities should take more decisive measures to promote more opportunities for formal employment. Furthermore, the importance of ensuring that Law No. 29973 – General Law for Persons with Disabilities – is properly implemented and complied with is highlighted, in order to guarantee effective and sustainable labor inclusion.

Keywords: Labor inclusion, people with disabilities, authorities, law 29973

INTRODUCCIÓN

El tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD) ha ganado importancia en las últimas décadas, tanto a escala mundial como nacional, debido a la relación con la equidad social, la justicia económica y la dignidad humana. Pese a las creaciones de políticas públicas y leyes que fomentan su inclusión, todavía existen obstáculos sociales, económicos y culturales que impiden este objetivo en el mercado laboral.

En el escenario global, 7 de cada 10 PcD se encuentran inactivos (es decir, no ejercen algún trabajo), situación que afecta directamente su capacidad de adquisición y calidad de vida. Aunque la desigualdad en los ingresos podría deberse a que la mayoría de los que, si laboran, lo hacen de forma parcial, sus ingresos mensuales inferiores limitan su capacidad de consumo y las colocan en un alto riesgo de caer en la pobreza.

Además, hay otros desafíos tal como la limitada capacitación de las empresas para acogerlos y la falta de información sobre cómo deben ser sus espacios laborales. La inclusión de las PcD en el entorno laboral demanda de la cooperación de varios actores, y no solo de un segmento de la sociedad.

Los gobiernos, los servicios de empleo público, el sector privado y el sector educativo tienen la obligación de cooperar en la promoción, creación e implementación de políticas públicas, campañas de concienciación, alianzas estratégicas y formación empresarial.

(Castrillo, 2022)

La ONU (2022), indicó que estos impedimentos en el trabajo emergen a una edad temprana. Los jóvenes de 15 a 29 años con discapacidad corren un riesgo hasta cinco veces mayor de desvincularse del sistema educativo y de no emplearse u obtener capacitación que frente a sus compañeros sin discapacidad.

En el contexto peruano, la situación sigue siendo un desafío constante, especialmente en lo que respecta a su acceso a empleos dignos y a la superación frente a la discriminación y el estigma que enfrentan diariamente.

La Constitución Política del Perú establece que todas las personas, sin distinción alguna, tienen derecho a la igualdad ante la ley y al acceso a las oportunidades laborales sin ningún tipo de discriminación. Asimismo, diversas leyes y normativas como la Ley N.º 29973, buscan garantizar la inclusión laboral, la accesibilidad y la igualdad de oportunidades, esta normativa dispone de una cuota laboral, es decir de toda la planilla de trabajadores, los siguientes porcentajes deben estar cubiertos por trabajadores PcD, 3% para entidades privadas, y el 5% para entidades públicas, no obstante, la realidad demuestra que estas personas aún enfrentan enormes desafíos para acceder a empleos formales, remuneraciones justas, y a condiciones laborales adecuadas.

Además, cerca del 73% de esta población está desempleada, lo que demuestra una escasa participación en el mercado laboral. Esta situación no solo tiene un impacto en su estabilidad económica, sino que además limita el progreso social y productivo del país al desaprovechar la capacidad de una parte significativa de la población. La falta de adecuación de los ambientes laborales, la escasa sensibilización por parte de los empleadores y la falta de implementación de programas que apoyen la contratación inclusiva son algunos de los factores de esta exclusión. (UNFPA-PERU, 2018)

En el 2021, de los 26 gobiernos regionales, solo 6 cumplieron con la cuota de empleo; en mayo del 2023 el Gobierno Regional de Lambayeque fue multado por incumplimiento de la cuota laboral, es decir que empleaba a 6 PcD de 394 trabajadores, lo que es inferior al 2% del total, considerando su incumplimiento como una infracción muy grave a la norma.

De igual manera, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) multó a la Municipalidad Provincial de Chiclayo con 23 UIT (S/

118,450) por no cumplir con la cuota laboral que establece la Ley N° 29973. De acuerdo con el informe, la entidad tenía menos del 1% de sus empleados con alguna discapacidad en una plantilla cercana a los 2000 trabajadores.

También se detectaron carencias en la accesibilidad física, como rampas deficientes y problemas para acceder a los módulos de atención para personas con discapacidad. Esto demuestra que existen limitaciones para cumplir con las condiciones mínimas de inclusión.

La falta de acceso a espacios laborales, la insuficiente capacitación técnica y profesional, la vigencia de prejuicios y estigmas sociales, así como el desconocimiento o incumplimiento de las normas en vigor por parte de algunos empleadores e instituciones son las principales causas de esta problemática. Estas situaciones crean un panorama de exclusión que limita las posibilidades de trabajo formal para este grupo de personas.

Las consecuencias ante este contexto se reflejan en un aumento de la pobreza y la vulnerabilidad económica, en las restricciones para su desarrollo personal y profesional, y en la perpetuación de desigualdades estructurales. El no incluirlos al ámbito laboral reduce la capacidad productiva de una fuerza laboral diversa y fortifica las barreras culturales que mantienen la discriminación.

Por lo tanto, se planteó el problema de la investigación ¿Cuál es la situación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el distrito de Chiclayo,2024? conllevado a plantear como hipótesis general que la inclusión laboral de las personas con discapacidad del distrito de Chiclayo,2024 está en proceso de desarrollo.

El objetivo general fue describir la situación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad del distrito de Chiclayo,2024. Y los objetivos específicos fue conocer las características sociodemográficas, identificar el nivel de la satisfacción laboral que presentan y describir la aplicación de la Ley N° 29973 de las personas con discapacidad del distrito de Chiclayo,2024.

La investigación contiene cuatro capítulos. En el primero, se detallan los precedentes antes de la investigación, los fundamentos teóricos en los que se basa además de la definición y operacionalización de variables.

En el segundo capítulo, se encuentra el diseño metodológico, el cual consta del diseño de contrastación de hipótesis, junto con las características de la investigación, la muestra y la técnica para la recolección de datos. En el tercer capítulo, se pueden observar los gráficos relacionados con el análisis de los resultados finales proporcionados por la herramienta elegida, que fue la encuesta y la entrevista, el cual nos facilitan efectuar un adecuado análisis y una visualización integral de lo logrado, y el cuarto capítulo contiene la discusión de los mismos.

Culminando con las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes:

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Imacaña (2022) en “La inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador”, tuvo como objetivo analizar de manera crítica el derecho a la inclusión laboral en el sistema jurídico ecuatoriano. Este estudio fue de enfoque cualitativo y se fundamentó en la recolección de datos a través del análisis e interpretación de artículos de la constitución, la ley laboral y la ley orgánica de la discapacidad, que definen los derechos sociales, laborales y las garantías de estas personas. Su objetivo principal fue examinar de manera crítica el derecho de inclusión laboral de este grupo de personas, dentro del marco jurídico ecuatoriano. El resultado más significativo de este estudio fue que este país cuenta con un marco regulatorio que salvaguarda sus derechos, incluyendo la inclusión en el entorno laboral, sin embargo, no se ha logrado una integración completa, siendo el propósito de elevar su calidad de vida e integrarse socialmente. Además, se determinó que en la mayoría de sus condiciones laborales no son equitativas, ya que se les restringe la posibilidad de acceder a puestos de nivel superior y nuevas oportunidades, cuando lo fundamental es que se les vea como un recurso productivo en la sociedad, además se enfatizó lo esencial que es la administración de políticas más innovadoras y eficientes en relación con la oportunidad de trabajo y el crecimiento integral.

Paz-Maldonado (2021) en “Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina”, esta investigación utiliza un análisis bibliográfico como técnica, su objetivo principal fue examinar regulaciones, informes técnicos y estudios científicos relacionados con la inclusión laboral de este grupo.

Los hallazgos revelan un contexto con múltiples instrumentos jurídicos, no obstante, a pesar de que haya esta implementación legal, este colectivo es impactado por el desempleo, la pobreza, la desigualdad y la escasez de oportunidades. Por ejemplo, en Argentina únicamente el 25% de las personas con discapacidad mental crónica después de un proceso de rehabilitación consiguen empleo, debido a que la condición sociocultural de esta nación les impide integrarse. En Brasil, constituyen una proporción más reducida en el mercado laboral, dado que cuentan con niveles educativos inferiores a los del resto de la sociedad. Además, las personas con discapacidades motoras, visuales, auditivas e intelectuales son uno de los colectivos más vulnerables, ya que se hallan en circunstancias de ingreso y trabajo adversas debido a su insignificante importancia en los puestos de trabajo. En Chile, el 39% tienen condiciones socioeconómicas desfavorables, dado que el 70% no realiza ningún trabajo remunerado. Entre otros países latinoamericanos, Honduras es el más crítico, con 314,174 PcD en edad para trabajar (53% son mujeres), pero solo el 118,301 cuentan con un empleo, y la mayoría son hombres. Este estudio determinó que la incorporación al ámbito laboral en América Latina se encuentra en una etapa inicial, prevaleciendo la actividad informal con un 47%, junto con altos índices de desigualdad. Como recomendaciones se aconsejó promover la participación de personas en situaciones de discapacidad, fortaleciendo su formación centrada en los diferentes niveles educativos. Estos cambios no garantizan la integración total, pero podrían ser ventajoso para mejorar las condiciones socioeconómicas de esa población.

Sánchez (2024) en “La inclusión en el trabajo de personas con discapacidad”, el objetivo de este estudio fue realizar un análisis de este grupo de personas, quienes representan un nivel alto de vulnerabilidad y con mayor incidencia en el incumplimiento de sus derechos laborales en América y el Caribe. Para ello, se empleó el análisis bibliográfico como método, basándose en este estudio, se concluyó que, de acuerdo con la CEPAL, la

disparidad en las tasas laborales de las PcD es del 26% en comparación con las personas sin discapacidad. Además, la pandemia agravó el problema.

Según los datos recabados por la OIT, el cierre de las empresas de la micro, pequeña y mediana empresa resultó en un índice de desempleo de 26 millones de personas, lo que resultó en un impacto negativo a la vez que se privaran de tener un salario digno y estable, además también esto causó que no se pueda obtener beneficios como el seguro social. En términos generales, la inclusión laboral se ve afectada por la estigmatización junto con los estereotipos que tradicionalmente se han consolidado en la sociedad, generando una falta de interés tanto de las empresas que los contratan, de los gobiernos y de la comunidad misma. Se concluyó que todavía es imprescindible fortalecer las políticas públicas y adoptar medidas más efectivas basadas en los Tratados Internacionales, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, siendo crucial para facilitar su ingreso alguna oportunidad de trabajo y evitar que se incorporen a la economía informal, donde no se les garanticen sus derechos laborales y de protección social.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Melgarejo (2021) en “Inclusión laboral en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021” tuvo como objetivo el determinar el nivel de inclusión laboral que tienen este grupo de personas, con una muestra de 32 PcD. El enfoque metodológico fue cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo, y de diseño no experimental. Este estudio reveló que el 34,4% sí es admitido en el ámbito laboral, el 12,5% indicó no ser admitido y solo el 53,1% de los encuestados señaló que solo en ocasiones les ofrecen una oportunidad de empleo, lo que refleja un nivel de inclusión laboral moderado. En relación con la percepción de discriminación, el 87,5% expresó que sí existe discriminación en el entorno laboral, lo que demuestra que, pese a ciertos niveles de inserción, persisten barreras sociales que limitan una inclusión efectiva.

García et al. (2021) en “Inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del sector privado de Lima Metropolitana en el año 2021”, su objetivo fue analizar la inclusión laboral de este grupo de personas en empresas del sector privado. Esta investigación fue de enfoque mixto, tipo básico y nivel descriptivo, considerando como población a PcD del distrito La Molina entre las edades de 18 a 64 años. Los resultados revelaron que el 80% de los participantes han tenido experiencia laboral previa, no obstante, el 26.7% expresó haber experimentado alguna discriminación debido a su condición durante el proceso de selección. En el estudio se determinó que este grupo de personas aspiran a tener los mismos derechos y a desarrollarse en un entorno cálido donde el ambiente de trabajo sea muy acogedor, disponiendo de espacios y asistencia para las diversas necesidades que puedan surgir.

Carrasco (2023) en “Inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023”. Esta investigación fue de tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental y corte transversal, con enfoque mixto, tuvo como objetivo describir y comparar la inclusión laboral en el sector público y privado, considerando aspectos como la situación laboral, el ambiente de trabajo y la percepción de no discriminación de las personas con discapacidad. Se realizaron encuestas a empleados con discapacidad (43 participantes en total); y se realizaron entrevistas a 05 representantes de entidades públicas y privadas de la provincia del Cusco, el resultado de esta investigación fue que el 41,9% mostraron estar de acuerdo con la forma en que se está implementando su inclusión en el mercado laboral. Por otro lado, se notó que el 51.2% de están al tanto de sus derechos y obligaciones, quienes a su vez señalan que su nivel de discapacidad no es un obstáculo para llevar a cabo sus tareas laborales. El 37.2% de los participantes expresó una posición neutral.

En relación a su ambiente de trabajo, el 69,8% de los participantes en la encuesta expresan su total conformidad, mientras que, respecto a la no discriminación, el 34,9%, indicó que si ha recibido empatía, respeto y protección por parte de sus compañeros.

Castañeda (2020) en “La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019”. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las políticas de inclusión y la situación laboral de trabajadores con discapacidad en dicha municipalidad. La investigación fue de tipo básica, nivel descriptiva- correlacional con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal bajo el método hipotético deductivo. Los resultados mostraron que el 94,4% de los encuestados percibía un nivel alto de inclusión laboral, mientras que el 5,6% indicó un nivel moderado.

Auris et al. (2024) en “Análisis de la inclusión laboral en personas con discapacidad: una revisión de la literatura”. Esta investigación tuvo como objetivo analizar, sintetizar y evaluar la producción científica relacionada a la inclusión laboral de las PcD en América Latina, esta investigación fue de tipo descriptivo con diseño de revisión literaria, analizando 30 artículos científicos de diferentes fuentes. Los resultados evidenciaron que muchas empresas no solo cumplen con las responsabilidades legales, sino que también valoran la creatividad y el compromiso de los empleados con discapacidad, creando entornos laborales más motivadores. En algunos países, los empleadores muestran una actitud favorable y abierta hacia la inclusión laboral; sin embargo, en muchos otros países aún existen barreras estructurales, prejuicios y limitaciones en la adecuación de los puestos de trabajo, lo que restringe el reconocimiento pleno de las competencias de este grupo poblacional.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Inclusión Laboral:

Teoría Estructural Funcionalista-Talcott Parsons

Parsons recalcó que cada individuo cumple un rol funcional dentro del sistema social, y su exclusión genera una "disfunción" en el sistema, en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, esta teoría fortalece la cohesión social al permitir que todos los individuos participen activamente en el sistema productivo.

Desde este punto de vista, la marginación laboral de este grupo de personas puede ser vista como una anomalía en el sistema social que muestra la incapacidad de algunas instituciones para ajustar e integrar completamente a todos los miembros de la sociedad.

Desde esta perspectiva se identifican los siguientes elementos:

a) *Normas culturales y roles esperados:*

Las normas culturales suelen apreciar algunas destrezas físicas o mentales como fundamentales para el rendimiento en el trabajo. Esta evaluación crea roles discriminatorios que obstaculizan la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. De acuerdo con Parsons las normas y valores comunes son fundamentales para preservar el orden social, sin embargo, cuando estos grupos son excluidos, pueden generar disfunciones.

b) *Errores en la incorporación:*

El sistema social debería asegurar la inclusión de todas las personas mediante estrategias como la educación y el trabajo. La marginación laboral de personas con discapacidad evidencia una inadecuación de dichas instituciones, lo que perturba la armonía y estabilidad del sistema.

c) *Capacidad de adaptabilidad del sistema:*

Parsons propone que un sistema social próspero debe ajustarse a las transformaciones y exigencias tanto internas como externas. La marginación en el ámbito laboral refleja la incapacidad del sistema económico y social para ajustarse a las demandas de las PcD mostrando una disfunción que impacta en la cohesión y el balance general. (Parsons, 1952)

Teoría del Conflicto-Karl Marx.

Marx argumentó que las desigualdades estructurales en la sociedad capitalista perpetúan la exclusión de ciertos grupos. Aplicada al contexto de la discapacidad, la exclusión laboral puede interpretarse como resultado de relaciones de poder desiguales en las que estas personas no tienen acceso igualitario a recursos y oportunidades. Por lo que los movimientos por los derechos de las personas con discapacidad buscan reducir las desigualdades estructurales mediante políticas de inclusión y leyes antidiscriminatorias. (Marx & Engels, 1848).

Explicación desde la teoría del conflicto:

a) *El capitalismo y la apreciación de la fuerza laboral*

En el sistema capitalista, la estimación del valor de los empleados se basa en su habilidad para producir beneficios para los capitalistas. (Marx, 1867)

Al ser vistos como menos "eficientes" o "productivos", estas personas son excluidos del mercado de trabajo, dado que no cumplen con las demandas de acumulación de capital. Esto demuestra que el sistema da prioridad a la rentabilidad por encima de la inclusión y el bienestar.

b) *Alienación y marginación del proceso de producción:*

Marx sostiene que el capitalismo alienta a los empleados al desvincularlos de los medios productivos y transformarlos en herramientas laborales. (Marx K., 2015)

Para los individuos con discapacidades, este aislamiento es aún más intenso, dado que el sistema margina totalmente al no catalogarlos como "útiles" en las dinámicas de producción.

c) *Desigualdad estructural y conflicto de clases:*

El desempleo de personas con discapacidad no es casual, sino una expresión de la inequidad estructural que distingue al capitalismo. De acuerdo con Marx, las clases dominantes toman posesión de los recursos y el acceso a la labor, perpetuando así la opresión de los grupos vulnerables, como los individuos con discapacidad. (Marx & Engels, 1848)

d) *Ideología que valida la marginación:*

El sistema capitalista fomenta ideologías que legitiman la marginación laboral al establecer la productividad en conceptos estrictos y deshumanizantes. Esta historia fortalece la discriminación estructural hacia los individuos con discapacidad y mantiene su exclusión social y económica (Marx, 1867).

Teoría de la Acción Social-Max Weber.

Según Weber, la exclusión laboral de las personas es un fenómeno complejo influido por distintos tipos de acción social (Weber, 2020), es decir estas acciones individuales están influenciadas por valores y normas sociales. La inclusión laboral depende de un cambio en las acciones y percepciones del resto de trabajadores y la sociedad misma, como también transformar tanto las normas culturales como las prácticas organizacionales.

Aplicación a la inclusión laboral:

a) *Acción racional orientada hacia objetivos:*

En el entorno de trabajo, las decisiones se adoptan con el objetivo de incrementar la eficiencia y la rentabilidad. Bajo este enfoque, las PcD son marginadas ya que no cumplen con los criterios de productividad y utilitarismo establecidos por los

empleadores. Estas decisiones no toman en cuenta su capacidad, sino solo las metas económicas.

b) Acción racional basada en valores:

La marginación también puede verse afectada por valores culturales y sociales que menosprecian las habilidades de estas personas. Las reglas sociales pueden mantener la concepción de que no son "idóneos" para el puesto laboral, lo que fortalece su exclusión en el entorno de trabajo.

c) Acción efectiva:

Las emociones, preconcepciones o estigmas relacionados con la discapacidad pueden afectar las decisiones de los empleadores, restringiendo las posibilidades de empleo para dichas personas. Estos prejuicios generalmente se basan en percepciones equivocadas o estereotipos que dificultan su incorporación al mundo laboral.

d) Acción tradicional:

Numerosas prácticas laborales están regidas por tradiciones y costumbres que no han sido modificadas para incorporarlas. Por ejemplo, la ausencia de modificaciones adecuadas en los lugares de trabajo evidencia una resistencia al cambio y la persistencia de estructuras convencionales excluyentes.

1.3. Definición y operacionalización de variables

1.3.1. Inclusión Laboral

Definición.

Según Jürguen Weller, la inclusión laboral se refiere a que las personas tengan acceso a empleos productivos y condiciones laborales apropiadas. Esto pone de manifiesto las desigualdades presentes en el mercado laboral, en el que ciertos grupos de personas tienen más obstáculos para su inserción laboral (Weller, 2001).

Adicionalmente, la Organización Internacional del Trabajo señala que “el empleo digno para todos sólo puede convertirse en una realidad si todas las personas con discapacidad, dicho con otras palabras, aquellas con discapacidades físicas, intelectuales, mentales, o sensoriales, están profundamente incorporadas en el ámbito laboral”. (OIT, 2020)

En ese sentido, la inclusión laboral abarca no solo el acceso al empleo, sino también la permanencia, el desarrollo profesional y el respeto de sus derechos en condiciones de equidad.

Importancia

El Perú ratificó en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del 30 de enero de 2008, el compromiso de asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. La promoción y la vigilancia de la aplicación de estos derechos corresponde a entidades como el CONADIS, la OMAPED, la OREDIS y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

La Ley N° 29973, que forma parte del marco normativo nacional, establece una cuota laboral obligatoria: en el sector privado para las compañías (con más de 50 empleados) es del 3%, mientras que en el sector público es del 5%. Estas regulaciones tienen como objetivo disminuir las diferencias de exclusión y fomentar una participación equitativa en el mercado laboral.

Dimensiones

- *Características sociodemográficas:*

Las probabilidades de que las personas con discapacidad sean insertadas en el mercado laboral están fuertemente determinadas por factores sociodemográficos como su edad, género, grado de educación y nivel de dependencia funcional (Andrade Guzmán, 2021). Estas variables posibilitan el estudio de las condiciones estructurales que afectan el acceso al empleo y justifican la creación de políticas públicas inclusivas.

- *Satisfacción Laboral:*

La satisfacción laboral es un indicador esencial para medir la inclusión real. (Zapata, 2019) puesto que hay una conexión positiva entre prácticas de inclusión y diversidad, así como mayores grados de compromiso y satisfacción laboral, lo que demuestra que los ambientes inclusivos promueven el bienestar y la estabilidad en el trabajo.

- *Ley N° 29973:*

La inclusión laboral de los individuos con discapacidad en Perú está regulada principalmente por esta ley. Según Ruiz (2018) su correcta ejecución es esencial para asegurar los derechos laborales, evitar la discriminación y verificar que se cumpla con la cuota obligatoria en entidades públicas y privadas.

Tabla 1: Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Inclusión Laboral	“Procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas”. (Weller,2001)	Para acceder a un puesto de trabajo influyen determinados factores como las características Sociodemográficas, satisfacción laboral y la Ley N°29973 a favor de una mayor inclusión.	Características sociodemográficas	Composición Poblacional	Cuestionario
				Características de empleo	
			Satisfacción. Laboral	Situación Laboral	
				Cultura Inclusiva	
				Política Inclusiva	
			Ley N° 29973	Práctica Inclusiva	
				Accesibilidad Trabajo y empleo	

CAPITULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Diseño Metodológico

Esta investigación fue de enfoque mixto, en el cual se proponen que:

“Los métodos mixtos o híbridos se refieren a una serie de métodos de investigación sistemáticos, empíricos y críticos que involucran la recopilación y examen de datos tanto cuantitativos como cualitativos, además de su integración y debate conjunto, con el propósito de efectuar deducciones a partir de toda la información recogida y obtener una mejor comprensión del fenómeno en particular”. (Hernández-Sampieri R, et al. 2020)

El tipo de esta investigación fue básica; “también llamada como investigación pura, este tipo de estudio no aborda ningún problema específico, sino que sirve como fundamento teórico para otras formas de investigación”. (Arias Gonzáles, 2021)

De nivel descriptivo, el cual “implica exponer la información tal como es, señalando la situación en el instante de la investigación, mediante el análisis, la interpretación, la impresión y la evaluación de lo que se busca”. (Hernández-Sampieri, 2006)

Y con diseño no experimental con corte transversal, dado que las variables y la población no serán alteradas y se analizarán únicamente una vez.



M_1 : Muestra de las 52 personas con discapacidad

M_2 : Muestra de las 3 autoridades

O_1 : Aplicación del cuestionario

O_2 : Aplicación de la guía de entrevista semiestructurada

2.2. Población, muestra

2.2.1. Población

Desde el punto de vista de Carhuancho (2019) indica que:

"La población se refiere al conjunto de datos de una característica en cada individuo del universo, también se puede entender como el conjunto de casos que cumplen con diversas especificaciones. Se compone del conjunto de individuos o empresas que tienen características similares y son cuantificables."

Se ha identificado la asociación FEPEDIRLAM para poder un margen de la población requerida, el cual es de 300 PcD en el distrito de Chiclayo.

2.2.2. Muestra:

El método de muestreo que se implementará será intencional o por conveniencia, no probabilístico, según los autores Otzen & Manterola (2017) sostienen que consiste en "escoger los casos accesibles que acepten ser incluidos; esto, basándose en la apropiada accesibilidad y cercanía de los individuos para el investigador". Debido a ello se seleccionarán 52 PcD del distrito de Chiclayo y 3 autoridades.

2.3. Técnicas, instrumentos, equipos y materiales

2.3.1. Técnica e instrumento

Las técnicas empleadas fueron la encuesta y la entrevista.

La encuesta es un método de recopilación de datos que implica recopilar información a través de preguntas formuladas a un grupo de personas, con el objetivo de entender sus puntos de vista, conductas o rasgos. Se utiliza frecuentemente en estudios sociales y educativos por su habilidad para recolectar datos de manera ágil y organizada. Se utiliza ampliamente en estudios sociales y educativos debido a su habilidad para recolectar datos de manera rápida y organizada. (Carhuancho et al., 2019).

El cuestionario es el instrumento empleado en el método de la encuesta, compuesto por un grupo de preguntas preestablecidas, estructuradas de forma consistente, con el objetivo de obtener respuestas que puedan ser evaluadas numéricamente. Los cuestionarios facilitan la estandarización de la recopilación de datos, simplificando su interpretación y cotejo. (Hernández, 2018)

La entrevista es un procedimiento de recolección de información que requiere una interacción interpersonal, normalmente en persona, entre el investigador y el entrevistado, con la finalidad de recolectar información relevante sobre un tema de estudio. (Hernández Sampieri, et al., 2014)

La guía de entrevista es la herramienta que organiza y orienta el proceso de la entrevista, estableciendo los temas o cuestionamientos esenciales que deben ser tratados para asegurar la recolección de la información requerida. La orientación puede ser inflexible o estricta, en función del tipo de entrevista (estructurada, semiestructurada o no estructurada) y del enfoque de la investigación. (Hernández Sampieri, et al., 2014)

En este estudio, se empleó un cuestionario dirigido a personas con discapacidad mayores de 18 años del distrito de Chiclayo, el cual fue diseñado en una escala Likert, el cual permite a los encuestados expresar su grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones planteadas, siendo útil para medir. La guía de entrevista se realizó a 3 autoridades de instituciones relacionadas a la problemática de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el distrito de Chiclayo, las cuales dichas entidades fueron el CONADIS, el Centro de Empleo de Lambayeque y la oficina de la subgerencia de control urbano y supervisión de la municipalidad de Chiclayo.

2.3.2. Materiales

Para llevar a cabo las tareas de escritorio, se utilizaron materiales como papel bond, folders manila y tinta de impresora, que fueron utilizados para la impresión, organización y

almacenamiento físico de documentos. En cuanto a los recursos de investigación, se empleó una laptop como instrumento especial.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Desarrollo del objetivo general

Tabla 2: *Muestra aplicada*

Muestra	Frecuencia	Porcentaje
PcD	52	95%
Autoridades	3	5%
Total	55	100%

En el desarrollo del objetivo general, se analizó la situación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad del distrito de Chiclayo, la muestra estuvo conformada por 52 PcD y 3 autoridades de instituciones relacionadas. Asimismo, el análisis abarcó tres dimensiones, las cuales son las características sociodemográficas, satisfacción laboral y la aplicación de la Ley N°29973.

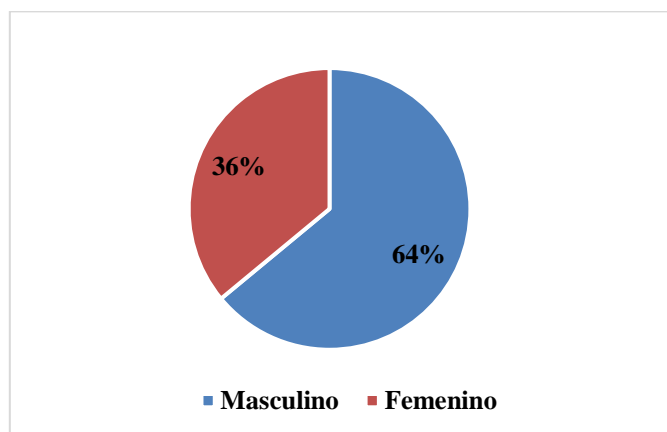
Desarrollo del primer objetivo específico

Para conocer y describir las características sociodemográficas se tomaron a consideración los siguientes indicadores tanto para contexto de la coyuntura como para fines de evaluación.

Tabla 3: Sexo de los PcD

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	34	64%
Femenino	18	36%
Total	52	100%

Figura 1: Sexo de los PcD

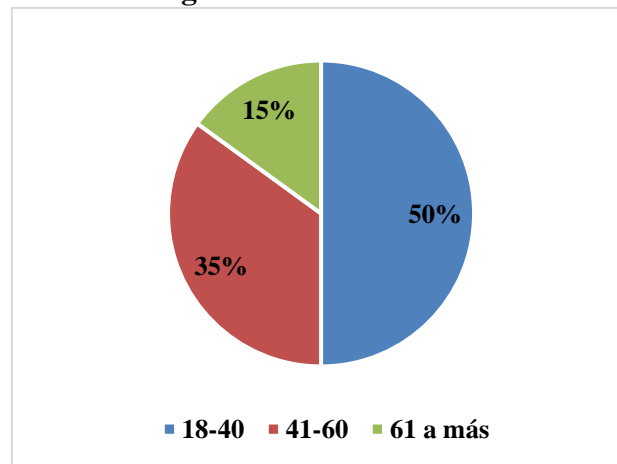


Se observa que el género con mayor preponderancia fue el masculino, con un 64%, a diferencia del femenino, el cual tuvo una representación del 36%. Estos resultados evidencian una mayor participación laboral de hombres con discapacidad de la población estudiada.

Tabla 4: *Edad de los PcD*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18-40	26	50%
41-60	18	35%
61 a más	8	15%
Total	52	100%

Figura 2: *Edad de los PcD*

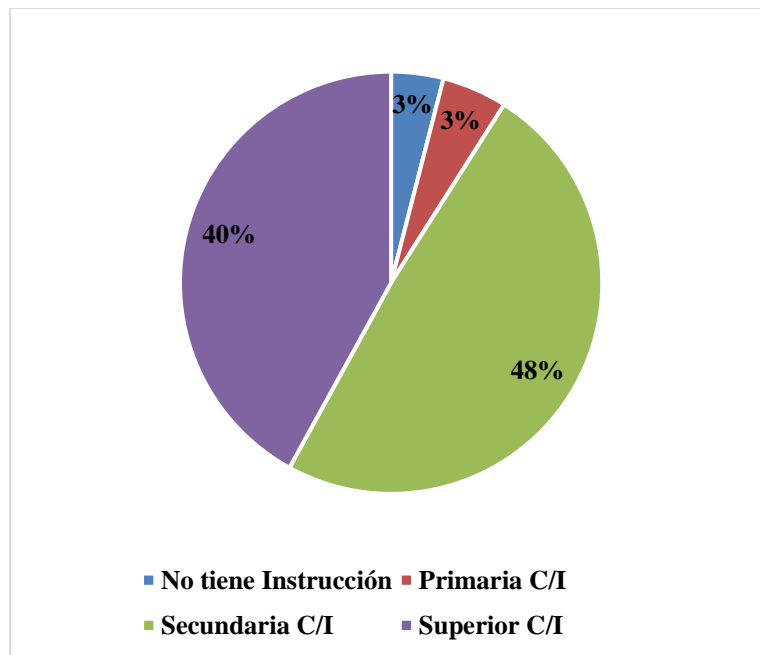


En esta investigación, el rango de edad que más frecuencia tuvo fue la de 18 a 40 años, el cual estas edades se encuentran dentro población económicamente activa (PEA) fijado por la INEI; el rango de edad con menos porcentaje fue la de 61 a más con tan solo el 15%.

Tabla 5: *Grado de Instrucción de PcD*

Grado de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
No tiene Instrucción	3	6%
Primaria C/I	3	6%
Secundaria C/I	25	48%
Superior C/I	21	40%
Total	52	100%

Figura 3: *Grado de Instrucción*

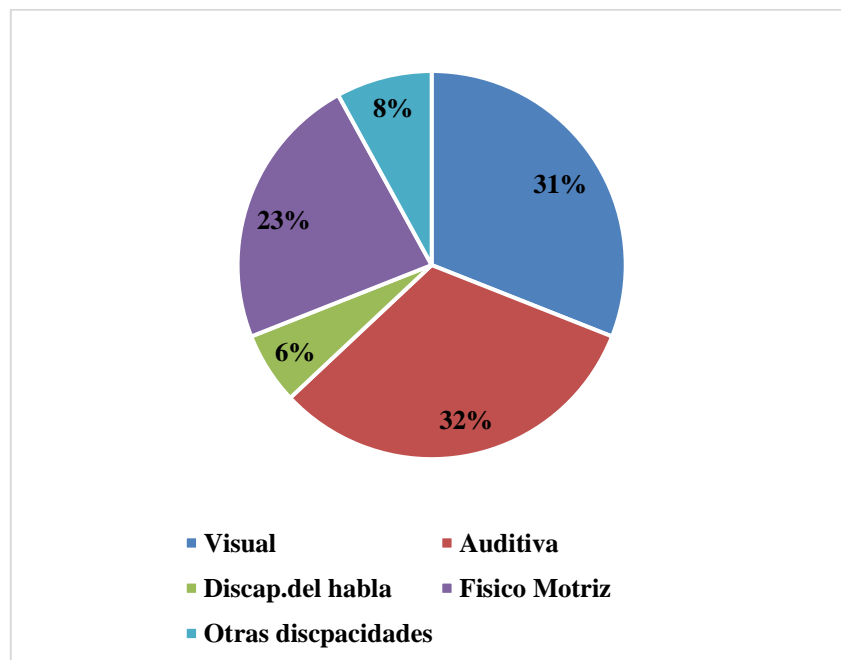


Los resultados evidencian que el nivel de instrucción predominante en las personas con discapacidad fue la de secundaria completa o incompleta, representando con el 49% , asimismo solo un 3% alcanzó estudios superiores, lo que podría influir en las oportunidades de acceso a empleos más competitivos y formales.

Tabla 6: Tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Visual	16	31%
Auditiva	17	32%
Disc.del habla	3	6%
Físico Motriz	12	23%
Otras discapacidades	4	8%
Total	52	100%

Figura 4: Tipo de discapacidad

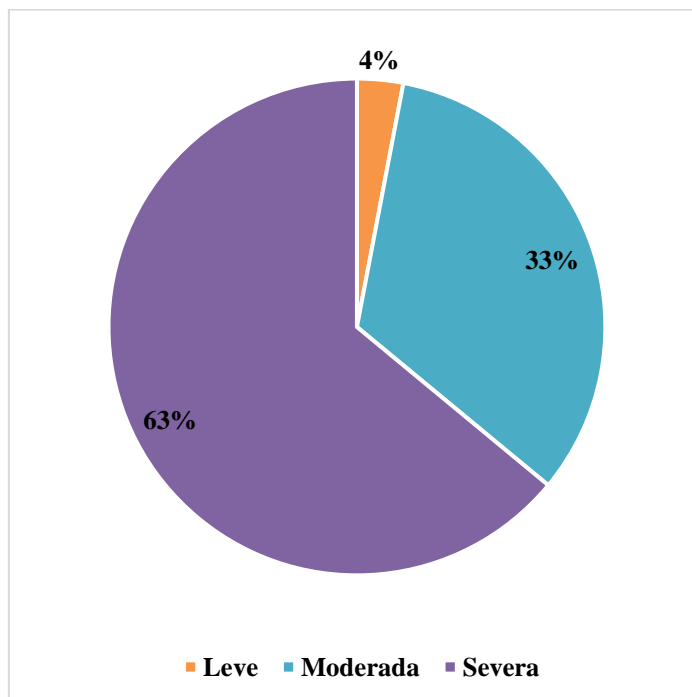


El tipo de discapacidad que se tuvo con más frecuencia fue la discapacidad auditiva con un 32%, y es esta entre todas las demás, la que recibe más exclusión y discriminación, ya que se necesita el lenguaje de señas para su socialización, le sigue la discapacidad visual con un 31% de igual forma, con el sistema braille, y según la INEI en Perú solo el 6% de la población sabe utilizar este sistema.

Tabla 7: Grado de discapacidad

Grado de discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Leve	2	4%
Moderada	17	33%
Severa	33	63%
Total	52	100%

Figura 5: Grado de discapacidad

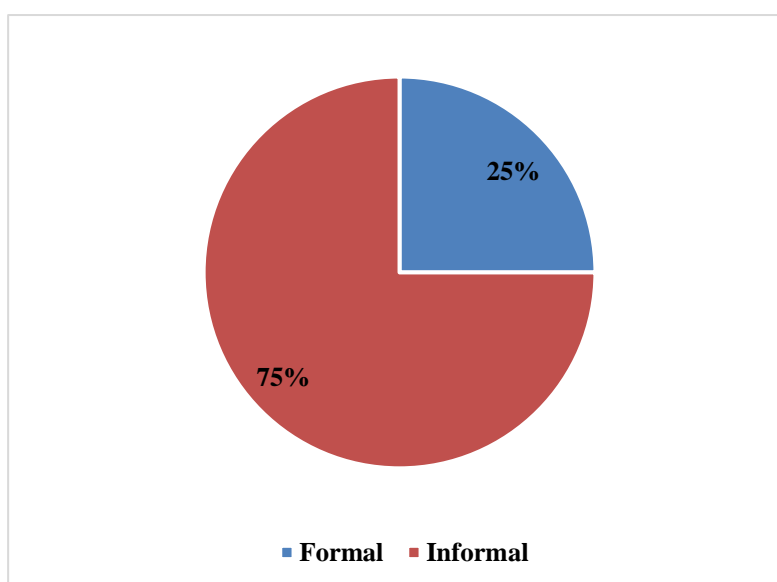


El grado de discapacidad que predominó en esta investigación fue el severo con un 64%, esto realmente es alarmante puesto al tener este grado se les dificulta mucho más el conseguir un empleo y limitar su inclusión laboral.

Tabla 8: *Sector laboral*

Sector laboral	Frecuencia	Porcentaje
Formal	13	25%
Informal	39	75%
Total	52	100%

Figura 6: *Sector laboral*



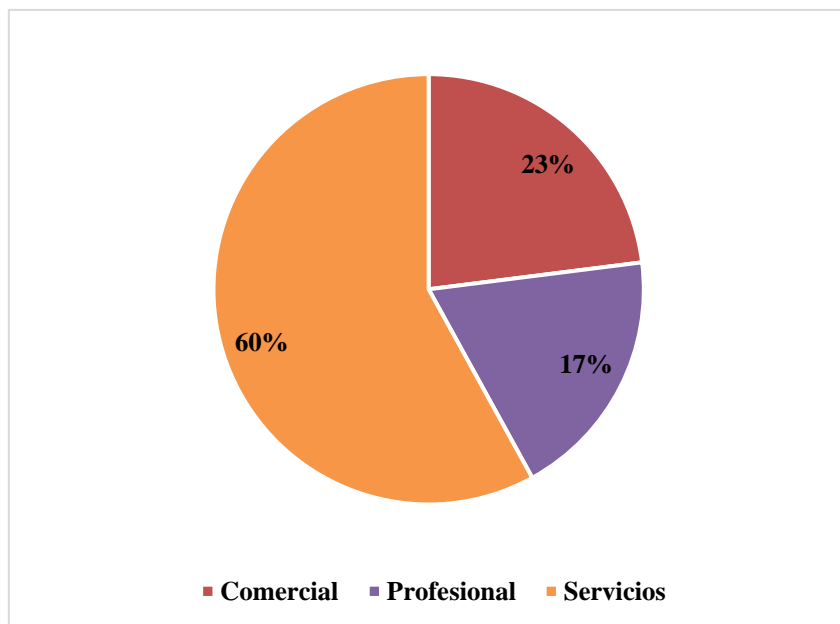
El sector informal, de acuerdo con el INEI (2020), está constituido por las unidades productivas que no se han establecido como sociedades ni se han inscrito ante la administración tributaria. El trabajo informal, a su vez, se refiere a aquellos empleos que no tienen las prestaciones laborales que la ley establece para los trabajadores, como por ejemplo el pago de gratificaciones o el acceso a la seguridad social.

Se observa en el gráfico que el 75% de los individuos con discapacidad están empleados en la economía informal, lo cual demuestra que todavía hay un largo camino por delante para alcanzar una inclusión laboral real.

Tabla 9: Actividad Laboral

Actividad laboral	Frecuencia	Porcentaje
Comercial	12	23%
Profesional	9	17%
Servicios	31	60%
Total	52	100%

Figura 7: Actividad Laboral

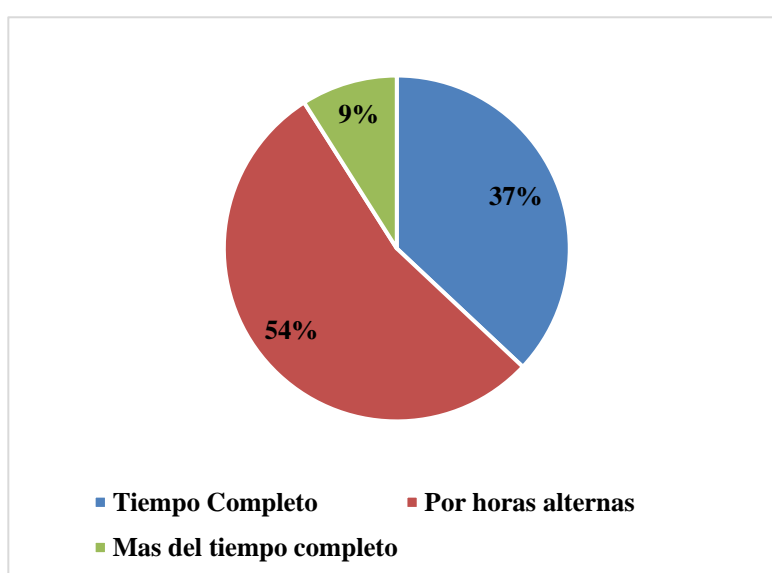


El sector predominante es el sector de servicios o también llamado sector terciario representado por las PcD con un 60%, esto incluye actividades que se realizan para satisfacer las necesidades de los clientes, por ejemplo, en las personas con discapacidad visual su mayor fuente de trabajo es el de hacer masajes, es decir la masoterapia.

Tabla 10: Horas laborales

Horas laborales	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo Completo	19	37%
Por horas alternas	28	54%
Mas del tiempo completo	5	9%
Total	52	100%

Figura 8: Horas laborales

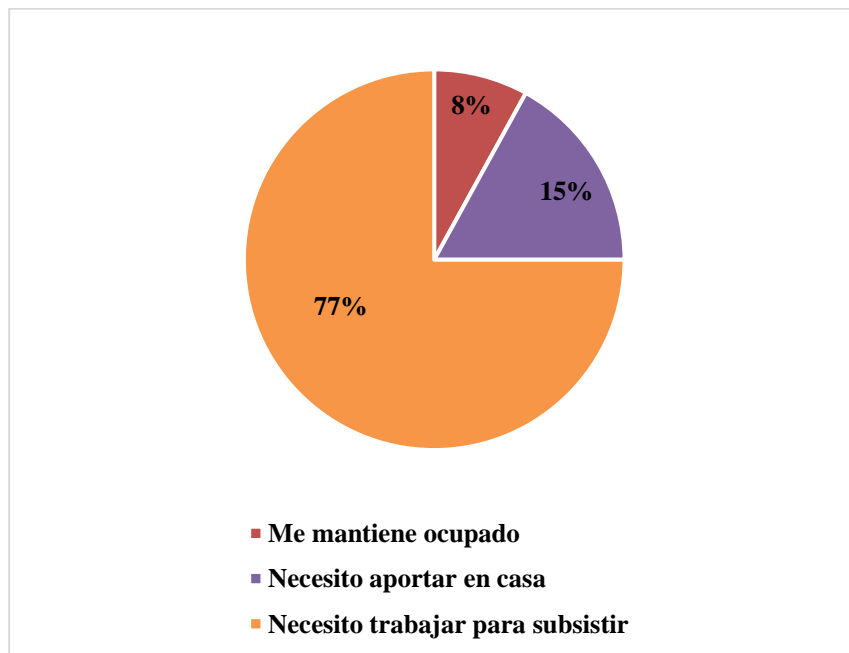


Puesto que la mayor parte de las PcD laboran en el sector informal, sus horas de trabajo son por horas alternas, el cual está representado con un 54%, y les sigue con tiempo completo con un 37%.

Tabla 11: Razón de trabajo

Razón de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Me mantiene ocupado	4	8%
Necesito aportar en casa	8	15%
Necesito trabajar para subsistir	40	77%
Total	52	100%

Figura 9: Razón de trabajo

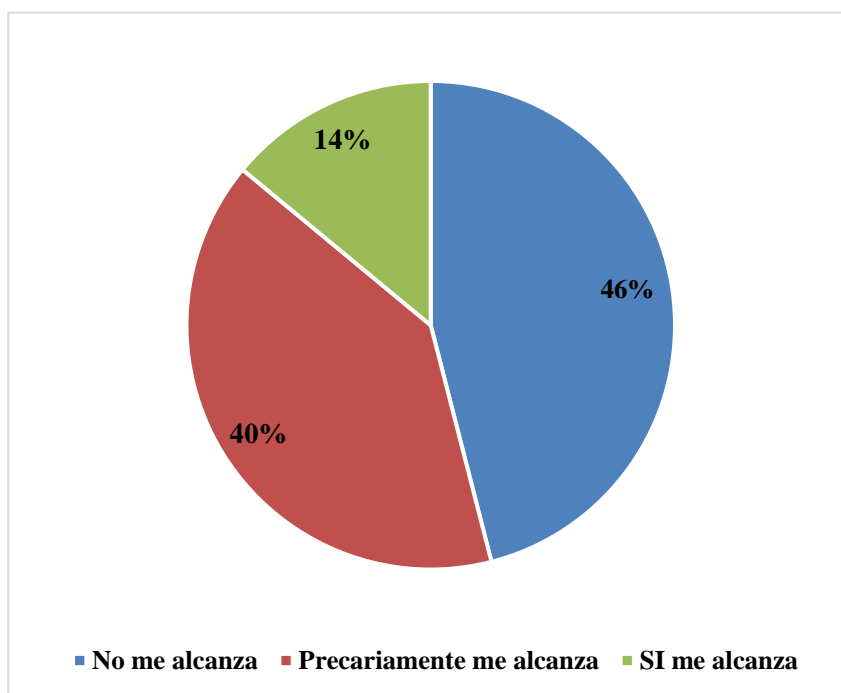


Los resultados evidencian que para el 75% de las personas con discapacidad el trabajo representa principalmente un medio de subsistencia. Esto podría estar relacionado con las condiciones identificadas en la investigación, caracterizadas por altos niveles de informalidad y limitaciones económicas.

Tabla 12: *Sostenibilidad del salario*

Salario	Frecuencia	Porcentaje
No me alcanza	24	46%
Precariamente me alcanza	21	40%
Si me alcanza	7	14%
Total	52	100%

Figura 10: *Sostenibilidad del salario*



Para el 46% de PcD no les alcanza el salario que reciben, junto con el 40% el cual muestra que precariamente les alcanza, y esto es razonable cuando se trabaja la mayor parte, dentro del sector informal por horas alternas. Solo al 14% si les alcanza el salario que perciben para sus necesidades.

Desarrollo del segundo objetivo específico

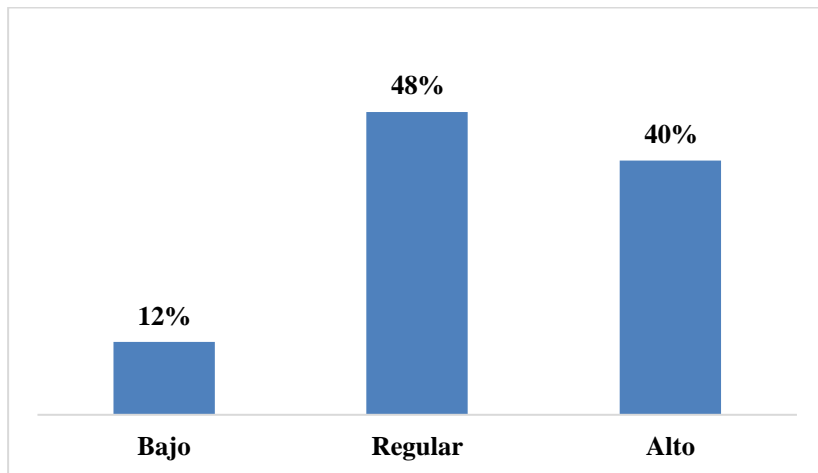
En esta segunda dimensión está relacionada al nivel de satisfacción laboral y sus diferentes indicadores las cuales son la situación laboral, cultura inclusiva, política inclusiva y práctica inclusiva.

Tabla 13: Rangos y niveles del cuestionario de Satisfacción Laboral

Cantidad de Escalas					3
N° de Preguntas					29
Valor Mínimo					1
Valor Máximo					5
Máximo					145
Mínimo					29
Rango					116
Amplitud del Intervalo					39

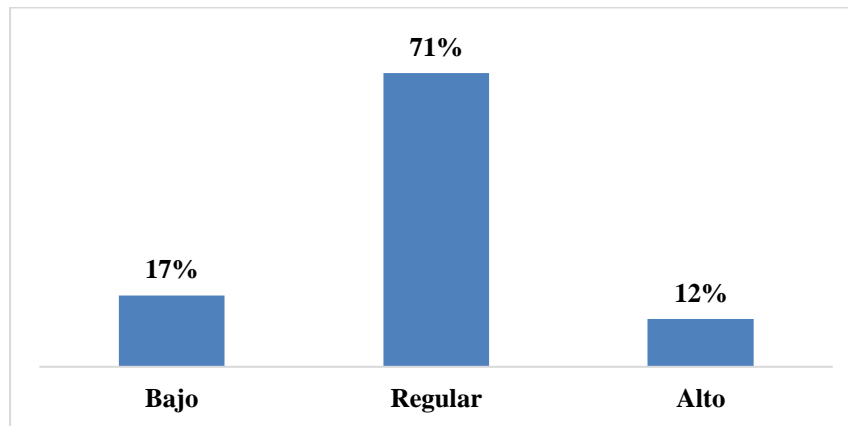
Calificación	Desde	Hasta	Frec.	%
Bajo	29	67	6	12%
Regular	68	106	25	48%
Alto	107	145	21	40%
Total			52	100%

Figura 11: *Nivel de Satisfacción Laboral*



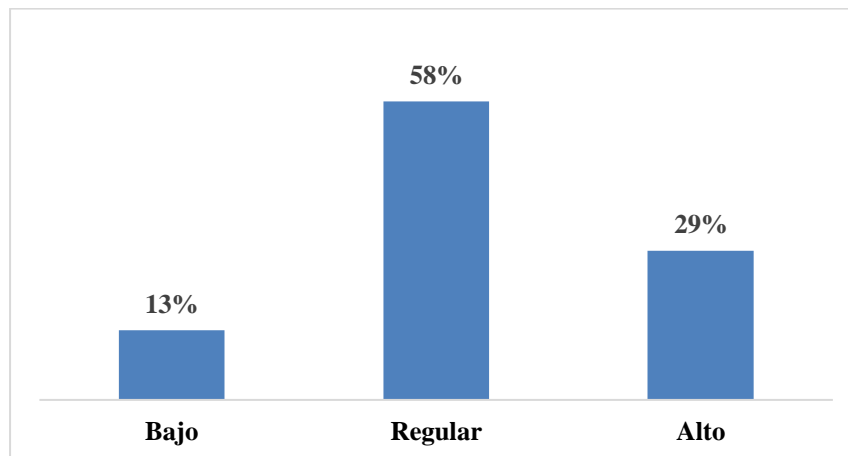
Según el gráfico podemos observar que, en la satisfacción laboral, predominó un nivel regular en un 48% de los encuestados, seguido del 40% el cual representa un nivel alto. Sin embargo, el 12% de los encuestados se ubican en el nivel bajo, lo que señala ciertas limitaciones con el reconocimiento de la diversidad, singularidad y el potencial de cada trabajador, junto con una organización que promueva su rendimiento óptico.

Figura 12: *Situación laboral*



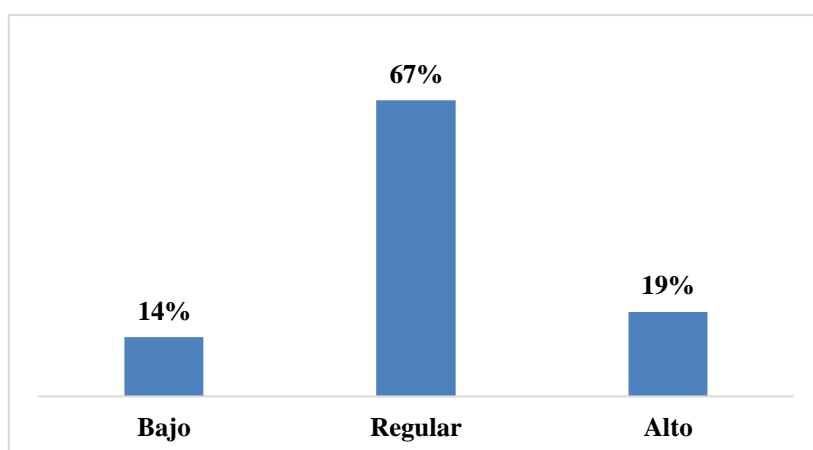
La mayoría de los encuestados presentó una percepción regular con un 71% relacionados aspectos en su experiencia y condiciones dentro del entorno laboral.

Figura 13: *Cultura Inclusiva*



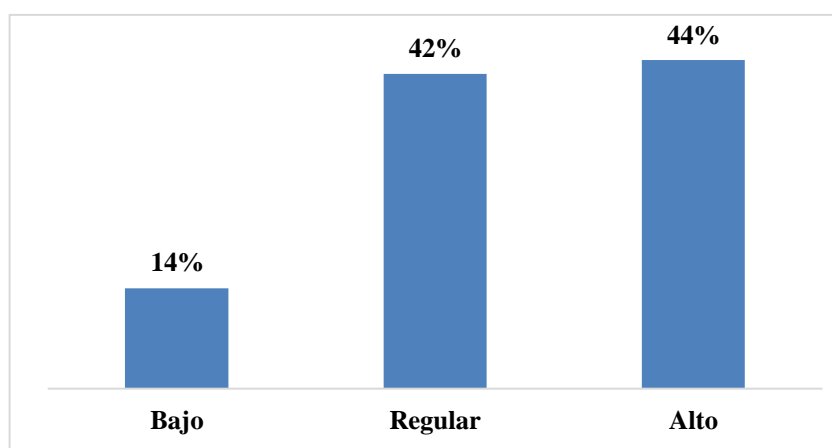
En este indicador se consideró algunos ítems relacionados a la comodidad en el lugar de empleo, el reconocimiento a las habilidades de cada individuo para desarrollar su potencial, y la percepción de confianza en su desempeño laboral, lo que según resultados el 58% se encuentra en un nivel regular.

Figura 14: Política Inclusiva



En esta dimensión se evaluaron las políticas laborales considerando si estas tienden a mejorar continuamente y fomentar la inclusión, así como sus procesos para atender a las necesidades individuales. Según los resultados el 67% de los encuestados se encuentran en un nivel regular, y el 14% consideró que hay un nivel bajo.

Figura 15: Práctica Inclusiva



En relación a la practica inclusiva podemos identificar que el 44% de los encuestados presenta de un nivel alto seguido de un 42% en nivel regular y 14% en nivel bajo. Estos resultados evidencian una distribución equilibrada tanto del nivel alto como regular, lo que sugiere que la inclusión laboral se encuentra en proceso de desarrollo y consolidación.

Desarrollo del tercer objetivo específico

En el desarrollo del tercer objetivo específico se analizó la aplicación de la ley N°29973 en relación con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para ello se consideró la participación de autoridades de instituciones como el CONADIS, Centro de empleo y la Subgerencia de Control Urbano y Supervisión de la Municipalidad de Chiclayo.

Tabla 14: *¿Cuál es su Misión/Visión u Objetivos como organización en relación a las personas con discapacidad?*

Dr. Capcha	Dr. Guzmán	Arq. Gamarra
CONADIS	CENTRO DE EMPLEO	SUB-GERENCIA DE C.U. S
Es una oficina adscrita en el ministerio de la Mujer, es el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, nuestra finalidad es promover el cumplimiento de la ley general de la persona con discapacidad, la ley 29973 y las demás normas existentes que protegen las personas con discapacidad en nuestro país.	Nuestra misión como Gerencia de Trabajo, es dar a conocer oportunidades de empleo sobre todo a los grupos vulnerables, que están en búsqueda laboral, entre ellos son las personas con discapacidad. La misión es desarrollar todas las estrategias posibles y así facilitar el acceso, las herramientas con las que hoy en día para poder informarse oportunamente de la manera más idónea y adecuada de todas ofertas de empleo que están en el mercado.	Hacemos el control, es decir programar, ejecutar, coordinar, controlar y evaluar la ejecución de obras de infraestructura de servicios públicos, edificaciones, obras viales y cualquier otro tipo de obras que ejecute la Municipalidad provincial de Chiclayo, obras que son espacios públicos y privados, que la gerencia de desarrollo urbano ha dado el visto bueno.

Tabla 15: *¿Qué funciones u actividades realizan en beneficio para las personas con discapacidad?*

Dr. Capcha	Dr. Guzmán	Arq. Gamarra
CONADIS	CENTRO DE EMPLEO	SUB-GERENCIA DE C.U. S
Básicamente la fiscalización y seguimiento del cumplimiento de la ley en favor de las personas con discapacidad.	Son informar, orientar, asesorar, promover las oportunidades de empleo ordenadas por las empresas y así obtener de ellas las ofertas que día a día ofrecen a todos en general y en algunos casos también a los PcD inscritos en la bolsa de trabajo.	Supervisar la normal A120, en las obras privadas se revisa el reglamento, nosotros controlamos y velamos por lo que se aprobó en obras públicas, nosotros no podemos objetar, pero si podemos hacer observaciones

Tabla 16: *Se creó la Ley N° 29973 para generar oportunidades y habilitar condiciones igualitarias para las personas con discapacidad, desde su organización ¿Usted cree que se está cumpliendo?*

Dr. Capcha	Dr. Guzmán	Arq. Gamarra
CONADIS	CENTRO DE EMPLEO	SUB-GERENCIA DE C.U. S
Es bastante complejo, puesto que se tiene que tomar en consideración para el cumplimiento de esta ley no solo el tema laboral sino la educación, la salud y la educación, y en esos puntos aún falta más avances.	No se está cumpliendo, considero uno de los factores por los cuales no se ha logrado el objetivo todavía, es porque falta una mayor difusión de los beneficios para las empresas de contratar a personas con discapacidad.	Hay que reconocer las situaciones de obras públicas, no se está cumpliendo la normativa a cabalidad, como es la norma a120, junto con el acondicionamiento y si ya existiera la edificación hay que adecuarlo según esta norma.

Tabla 17: Desde su organización, ¿qué actividades se vienen desarrollando en favor de las personas con discapacidad?

Dr. Capcha	Dr. Guzmán	Arq. Gamarra
CONADIS	CENTRO DE EMPLEO	SUB-GERENCIA DE C.U. S
<p>Coordinamos con SUNAFIL para ver el tema del cumplimiento de cuota laboral en empresas privadas, y este tiene un papel “sancionador” a las empresas que no cumplen. También se evalúa a las instituciones públicas.</p>	<p>Mayor asesoramiento y orientación sobre todo a las PcD inscritas en la bolsa de trabajo para que puedan alcanzar un puesto de empleo</p>	<p>Eso es parte de obras privadas, ellos evalúan de acuerdo al tipo de edificación, evalúan que cumplan la normativa A120, y nosotros hacemos seguimiento, también hay obras que ven los gobiernos regionales, la gerencia de infraestructura. .</p>

Tabla 18: Desde su organización y su perspectiva ¿Qué podría mejorarse o cambios se deberían dar para un mayor cumplimiento de sus objetivos para con las personas con discapacidad?

Dr. Capcha	Dr. Guzmán	Arq. Gamarra
CONADIS	CENTRO DE EMPLEO	SUB-GERENCIA DE C.U. S
<p>Se tendría que centrar en todo lo que es la educación, formación, que se capaciten que tengan acceso, no solamente en las entidades públicas, también en las privadas, porque el mundo laboral es muy competitivo.</p>	<p>Mayor difusión, mayor compromiso, de que se dé a conocer en nuestro caso la cuota de empleo y los beneficios tantos para los PcD como para los empleadores en este caso de las empresas privadas.</p>	<p>La sensibilización a todos los administrativos, trabajadores aquí, además de hacer cumplirla normativa A120, tener coordinación con las obras públicas y privadas, es complicado, pero sé que la población no espera; más capacitación y sensibilización no solo a los municipios, sino al gobierno regional.</p>

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados muestran que la inclusión laboral en el distrito de Chiclayo podría mejorar para la mayoría de las PcD. Aunque tienen rasgos sociodemográficos relativamente estables, todavía hay obstáculos especialmente en la organización del trabajo y la eliminación de estereotipos sociales.

Los hallazgos de este estudio están en línea con la investigación de Melgarejo (2021) el cual tuvo un reporte que el 53,1 % de las PcD encuestadas, en ocasiones su círculo cercano o familiares le admiten en el ámbito laboral, evidenciando un nivel de inclusión moderado, de igual manera, para García et al. (2021) se tuvo como resultado en su investigación que el 80% de sus participantes, indicaron haber tenido experiencia laboral previa, estas evidencias respaldan la hipótesis que la inclusión de las personas con discapacidad en el distrito de Chiclayo, durante el año 2024, se encuentra en un proceso de desarrollo, caracterizado por avances parciales, pero aún con limitaciones.

Asimismo, estos resultados guardan relación con la teoría Estructural Funcionalista de Parsons, la cual plantea que el fomentar una cultura de integración y ofrecer formación tanto para el trabajador como para los usuarios en este caso en favor de las PcD, genera un sistema social próspero, por el contrario, la marginación laboral refleja la incapacidad del sistema económico y social para ajustarse a sus demandas, generando disfunciones que afectan la cohesión y el equilibrio general de una sociedad (Parsons, 1952).

A la vez, la teoría del Conflicto proporciona un marco conceptual para entender la importancia de establecer relaciones más equitativas de manera que este grupo de personas tengan acceso igualitario a recursos y oportunidades, también se recalca que, dentro del sistema capitalista, la estimación del valor de los empleados se basa en su habilidad para producir beneficios para los empleadores (Marx, 1867). Muchas veces al ser considerados

como menos “eficientes” son aislados de la bolsa de trabajo aumentando niveles de exclusión y discriminación social.

Respecto al primer objetivo específico, uno de los indicadores que guardaron relación fueron el género de los encuestados, de los cuales el 64% fueron del sexo masculino y el 36% del sexo femenino, estos resultados se relacionan con la investigación de la OIT (2020), en donde señalan que las mujeres con discapacidad obtienen empleo en un porcentaje inferior al de los hombres. El 31% de las mujeres laboran en comparación con el 49.7% de los hombres.

Paz-Maldonado (2021) menciona que en Honduras el panorama es crítico, de 314,174 personas en edad laboral solo 118,301 tienen empleo, además las mujeres en situación de discapacidad constituyen la mayor fuerza laboral con el 53%, sin embargo, son más los hombres quienes acceden a un trabajo o se dedican a una ocupación propia. Estos resultados muestran que persisten las desigualdades de género y las restricciones estructurales, que afectan en el acceso al empleo para esta población.

En esta investigación el 64% de PcD cuentan con discapacidad severa o grave, lo que dificulta el acceso a un empleo formal, esto coincide con Castañeda (2020) en donde señaló que los PcD del distrito San Juan de Lurigancho representa un 71.8 % los que cuentan con nivel grave y para el nivel de moderado existe un 28.17 %.

Además, en el indicador del sector en el que trabajan, el cual el 74% contestaron que es el informal, y el 46% expresaron lo reducido que es su salario para satisfacer sus necesidades. Este hallazgo se alinea con los resultados de Paz-Maldonado (2021) el cual menciona que en el país de Honduras el comercio informal constituye la principal actividad con un 47%, y en México los diversos elementos normativos no han fomentado la inclusión social de los trabajadores con discapacidad.

Puesto que el sector laboral asalariado se encuentra en una zona de alta vulnerabilidad debido a su precariedad, que se refleja en los sueldos bajos y la falta de seguridad social por parte del Estado.

Sánchez (2024) reportó que el sector del trabajo informal es un fenómeno que obstaculiza que las PcD obtengan un sueldo digno y estable, lo que a su vez tienen dificultad para acceder a prestaciones de seguridad social.

La teoría estructural funcionalista de Talcott Parsons, desde un punto de vista teórico, subraya que es crucial incluir a las personas con discapacidad en su totalidad en el sistema laboral y social, ya que su exclusión limita su implicación social y compromete su integración en la sociedad. (Parsons, 1952)

La elevada concentración en el sector informal pone de manifiesto las dificultades para supervisar y aplicar de manera efectiva las políticas inclusivas, a pesar de la Ley N° 29973. En este aspecto, la inclusión laboral parece que avanza más en términos formales que en su implementación estructural.

Respecto al segundo objetivo específico relacionado a la dimensión de satisfacción laboral, las personas encuestadas se posicionaron en un nivel regular con un 48%, lo que indica que casi la mitad de las personas manifiestan estar de cierto modo satisfechas con la experiencia laboral que vienen teniendo, en esta línea de investigación tenemos a Melgarejo (2021) el cual mencionó que la inclusión laboral en las PcD de la OMAPED- Barranca, resultó favorablemente con un 53,1% y en ocasiones son admitidos en el mercado de trabajo, mientras que el 12,5% sienten todo lo contrario. Junto con García (2021) el cual señaló que el 62.1% de los PcD encuestados en el distrito de la Molina-Perú respondieron que sí han recibido apoyo de parte de la empresa donde laboran, ya sea por distintos tipos de soporte como trabajo en equipo, capacitaciones o porque la infraestructura se acomoda a lo que necesitan.

Según Max Weber, la satisfacción en el trabajo no es solamente producto de factores económicos, sino que también depende de las relaciones, percepciones y experiencias sociales que los individuos desarrollan en su ambiente laboral. La percepción de satisfacción laboral de las personas con discapacidad se ve afectada por aspectos como el trabajo en equipo, la capacitación, el soporte empresarial y las adaptaciones en la infraestructura. (Weber, 2020)

Respecto al tercer objetivo específico, tenemos tres perspectivas que pesar de tener funciones distintas, tienen un objetivo común: mejorar las oportunidades y condiciones para las PcD, favoreciendo su inclusión y bienestar en el entorno laboral.

Por un lado, para el Dr. Capcha, representante de la oficina en Chiclayo del CONADIS, la clave para fomentar la inclusión laboral está en el mayor énfasis en la formación educativa, esto concuerda con la investigación de Sánchez (2024), quien sostiene que las personas con discapacidad siguen enfrentando estigmatización, dificultades de acceso al empleo formal y vulneración de sus derechos laborales, siendo necesario reforzar políticas públicas inclusivas.

Desde el punto de vista de Karl Marx, las desigualdades sociales son un factor que afecta el acceso a los derechos relacionados con el trabajo. Por lo tanto, la educación es un componente esencial para mejorar la inclusión laboral de individuos con discapacidad. (Marx, 1867).

Para el Dr. Guzmán, gerente del Centro de Empleo de Chiclayo, enfatizó la necesidad de fortalecer la difusión y divulgación de la cuota laboral, a fin de que el sector privado pueda conocer los beneficios que implica su contratación, promoviendo una percepción positiva sobre su incorporación en el ámbito del trabajo.

Este planteamiento se relaciona con la teoría de Acción Social de Weber señala que, en el ambiente laboral las decisiones se toman con la finalidad de potenciar la eficiencia y la rentabilidad. (Weber, 2020)

Imacaña (2022), señala que los gobiernos autónomos descentralizados han ido involucrándose progresivamente en el diseño y ejecución de políticas orientadas a la promoción de equidad, junto con servicios sociales de interés colectivo, esto demuestra lo relevante que es el papel del Estado y de los gobiernos locales para crear condiciones institucionales que promuevan la inclusión y el acceso equitativo a oportunidades para PcD.

Bajo este enfoque, se puede entender que, en numerosas ocasiones, este grupo de personas experimentan situaciones de discriminación porque desde el punto de vista empresarial no siempre se les considera como capaces de satisfacer los estándares determinados de productividad y eficiencia. En este escenario, las decisiones de contratación suelen basarse mayormente en criterios económicos y de rentabilidad, sin tener en cuenta completamente el potencial, las competencias y las capacidades de este grupo. (Weber, 2020).

El arquitecto Guzmán, por último, indicó que es importante reforzar las prácticas de sensibilización y capacitación dirigidas a los empleados del sector privado y público en relación con la aplicación de la Norma Técnica A 120. Esta norma es esencial para asegurar que las obras realizadas por las entidades pertinentes tengan condiciones apropiadas para la accesibilidad de PcD.

Este planteamiento está relacionado con lo que Imacaña (2022) quien resalta la relevancia de fomentar la accesibilidad a través del diseño de espacios inclusivos y apropiados. En esta línea, es esencial fomentar un cambio de perspectiva que promueva la colaboración entre las instituciones y la sociedad con el fin de disminuir gradualmente los

prejuicios, estereotipos y obstáculos sociales que aún existen hacia las personas con discapacidad.

De igual manera, la integración en el área laboral ayuda a consolidar la cohesión social, ya que facilita la participación activa de todos los grupos en el sistema productivo. Según la teoría del funcionalismo estructural de Talcott Parsons, la integración de los diferentes sectores poblacionales ayuda a mantener el equilibrio, la estabilidad y el funcionamiento correcto del sistema social (Parsons, 1952).

En general, los hallazgos indican que la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el distrito de Chiclayo muestra avances limitados; no obstante, sigue estando condicionada por elementos estructurales como la informalidad, los bajos salarios y las percepciones sociales sobre productividad. Esto evidencia que la inclusión no solo depende de la presencia de reglas, sino también de cambios culturales e institucionales más significativos.

CONCLUSIONES

Los resultados del estudio muestran que la inclusión laboral de personas con discapacidad en el distrito de Chiclayo está en proceso de desarrollo, a la vez presenta importantes obstáculos estructurales. Aunque hay participación en el mercado laboral, esto no asegura condiciones de equidad o estabilidad.

Se observó que la mayor parte en cuanto a las características sociodemográficos solo tienen un nivel educativo secundario, lo cual demuestra una brecha entre las habilidades formativas y las demandas del mercado de trabajo actual. La falta de programas de capacitación y formación continua, tanto para las personas con discapacidad como para los empleadores, complica aún más este escenario. Esto afecta directamente la alta concentración en el sector informal, el trabajo por horas y los bajos niveles salariales reportados.

En cuanto a la dimensión de satisfacción laboral, los hallazgos muestran un nivel regular, que está condicionado por obstáculos culturales y estructurales persistentes, como la falta de accesibilidad en la infraestructura, la falta de ajustes razonables y la existencia de prejuicios sociales que dificultan una integración completa en el entorno laboral.

Por último, si bien la Ley N° 29973 establece procedimientos para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito del trabajo a través de la cuota laboral y otras estipulaciones, su aplicación no ocurre de forma completa. La escasa vigilancia institucional, la débil fiscalización y la falta de sanciones efectivas muestran una brecha entre el marco normativo y su aplicación en la práctica, lo cual limita que se logre una inclusión estructural y sostenible en el distrito de Chiclayo.

RECOMENDACIONES

Para la mejora de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el distrito de Chiclayo se sugiere lo siguiente:

- A la Municipalidad Provincial de Chiclayo, poner en marcha programas de sensibilización y concientización a cada uno de sus trabajadores con el objetivo de disminuir los prejuicios y fomentar la aplicación efectiva de la Ley N° 29973, además de aumentar la supervisión en el cumplimiento de la normativa A120, garantizando una correcta accesibilidad al centro de trabajo.
- Para el CONADIS, es fundamental fortalecer los mecanismos de articulación interinstitucional entre el sector privado, público y la sociedad civil, así mismo crear un sistema de supervisión y evaluación continua que permitan medir el verdadero impacto de las políticas inclusivas.
- Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y para el Ministerio de Educación (MINEDU), desarrollar estrategias coordinadas para formar y capacitar a PcD teniendo en cuenta la desigualdad educativa que se ha observado en la investigación. Además, se debe incrementar la divulgación de programas de capacitación gratuitos como CAPACÍTA-T, simplificando el acceso y la asistencia para su culminación exitosa.
- En el Centro de Empleo de Chiclayo, es necesario incrementar las campañas informativas sobre las ventajas e incentivos de contratar a PcD promoviendo una visión inclusiva como una oportunidad para el desarrollo organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Andrade Guzmán, C. M.-G. (2021). Sociodemographic characteristics and probabilities for the labor inclusion of people with disabilities: Implications for critical social policies. *Rumbos TS*, (25), 27–40. doi:<https://doi.org/10.51188/rrts.num25.492>
- Arias Gonzáles, J. L. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de *Diseño y metodología de la investigación*: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Auris Motta, V. R. (2024). *Análisis de la inclusión laboral en personas con discapacidad: Una revisión de la literatura*. Tesis para Grado de Bachiller, Lima. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/>
- Banco mundial. (2020). *Rompiendo Barreras - Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/>
- Carhuancho, I. N. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Guayaquil: Departamento de investigación y posgrados, Universidad Internacional del Ecuador.
- Carhuancho, I., Nolzco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Guayaquil: Departamento de investigación y posgrados, Universidad Internacional del Ecuador, extensión Guayaquil.
- Carrasco Mamani, K. E. (2023). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco*.
- Castañeda, D. (2020). *La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019*.
- Castrillo, V. (15 de Noviembre de 2022). *Conoce las dimensiones de la inclusión laboral, su importancia tanto para empresas como para trabajadores, y aprende cómo promoverla*. Obtenido de BID: <https://blogs.iadb.org/>

- Fernández Cid, M., & Rubio-Romero, J. (2022). Mujeres con discapacidad intelectual y discriminación laboral.
- Franco Zapata, S. (2019). Percepciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en una tienda por departamento del sector retail.
- García Enriquez, K. R. (2021). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del sector privado de Lima Metropolitana en el año 2021*. Tesis de Bachiller, Escuela ISIL, Lima.
- Gob.pe. (16 de Octubre de 2020). *Conmemoración del Día Nacional de la Persona con Discapacidad*. Obtenido de <https://www.gob.pe/>
- Gob.pe. (20 de mayo de 2024). *Conadis multó a cinco gobiernos regionales con más de S/ 300 000 por incumplir cuota laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.gob.pe/>
- Gonzales, M. (27 de noviembre de 2023). *Desempleo en personas con discapacidad en Perú: el 93% reporta obstáculos al buscar empleo*. Obtenido de Infobae: <https://www.infobae.com/>
- Hernández-Sampieri, R. &. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n._Rutas_cuantitativa__cualitativa_y_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=
- Hernández-Sampieri, R. F.-C.-L. (2006). *Análisis de los datos cuantitativos. Metodología de la investigación* (6 ed.).

- Imacaña Nuñez, S. (2022). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador*. Tesis de Maestría., Universidad Tecnológica Indoamérica, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/4947>.
- INEI. (2020). Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2019. INEI.
- Julca, W., & Melgarejo, R. (2021). *INCLUSIÓN LABORAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Tesis para Licenciatura, UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.
- Marx, C. (1867). *El capital: crítica de la economía política* (Vol. Tomo 3.).
- Marx, K. (2015). *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*. Ediciones Colihue SRL.
- Marx, K., & Engels, F. (1848). *Manifiesto del Partido Comunista*. Ediciones Progreso.
- Mollo,J. (15 de noviembre de 2023). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en Perú*. Obtenido de <https://desafios.pwc.pe/>
- ONU. (13 de Junio de 2022). *La difícil realidad laboral de las personas con discapacidad: más paro, menores salarios y “enormes barreras” para trabajar*. Obtenido de <https://news.un.org/>
- Organización Internacional Del trabajo. (2020). *Política y Estrategia de la OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/>
- Organización Mundial de la Salud. (7 de Marzo de 2023). *Discapacidad*. Obtenido de <https://www.who.int/>
- Otzen, T. &. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 227-232.
- Parsons, T. (1952). The superego and the theory of social systems. 15-25.
doi:<https://doi.org/10.1080/00332747.1952.11022854>

- Paz-Maldonado, E. &. -P. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29. doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Ruiz Farroñán, L. (2018). Alcances de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en relación con su inclusión laboral.
- Sánchez Delgado, J. A. (2024). La inclusión en el trabajo de personas con discapacidad. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 228–238. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v5i3.2026>
- UNFPA-PERU. (25 de Septiembre de 2018). *8 de cada 10 personas con discapacidad no participan del mercado laboral en el Perú*. Obtenido de <https://peru.unfpa.org/>
- Weber, M. (2020). *Economía y sociedad*.
- Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. Cepal. Obtenido de repositorio.cepal.org

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Inclusión laboral en personas con discapacidad del distrito de Chiclayo, 2024			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	METODOLOGÍA
¿Cuál es la situación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el distrito de Chiclayo,2024?	Describir la situación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad del distrito de Chiclayo,2024	La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el distrito de Chiclayo, 2024, está en proceso de desarrollo	<p>Enfoque: Mixto Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo Diseño: No Experimental con corte transversal Población: 300 PcD Muestra: 55 personas, 52 PcD y 3 autoridades Técnica: Encuesta y Entrevista Instrumento: Cuestionario y Guía de entrevista</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICOS	
¿Cuáles son las características sociodemográficas de las personas con discapacidad del distrito de Chiclayo,2024?	Conocer las características sociodemográficas de las personas con discapacidad del distrito de Chiclayo,2024.	-	
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que presentan las personas con discapacidad del distrito de Chiclayo,2024?	Identificar el nivel de satisfacción laboral que presentan las personas con discapacidad del distrito de Chiclayo,2024.	El nivel de satisfacción laboral es regular en las personas con discapacidad del distrito de Chiclayo, 2024 es de nivel bajo.	
¿Cómo se aplica la Ley N°29973 en las personas con discapacidad del distrito de Chiclayo, 2024?	Describir la aplicación de la Ley N° 29973 en las personas con discapacidad del distrito de Chiclayo,2024	-	

Anexo 2. Instrumento de evaluación

CUESTIONARIO PARA CONOCER LAS CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICOS DE LAS PcD DEL DISTRITO DE CHICLAYO:

Autor: Escurra Mego, Fiorella (2024)

Estimado Señor(a) Le saludo muy cordialmente y a su vez le solicito seguir las instrucciones especificadas: Marque con una "X" en los datos generales que se indica en cada característica respectiva

a. Datos Demográficos:

1. **Sexo:** M F

2. **Edad:**

3. **Grado de instrucción**

No tiene instrucción Primaria C/I Secundaria C/I Superior C/I

4. **Tipo de discapacidad presenta:**

Visual Auditiva Discapacidad del habla Físico motriz Otras discapacidades

5. **Grado de discapacidad que presenta**

Leve Moderada Severa

a. Características de empleo:

6. **¿En qué sector trabajas?**

Formal Informal

7. **¿Qué actividades laborales realiza?**

Comercio Profesional Servicios

8. **¿Cuántas horas al día trabaja?**

Por horas alternas Tiempo completo Más del Tiempo completo

9. **¿Por qué trabajas?**

Me mantiene ocupado Necesito aportar en casa Necesito trabajar para subsistir

10. **¿Qué tipo de ingreso económico tienes?**

Diario Quincenal Mensual

11. **¿Te alcanza tu salario para tus gastos personales?**

No me alcanza Precariamente me alcanza Si me alcanza

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS PcD DEL DISTRITO DE CHICLAYO

Autor: Huarcaya Abrill, Freddy

Adaptado: Escurra Mego, Fiorella

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas a la Satisfacción laboral de personas con discapacidad, le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista.

Considerar las siguientes opciones:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Recuerde que no hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones

N°		1	2	3	4	5
	Indicador 1: Características Laborales					
1	Me siento satisfecho de las actividades laborales que realizo					
2	Me siento satisfecho del cargo que desarrollo en mi trabajo					
3	Mi cargo de trabajo va de acuerdo con mi nivel de estudios					
4	Es razonable las horas de trabajo que laboro					
5	Me alcanza el ingreso económico que recibo para mis necesidades					
	Indicador 2: Cultura Inclusiva					
6	Me siento en agrado trabajar en este lugar					
7	Todas las personas en el trabajo pueden participar en aquellas actividades que les interesan porque tienen los apoyos					
8	Todos respetamos las diferencias en este trabajo					
9	El clima laboral que se siente en el trabajo es como en casa.					

10	En el trabajo se reconoce la igualdad de las personas independientemente de factores personales, sociales y culturales.					
11	Mis compañeros confían en mi desempeño laboral.					
12	En el trabajo se valora la diversidad, la individualidad y el potencial de cada persona con y sin discapacidad.					
13	En el trabajo se valora la capacidad de todas las personas para desarrollar su potencial.					
	Indicador 2: Política inclusiva					
14	El trabajo brinda oportunidades de empleo y promoción para todos por igual.					
15	El trabajo intenta mejorar sus procesos laborales para responder a las necesidades de cada persona.					
16	El trabajo es físicamente accesible para todos.					
17	En los procesos y proyectos del trabajo se ve reflejada la filosofía de inclusión.					
18	La organización tiene una política de mejora continua orientada a solucionar los problemas que la discapacidad plantea.					
19	Mis compañeros reciben formación sobre como apoyar a las personas con discapacidad.					
20	La organización del trabajo está diseñada para reducir barreras de inclusión laboral.					
21	El modelo organizativo del trabajo promueve la inclusión.					
	Indicador 4: Práctica inclusiva					
22	Las actividades que se planifica en el trabajo están diseñadas para que todos participemos equitativamente					
23	Las actividades están organizadas de tal modo que evitan los estereotipos sociales.					
24	Los trabajadores se organizan constructivamente para que todos alcancemos los logros propuestos.					
25	Las actividades que se realizan en el trabajo implican de forma activa a todas las personas favoreciendo su autonomía personal y la vida independiente.					
26	La organización del trabajo está preparada para fomentar el óptimo desempeño de todos.					
27	La organización del trabajo utiliza las diferencias entre nosotros como recursos para lograr mejores desempeños.					
28	La estrategia de formación de los trabajadores está diseñada para ayudarles a dar respuesta a la diversidad de las personas usuarias.					
29	Las personas usuarias, las familias, los profesionales y el equipo directivo comparten una filosofía de inclusión.					

**GUIA DE ENTREVISTA PARA CONOCER EL DESARROLLO DE
LA LEY N° 29973 A FAVOR DE LAS PcD DEL DISTRITO DE CHICLAYO
SEGÚN LA ORGANIZACIÓN ENCARGADA**

- *ORGANIZACIÓN CONADIS-SEDE LAMBAYEQUE*
- *ORGANIZACIÓN SUB GERENCIA DE CONTROL URBANO Y SUPERVISIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO*
- *ORGANIZACIÓN CENTRO DE EMPLEO-SEDE CHICLAYO*

GUIA DE ENTREVISTA

Buen día, espero se encuentre bien el día de hoy, me presento soy Fiorella Escurra Mego, estudiante del IX Ciclo de Sociología de la UNPRG y a fin de mi conocer más la realidad como parte de mi proyecto de Investigación “Inclusión Laboral de personas con discapacidad del distrito de Chiclayo” que estoy desarrollando en el curso de Seminario de tesis II.

Tengo algunas referencias generales sobre la organización y me gustaría conocer más para poder desarrollar una correcta investigación del tema.

Preguntas:

- 1.1 ¿Cuál es su Misión/Visión u Objetivos como organización en relación a las personas con discapacidades?
- 1.2 ¿Qué funciones u actividades realizan en beneficio para las personas con discapacidad?
- 1.3 Se creó la LEY 29973 para generar oportunidades y habilitar condiciones igualitarias para las personas con discapacidad, desde su organización ¿Usted cree que se está cumpliendo?
- 1.4 Desde su organización, ¿qué actividades se vienen desarrollando en favor de las personas con discapacidad?
- 1.5 Desde su organización y su perspectiva, ¿qué podría mejorarse o cambios se deberían dar para un mayor cumplimiento de sus objetivos para con las personas con discapacidad?

Le agradezco mucho el tiempo y dedicación para contestar estas preguntas.

Anexo 3. Fotografías en la aplicación de cuestionario y guía de entrevistas

