



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL DEL

DEPARTAMENTO DE MADRE DE DIOS DURANTE EL PERIODO 2020–2022

Línea de investigación:
Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Título Profesional de Economista

Autora

Horna Palomino, Danae Kassandra

Asesor

Pongo Aguila, Oscar Eduardo

ORCID: 0000-0002-8052-348X

Jurado

Paredes Soria, Alejandro

Taxa Azabache, Jorge Alfredo

Delgado Farfan, Irvin Stid

Lima – Perú

2026

PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL DEL
DEPARTAMENTO DE MADRE DE DIOS DURANTE EL PERIODO
2020-2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
	Fuente de Internet	
2	repositorio.unfv.edu.pe	1 %
	Fuente de Internet	
3	sistemas.conadisperu.gob.pe	1 %
	Fuente de Internet	
4	www.coursehero.com	1 %
	Fuente de Internet	
5	hdl.handle.net	1 %
	Fuente de Internet	
6	tesis.pucp.edu.pe	1 %
	Fuente de Internet	
7	Arturo Luque González, Jennifer Estefanía Garzón López, Gloria Gema Loor Tobar. "Análisis comparativo de la legislación vigente sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Andina", Revista Latinoamericana de Derecho Social, 2024	1 %
	Publicación	
8	www.ararteko.net	<1 %
	Fuente de Internet	
9	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	<1 %



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO
DE MADRE DE DIOS DURANTE EL PERIODO 2020–2022

Línea de investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el título profesional de Economista

Autora

Horna Palomino, Danae Kassandra

Asesor

Pongo Aguila, Oscar Eduardo

ORCID: 0000-0002-8052-348X

Jurado

Paredes Soria, Alejandro

Taxa Azabache, Jorge Alfredo

Delgado Farfan, Irvin Stid

Lima – Perú

2026

Dedicatoria

A mi familia, por su amor incondicional, sus enseñanzas y el apoyo constante que me brindaron a lo largo de este camino; por ser mi fortaleza en los momentos difíciles y la inspiración que me impulsó a seguir adelante hasta alcanzar esta meta.

Agradecimiento

A mi asesor, por su orientación, compromiso y valiosos aportes durante el desarrollo de la presente investigación. Sus conocimientos y recomendaciones contribuyeron significativamente a fortalecer este trabajo y a culminarlo de manera satisfactoria.

ÍNDICE

RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción y formulación del problema.....	1
<i>1.1.1. Problema general.....</i>	<i>4</i>
<i>1.1.2. Problemas específicos.....</i>	<i>4</i>
1.2. Antecedentes.....	4
<i>1.2.1. Antecedentes nacionales.....</i>	<i>4</i>
<i>1.2.2. Antecedentes internacionales.....</i>	<i>8</i>
1.3. Objetivos.....	12
<i>1.3.1. Objetivo general.....</i>	<i>12</i>
<i>1.3.2. Objetivos específicos.....</i>	<i>12</i>
1.4. Justificación.....	12
1.5. Hipótesis.....	13
<i>1.5.1. Hipótesis general.....</i>	<i>13</i>
<i>1.5.2. Hipótesis específicas.....</i>	<i>13</i>
II. MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	14
<i>2.1.1. Discapacidad.....</i>	<i>14</i>
<i>2.1.2. Modelos teóricos de la discapacidad.....</i>	<i>16</i>
<i>2.1.3. Mercado laboral.....</i>	<i>17</i>
<i>2.1.4. Modelos teóricos del mercado laboral.....</i>	<i>18</i>
<i>2.1.5. Base legal.....</i>	<i>22</i>
2.2. Marco conceptual.....	23

2.2.1. <i>Demanda de trabajo</i>	23
2.2.2. <i>Discapacidad física o motora</i>	24
2.2.3. <i>Discapacidad sensorial</i>	24
2.2.4. <i>Discapacidad intelectual</i>	24
2.2.5. <i>Discapacidad mental o psíquica</i>	24
2.2.6. <i>Mercado laboral</i>	24
2.2.7. <i>Oferta laboral</i>	24
2.2.8. <i>Persona con discapacidad</i>	25
2.2.9. <i>Políticas públicas de inclusión social</i>	25
III. MÉTODO.	26
3.1. Tipo de investigación	26
3.2. Ámbito temporal y espacial	27
3.3. Variables	27
3.4. Población y muestra	30
3.4.1. <i>Población</i>	30
3.4.2. <i>Muestra</i>	31
3.5. Instrumentos.....	32
3.6. Procedimientos.....	33
3.7. Análisis de datos.....	33
3.8. Consideraciones éticas	34
IV. RESULTADOS	35
4.1. Análisis descriptivo de los datos sociodemográficos	35
4.1.1. <i>Distribución por provincia</i>	36
4.1.2. <i>Distribución por sexo</i>	37
4.1.3. <i>Distribución por edad</i>	38

4.1.4. Distribución por estado civil.....	39
4.1.5. Distribución por nivel de educación	39
4.1.6. Distribución por situación laboral actual.....	40
4.2. Análisis por variable.....	41
4.2.1. Análisis por dimensión de la variable independiente personas con discapacidad.	41
4.2.2. Análisis por dimensión de la variable dependiente mercado laboral.....	44
4.2.3. Análisis inferencial.....	46
V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	59
VI. CONCLUSIONES.....	62
VII. RECOMENDACIONES	64
VIII. REFERENCIAS.....	65
IX. ANEXOS.....	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipos de discapacidad	15
Tabla 2. Operacionalización de variables	27
Tabla 3. Datos sociodemográficos de los participantes	35
Tabla 4. Distribución de personas según presencia de limitación permanente para moverse o caminar.....	41
Tabla 5. Distribución de personas según presencia de limitación permanente, para ver, aun usando anteojos.....	42
Tabla 6. Distribución de personas según presencia de limitación permanente, para oír, aun usando audífonos	42
Tabla 7. Distribución de personas según presencia de limitación permanente, para comunicarse, aun usando lenguaje de señas u otro.....	43
Tabla 8. Distribución de personas según presencia de limitación permanente, para entender o aprender.....	43
Tabla 9. Distribución de personas según presencia de limitación permanente, para relacionarse con los demás.....	44
Tabla 10. Distribución de niveles de las dimensiones de la variable mercado laboral	45
Tabla 11. Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable mercado laboral y sus dimensiones	47
Tabla 12. Niveles de correlación del coeficiente de Phi	48
Tabla 13. Prueba de chi-cuadrado de Pearson para la discapacidad física – limitación para moverse o caminar	49
Tabla 14. Prueba de chi-cuadrado de Pearson para la discapacidad sensorial – limitación para ver	50

Tabla 15. Prueba de chi-cuadrado de Pearson para la discapacidad sensorial – limitación para oír	50
Tabla 16. Prueba de chi-cuadrado de Pearson para la discapacidad sensorial – limitación para comunicarse	51
Tabla 17. Prueba de chi-cuadrado de Pearson para la discapacidad intelectual – limitación para entender o aprender	52
Tabla 18. Prueba de chi-cuadrado de Pearson para la discapacidad mental o psíquica – limitación para relacionarse con los demás	53
Tabla 19. Niveles de correlación del coeficiente de Spearman	54
Tabla 20. Rho de Spearman de la variable mercado laboral y la dimensión accesibilidad	54
Tabla 21. Rho de Spearman de la variable mercado laboral y la dimensión discriminación...	56
Tabla 22. Rho de Spearman de la variable mercado laboral y la dimensión políticas públicas	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Evolución de la PEA ocupada (%) (2014–2022).....	3
Figura 2. Situación laboral de la persona con discapacidad según provincia	37
Figura 3. Situación laboral de la persona con discapacidad según sexo.....	38
Figura 4. Situación laboral de la persona con discapacidad según edad	38
Figura 5. Situación laboral de la persona con discapacidad según estado civil.....	39
Figura 6. Situación laboral de la persona con discapacidad según educación.....	40
Figura 7. Participación laboral de las personas con discapacidad según la actividad económica	41
Figura 8. Distribución de personas según limitaciones	44
Figura 9. Distribución de niveles de las dimensiones de la variable mercado laboral	46

RESUMEN

La presente tesis titulada “Personas con discapacidad y mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el periodo 2020–2022”, buscó determinar si la discapacidad de las personas influye en la participación en el mercado laboral en el departamento de Madre de Dios, durante los años 2020–2022. Se consideró un estudio de tipo aplicado, tuvo un nivel correlacional, enfoque mixto, diseño no experimental, y de temporalidad transversal. En tanto, la población se constituyó por 197 individuos mayores de 18 años, los cuales se encontraban en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad del CONADIS y eran residentes en Madre de Dios. La recolección de datos se realizó mediante las encuestas aplicadas a una muestra de 130 personas. Los hallazgos se lograron obtener por medio del chi-cuadrado de Pearson y evidenciaron que la discapacidad logra influir de manera significativa en la participación dentro del trabajo. Asimismo, el análisis con el coeficiente de correlación de Spearman logró revelar una relación positiva considerable entre la variable mercado laboral y las dimensiones accesibilidad, discriminación y políticas públicas. Finalmente, se concluyó que la discapacidad influye significativamente en la participación laboral. Por un lado, la falta de accesibilidad y la discriminación laboral percibida constituyen barreras estructurales que dificultan el ingreso y la estabilidad dentro del mercado de trabajo. Por otra parte, se evidenció que cada una de las políticas públicas enfocadas en esta población ha logrado una implementación efectiva en el mercado laboral.

Palabras clave: discapacidad, mercado laboral, accesibilidad, discriminación, políticas públicas.

ABSTRACT

This thesis, entitled “People with disabilities and the labor market in the department of Madre de Dios during the period 2020–2022,” sought to determine whether people's disabilities influence their participation in the labor market in the department of Madre de Dios during the years 2020–2022. It was considered an applied study, with a correlational level, mixed approach, non-experimental design, and transversal temporality. The population consisted of 197 individuals over the age of 18 who were registered in the CONADIS National Registry of Persons with Disabilities and were residents of Madre de Dios. Data collection was carried out through surveys administered to a sample of 130 individuals. The findings were obtained using Pearson's Chi-square test and showed that disability has a significant influence on participation in the workplace. Similarly, analysis using Spearman's correlation coefficient revealed a considerable positive relationship between the labor market variable and the dimensions accessibility, discrimination, and public policies. Finally, it was concluded that disability has a significant influence on labor participation. On the one hand, lack of accessibility and perceived workplace discrimination constitute structural barriers that hinder entry into and stability within the labor market. On the other hand, it was evident that each of the public policies focused on this population has been effectively implemented in the labor market.

Keywords: disability, labor market, accessibility, discrimination, public policies.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción y formulación del problema

El trabajo es el principal medio para lograr la integración social y la independencia personal. Sin embargo, actualmente se ve perjudicado por una crisis económica que se intensifica continuamente, obstaculizando el acceso al mercado laboral. Esta situación es aún más preocupante para ciertos grupos, como para aquellas personas que padecen de alguna discapacidad, quienes tienen que afrontar barreras tanto mentales como físicas que les limitan conseguir un empleo de manera constante. (Burzaco y Colino, 2017)

Para entrar en contexto, las personas con discapacidad (PCD) aluden a individuos que tienen alguna deficiencia intelectual, cognitiva, física o sensorial de manera permanente y natural y que, al enfrentarse a obstáculos sociales o ambientales, ven limitada su inclusión total dentro del grupo social en igual proporción y sin distinciones frente al resto. (Naciones Unidas [ONU], 2006)

Actualmente, la involucración de los individuos que sufren alguna discapacidad es baja dentro del ámbito laboral. “Es recurrente el incumplimiento de las cuotas de empleo establecidas por ley para este sector vulnerable de trabajadores, no solo de parte del sector privado, sino también del público” (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad [CONADIS], 2021, p. 9).

Las estimaciones globales indican que aproximadamente 1 000 millones de individuos mundialmente, equivalentes al 15,0 % de la totalidad correspondiente a la población, padecen alguna discapacidad. Aproximadamente el 80,0 % está en el rango de edad laboral. No obstante, con frecuencia, se les impide acceder a empleos dignos. Quienes viven con discapacidades, en particular las mujeres, se topan con importantes desafíos en el mundo laboral, como prejuicios, limitaciones físicas y falta de adaptaciones para obtener

información, obstaculizando así su igualdad de oportunidades. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], s.f.)

En Latinoamérica, cerca de 85 millones de individuos tienden a vivir con alguna condición de discapacidad, lo que se aproxima al 14,7 % del total de habitantes en esta parte del mundo. (García et al., 2021) Según los datos extraídos de los sondeos de hogares realizados en México, Chile, Bolivia, Perú, Costa Rica y Panamá, la tasa de empleo de individuos con estas condiciones fue inferior cuando se comparó con la de aquellos que no padecían esta condición, lo cual reflejó una brecha promedio del 26,0 %. La diferencia más pronunciada entre ambas tasas se observó en Panamá, con una diferencia porcentual del 33,6 %. En Costa Rica solo el 18,1 % de quienes tenían alguna discapacidad estaban empleados, frente al 46,4 % de quienes no presentaban discapacidad. En México y Perú el nivel de ocupación de las personas sin esta condición superó el 60,0 %, mientras que, en el caso de las PCD, fue del 35,1 % y 34,9 %, respectivamente. (Bietti, 2023)

El caso peruano, por tanto, no es ajeno a esta problemática, puesto que se realizó la Encuesta Nacional Especializada en Discapacidad (ENEDIS) en 2012, la cual indicó que el 5,2 % de los habitantes del país presentaba cierto tipo de discapacidad o limitación funcional, tanto si se trataba de nivel mental o físico. (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2014) Según los datos, solo 22 de cada 100 personas mayores de 14 años que padecían de una discapacidad estaban empleadas o en búsqueda activa de empleo, formando parte de la PEA. (INEI, 2014)

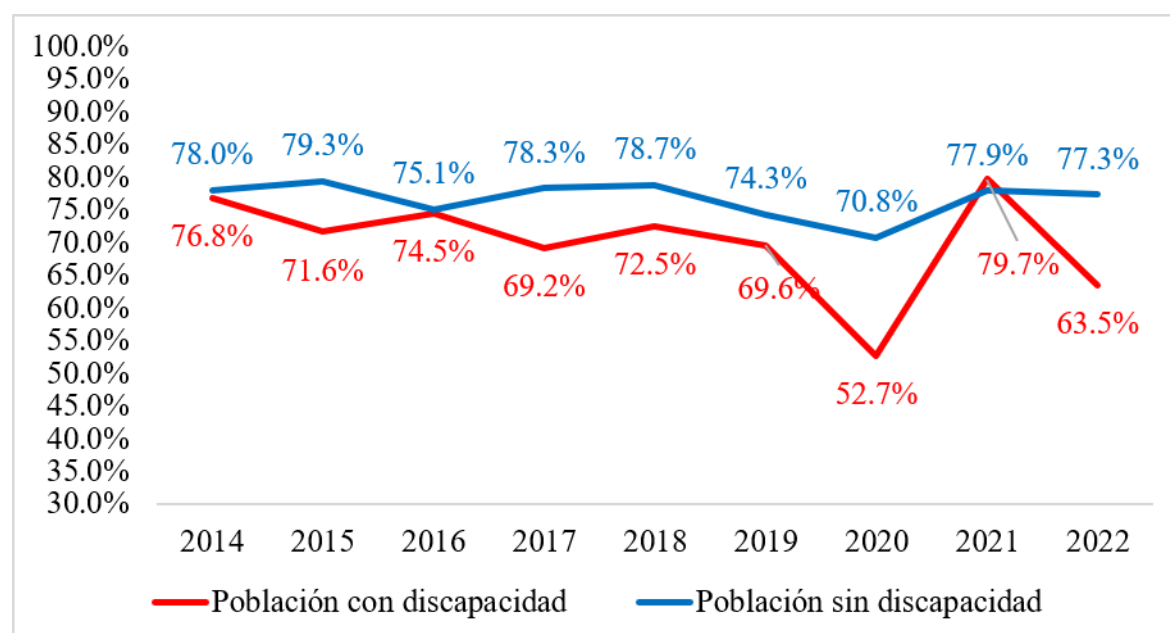
En el 2017, el número de personas que reportaron tener alguna discapacidad ascendió a 3 209 261, equivalente al 10,3 % de la población nacional. De este total, 1 820 304 eran mujeres (11,5 % del grupo femenino), mientras que 1 388 957 correspondían a hombres (9,0 % del grupo masculino). (INEI, 2019) Según el tipo de discapacidad, el 48,3 % presentaba

limitaciones visuales, el 15,1 % dificultades motrices, el 7,6 % auditivas, el 4,2 % cognitivas, el 3,3 % para socializar y el 3,1 % en comunicación verbal. (INEI, 2019)

En Madre de Dios, el 8,6 % de su población presentaba alguna limitación. De este grupo, 7 193 (52,1 %) eran mujeres y 6 612 (47,9 %) eran hombres. Según el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, al 2020 la Población con Discapacidad Económicamente Activa Ocupada registró su punto más bajo (52,7 %), mientras que en 2021 alcanzó su pico (79,7 %). Sin embargo, en 2022 la tasa descendió a 63,5 %, mostrando inestabilidad. Respecto a la población sin discapacidad, los valores oscilaron de manera más moderada, con mínimos en 2020 (70,8 %) y máximos en 2015 (79,3 %). (CONADIS, s.f.) A lo largo de los años, esta población mantuvo niveles más consistentes, con menos variaciones. A pesar de que ambas poblaciones presentaron fluctuaciones, la población sin discapacidad se mantuvo generalmente por encima de la población con discapacidad, destacando desigualdades sostenidas en el tiempo.

Figura 1

Evolución de la PEA ocupada (%) (2014–2022)



Nota. Adaptada de *Discapacidad en cifras*, por Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), s.f.

Partiendo de los datos anteriores, la realidad muestra que más del 35,0 % de los individuos discapacitados no se encontraban dentro del mercado de trabajo. A pesar de que la legislación peruana reconoce la equidad de derechos y oportunidades para estos individuos.

Por tanto, este estudio busca determinar si la discapacidad influye en la integración al mercado laboral.

1.1.1. Problema general

- ¿Cómo la discapacidad de las personas influye en la participación en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios, durante el período 2020–2022?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿La falta de accesibilidad en los espacios de trabajo representa una barrera para el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022?

- ¿Cuál es el grado de discriminación percibido por las personas con discapacidad en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022?

- ¿Las políticas públicas dirigidas a la población con discapacidad han logrado una implementación efectiva en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes nacionales

Arias et al. (2020) realizaron un trabajo titulado Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo, buscando examinar en qué condiciones se encontraban los empleados como también el bienestar de las PCD física entre 18 y 65 años de

la OMAPED - Huancayo. Se consideró un estudio cuantitativo, básico y descriptivo, con un grupo muestral conformado por 280 personas con discapacidad física. El procedimiento adoptado fue la síntesis como método de análisis, y empleó la encuesta como técnica, aplicando un cuestionario con escala de valoración. Como productos del análisis, se obtuvo que el 71,4 % de individuos discapacitados a nivel físico encuestados tenía de 40 a 59 años de edad; el 62,1 % pertenecía al sexo masculino; respecto al grado de instrucción, el 41,8 % contaba con estudios secundarios concluidos o inconclusos, el 37,9 % había cursado formación técnica o superior, el 16,1 % había completado o no había terminado la educación primaria, y el 4,3 % no tenía estudios; el 68,9 % de las personas participaba en el sector informal, tenía su propio negocio con ingresos variables, mientras que el 31,1 % trabajaba en el sector formal, recibiendo ingresos superiores o similares a la remuneración mínima. Recomendaron ampliar los estudios acerca de la realidad laboral de quienes presentan limitación física, ya que su condición no solo abarca empleos formales e informales, sino que también incluye a aquellos que no se encuentran en ninguna de estas categorías, limitándose únicamente a brindar apoyo a sus familiares.

Laurente (2022) en su tesis *Influencia de la discapacidad física en la inserción laboral de los usuarios de la OMAPED - Yunguyo, 2020*, evaluó el impacto de las limitaciones físicas en el acceso al empleo. Se desarrolló el estudio siguiendo un enfoque cuantitativo y un diseño básico de tipo causal-explicativo, aplicando el método hipotético-deductivo y un esquema no experimental de carácter transversal. Se consideró en la muestra a 61 personas atendidas por la OMAPED. Se emplearon encuestas como técnica y cuestionarios como instrumento para recoger la información, y los datos fueron procesados mediante el programa SPSS. El análisis estadístico aplicado fue no paramétrico, específicamente la prueba de chi-cuadrado. Dentro de los descubrimientos clave, se identificó que el 31,1 % de los participantes no formaba parte del mercado laboral y presentaba paraplejía, lo que implicaba

la pérdida de movilidad en ambas piernas, condición que representaba una barrera para su desarrollo personal y obstaculizaba su incorporación al ámbito laboral. Estos resultados permitieron concluir que la discapacidad tenía un impacto significativo en las oportunidades de empleo de los usuarios de la OMAPED.

Bustinza y Lacuta (2023) desarrollaron el artículo Discapacidad física, una valoración bajo dos perspectivas para la inserción laboral en Perú; el estudio buscó examinar el impacto de las limitaciones físicas en el acceso al empleo en el contexto peruano. Para ello, se consideró emplear una metodología cuantitativa, con un diseño básico de tipo causal-explicativo, el método hipotético-deductivo y un enfoque no experimental de corte transversal. La muestra fue de 61 participantes y los datos se recopilaron mediante encuestas, utilizando cuestionarios como herramienta principal. Con la finalidad de analizar la data se efectuó su procesamiento con el software estadístico SPSS. Entre los hallazgos principales se observó que el 31,1 % de los participantes no estaba integrado en el ámbito laboral y presentaba paraplejía; el 16,4 % señaló que las empresas no los contrataban debido a prejuicios sociales persistentes; el 1,6 % de los que tenían empleo reportó que sus salarios no alcanzaban para satisfacer sus requerimientos esenciales; y el 24,6 % identificó la discriminación y la exclusión como obstáculos clave para su incorporación al mercado de trabajo.

Castillon y Olazabal (2024) en su tesis Barreras que impiden el ingreso laboral de las personas con discapacidad sensorial auditiva dentro del sector industrial peruano en la actualidad, pretendieron reconocer las limitaciones estructurales o sociales más relevantes que afrontaban las PCD auditivas para acceder al empleo dentro del sector industrial en Perú. El estudio presentó un enfoque cualitativo, alcance descriptivo y transversal. La muestra se compuso de tres segmentos, expertos en temas de diversidad, gerentes de recursos humanos (RRHH) y PCD auditivas. Los instrumentos utilizados fueron entrevistas semiestructuradas

para los dos primeros segmentos de la población y un cuestionario con respuestas cerradas para el tercer segmento. Los resultados revelaron como barreras de la inclusión la carencia de una educación de calidad adaptada a las PCD auditivas. Asimismo, durante los procesos de selección y reclutamiento, las peticiones de adecuaciones razonables hechas por este grupo solían ser rechazadas o desatendidas con frecuencia por las entidades; además, la contratación de este grupo se veía perjudicada por prejuicios arraigados, la falta de sensibilización y capacitación de los empleados sobre la discapacidad auditiva. Determinaron que era fundamental implementar medidas que beneficiaran a las PCD auditivas para que la inclusión laboral en la industria peruana fuera más fácil.

Carrasco y Castilla (2024) en su estudio Inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023, analizaron y contrastaron la introducción de PCD al ámbito laboral tanto en entidades estatales como privadas en el Cusco. Se tuvo en cuenta un tipo de estudio básico, con un nivel descriptivo, un diseño no experimental y transversal, además de emplear un enfoque metodológico mixto. Para recoger los datos se emplearon como técnicas la encuesta y la entrevista. La población estuvo compuesta por 85 PCD de 18 a 65 años situadas en la provincia del Cusco pertenecientes al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad del CONADIS y que, además, cumplían con la condición de ser empleados dependientes; la muestra fue de 43 trabajadores (30 correspondían al sector público y 13 al privado) y se entrevistó a 5 representantes de las instituciones de ambos sectores. La información recopilada fue procesada y evaluada utilizando los softwares estadísticos SPSS y Excel. Del procesamiento se obtuvo que el 41,9 % de los participantes consideró positiva su integración en el ámbito laboral. Asimismo, más de la mitad (51,2 %) demostraba conocimiento sobre sus derechos laborales y afirmaba que su condición de discapacidad no representaba un obstáculo para desempeñar sus funciones laborales. Respecto a las situaciones de

discriminación, una cantidad considerable de los encuestados del sector público señaló que había atravesado por alguna; en cambio, los encuestados del sector privado en su mayoría percibían que sus instituciones eran inclusivas. Para mejorar la inclusión recomendaron que el CONADIS y las OMAPED promovieran capacitaciones dirigidas a las instituciones privadas y públicas. Además, era fundamental que todas las instituciones, a través de sus departamentos de RRHH, promovieran y fomentaran activamente la incorporación de individuos con limitaciones funcionales en las actividades del mercado laboral como parte de sus buenas prácticas organizacionales.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Cobeña (2020) en su proyecto de investigación, Las personas con capacidades diferentes y su inclusión en el sector laboral en la ciudad de Jipijapa, buscó determinar de qué manera los individuos con capacidades limitantes eran insertados en el campo laboral en la ciudad de Jipijapa y propuso como hipótesis que cuando existía una discapacidad física, esta tenía un impacto considerable en las oportunidades de acceso al empleo. Metodológicamente, tuvo un enfoque descriptivo cuantitativo y utilizó el método inductivo-deductivo. Para la recolección de información se encuestó a 186 personas con discapacidad y se entrevistó a 10 administradores de instituciones/empresas. Se identificó que el 29,0 % de individuos con distintas habilidades que formaban parte del ámbito laboral correspondía a personas de más de 40 años de género masculino. Según la clase de discapacidad, el 81,0 % presentaba una física. En relación con la inclusión en el contexto laboral, el 52,0 % no trabajaba, lo que confirmó la hipótesis de que las limitaciones físicas tenían un efecto considerable en el acceso al empleo. Recomendó fortalecer la capacidad de empleo local con el propósito de garantizar el derecho al trabajo de quienes presentaban capacidades diferentes y formular políticas que conllevaran a promocionar las oportunidades de empleo.

Angera y Cuadrado (2020) en su artículo Trabajo y discapacidad: adquisición, permanencia y reinserción laboral, buscaron analizar cómo influía la discapacidad en el desempeño laboral y examinar los obstáculos que enfrentaban las PCD al intentar reincorporarse al ámbito laboral. La investigación, de carácter descriptivo, combinó metodologías cualitativas y cuantitativas en su enfoque. Para recopilar la información se utilizaron tres técnicas principales: entrevistas con especialistas del área, aplicación de cuestionarios y análisis de documentos relevantes. La población estudiada comprendió 17 individuos con edades entre 18 y 65 años, todos pacientes en tratamiento ambulatorio en el Instituto Nacional de Rehabilitación Psicofísica del Sur. La distribución por género mostró una predominancia masculina, con 14 casos (equivalentes al 82,0 % del total), frente a 3 participantes mujeres (que representaban el 18,0 % restante). Los resultados revelaron que el 88,0 % de los participantes no tenía empleo debido a múltiples razones, como limitaciones físicas (incluyendo problemas de movilidad y dolor), obstáculos sociales (falta de accesibilidad y prejuicios), dificultades para conseguir trabajo por su condición de discapacidad o porque estaban estudiando en la universidad. La mayor parte de los encuestados eran hombres de entre 46 y 60 años. A partir de estos hallazgos, se concluyó que la discapacidad, sumada a la edad, afectaba significativamente las oportunidades de conseguir y mantener un empleo. No se encontró un vínculo directo entre la estabilidad laboral y el tipo de actividad desempeñada. Además, el mercado laboral no integraba de manera efectiva a las PCD, a pesar de que existían normas que promovían la equidad en las oportunidades de empleo.

Lima et al. (2021) en su artículo Una visión general del mercado laboral para personas con discapacidad visual en la ciudad de Rio de Janeiro, tuvieron como propósito delinear las características de un grupo representativo de PCD, en particular aquellas con discapacidad visual, así como de empresas privadas que las emplean en esta ciudad, con el fin de acceder a

subsidios destinados a fortalecer las políticas públicas que aseguren a esta población el derecho a generar ingresos. La investigación fue descriptiva con un diseño cualitativo; se usaron como instrumentos cuestionarios y entrevistas estructuradas. La muestra estuvo constituida por veinte personas con discapacidad visual y ocho responsables del departamento encargado de la administración del personal en compañías privadas. El trabajo de indagación realizado reveló que las PCD visuales enfrentaban diversos obstáculos al momento en que deseaban encontrar un empleo, tales como el prejuicio, la falta de políticas empresariales para la contratación de PCD, el desempeño insatisfactorio del departamento de RRHH de las empresas, la falta de accesibilidad y de acceso a educación y capacitación. Asimismo, las empresas señalaron dificultades relacionadas con la rotación de los empleados como también el incremento de los gastos de contratación. Se determinó que, pese a más de 25 años de normativas inclusivas, persistía una necesidad apremiante de renovar las políticas públicas vinculadas al ámbito empresarial, orientadas a la revalorización de las PCD, conforme a lo señalado en el ODS 8 de la ONU.

Velandia et al. (2021) en su artículo La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local, examinaron las condiciones laborales de estos ciudadanos vulnerables en cinco ciudades principales: Cali, Barranquilla, Medellín, Bogotá y Bucaramanga, utilizando un enfoque cuantitativo. La información analizada provino del Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad y del Servicio Público de Empleo, correspondiente al año 2018. Entre los hallazgos se destacaron tasas de desempleo que variaban entre el 17,0 % y el 41,0 % a nivel municipal, mientras que la proporción de empleos sin contrato formal fluctuaba entre el 69,0 % y el 81,2 %. Además, la capacitación laboral alcanzaba una cobertura máxima del 6,8 %, y se identificaron desequilibrios en el proceso de vinculación laboral, con una probabilidad del 26,1 % de que las PCD consiguieran trabajo frente a un 73,9 % de vacantes destinadas a este

grupo. La investigación concluyó que era urgente que los responsables de políticas públicas diseñaran e implementaran estrategias de inclusión laboral desde un enfoque local y descentralizado, adaptado a las particularidades de cada territorio. Esto permitiría crear medidas más favorables, que se encontraran en concordancia con los desafíos, necesidades y oportunidades específicas de cada región. Asimismo, recomendaron impulsar investigaciones y políticas sobre empleo para PCD con perspectiva local, ya que este enfoque podría tener un impacto más directo en cada uno de los problemas estructurales dentro del mercado laboral, al considerar las dinámicas, contextos y potencialidades de cada zona.

Chaluisa (2023) en su tesis *Determinantes de la inserción laboral de las personas con discapacidad: Caso cantón La Maná, período 2020*; buscó establecer los determinantes que afectaban al momento en que los individuos buscaban empleo y planteó como hipótesis que los factores sociodemográficos poseían influencia en la probabilidad de inserción laboral. El trabajo de indagación adoptó un carácter cuantitativo, con un enfoque no experimental y empleó el método hipotético-deductivo. Esta investigación validó su hipótesis al demostrar que diversos elementos afectaban las posibilidades de insertarse en el campo de trabajo, entre los que destacaban la formación académica, el rol de cabeza de familia, la presencia de hijos, las clases de discapacidad y su nivel de severidad. Al contrastar con otras localidades del territorio nacional, como Guayaquil, se observó que quienes poseían discapacidades físicas mostraban mayores probabilidades de conseguir empleo. Recomendó a los organismos gubernamentales implementar medidas y planes de acción para disminuir la marginación de las PCD, tanto en entidades públicas como privadas, mejorando las condiciones de trabajo, con el fin de que este grupo vulnerable se involucrara en el mercado ocupacional.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar si la discapacidad de las personas influye en la participación en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios, durante el período 2020–2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar si la falta de accesibilidad en los espacios de trabajo representa una barrera para el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.
- Determinar el grado de discriminación percibido por las personas con discapacidad en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.
- Determinar si las políticas públicas dirigidas a la población con discapacidad han logrado una implementación efectiva en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.

1.4. Justificación

El estudio actual determinó el impacto de las condiciones de discapacidad en la incorporación al mercado laboral dentro del departamento de Madre de Dios, durante el período comprendido entre 2020 y 2022. La justificación abarcó las siguientes perspectivas: Desde una perspectiva práctica, constituyó una base de recopilación de información y análisis, con la intención de plantear iniciativas que facilitaran la inserción en el trabajo de las PCD. Respecto a la perspectiva social, la investigación destacó una problemática que afectaba a un segmento de la sociedad, debido a que la población con discapacidad enfrentaba desafíos únicos.

De acuerdo con la perspectiva teórica, se recurrió al análisis de la literatura existente para comprender los diversos postulados de los autores en relación con ambas variables. Este

trabajo fue importante porque proporcionó una visión precisa de los obstáculos y barreras que enfrentaban las PCD dentro del entorno laboral. Los hallazgos permitieron a quienes elaboran políticas públicas diseñar planes más eficientes y específicos con el objetivo de impulsar la inclusión y no solo enriquecieron la producción académica, sino que además permitieron que la sociedad se desarrollara de forma más equitativa y con mayor justicia.

1.5. Hipótesis

Las hipótesis constituyen planteamientos preliminares que buscan explicar el fenómeno investigado. (Hernández et al., 2014)

1.5.1. Hipótesis general

- La discapacidad de las personas influye en la participación en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios, durante el período 2020–2022.

1.5.2. Hipótesis específicas

- La falta de accesibilidad en los espacios de trabajo representa una barrera para el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.

- Existe un alto grado de discriminación percibido por las personas con discapacidad en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.

- Las políticas públicas dirigidas a la población con discapacidad han logrado una implementación efectiva en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Discapacidad*

Cuando hablamos de discapacidad, se hace referencia a la limitación o imposibilidad (derivada de una deficiencia) para ejecutar acciones con la misma capacidad y dentro de los parámetros considerados habituales en los seres humanos. Este concepto abarca tanto las restricciones funcionales como las dificultades para llevar a cabo actividades como consecuencia de una condición que puede ser sensorial, mental o física. (INEI, 2019)

En correspondencia con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), la definición de discapacidad engloba tres dimensiones interrelacionadas: deficiencias físicas o mentales, limitaciones para realizar actividades cotidianas y barreras que restringen la participación social. Este marco conceptual destaca los efectos adversos que surgen cuando la salud y el entorno (factores ambientales y características personales) de una persona interactúan. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2001)

La ONU conceptualiza a estas personas como aquellas que tienen una limitación cognitiva, física, psicológica o sensorial permanente y que, al enfrentarse a obstáculos sociales o ambientales, pueden verse limitadas en su integración social equitativa y activa. (ONU, 2006) La Ley N.º 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) indica que se considera PCD a quien padece una o múltiples condiciones limitantes permanentes de tipo intelectual, sensorial, físico o mental, las cuales, al incorporarse con obstáculos actitudinales y ambientales, generan restricciones al momento de ejercer sus derechos o dificultan su clara participación social en condiciones de igualdad. (Ley 29973, 2012)

En esta investigación nos adherimos a la definición de la ONU, debido a que resalta el impacto de cada una de las limitantes mencionadas en la participación plena en la sociedad.

2.1.1.1. Clasificación de la discapacidad. El Ministerio de Salud (2024) identifica cuatro tipos de discapacidad. Estos serán detallados en la tabla 1 a continuación:

Tabla 1

Tipos de discapacidad

Tipos	Definición
Discapacidad física o motora	Se refiere a la condición que surge cuando una alteración en las funciones corporales o la ausencia de una estructura anatómica limita la capacidad de movilidad autónoma en las actividades diarias.
Discapacidad sensorial	Este grupo comprende a individuos con pérdida total o parcial de las capacidades visuales o auditivas que experimentan dificultades significativas durante la comunicación y el uso del lenguaje.
Discapacidad intelectual	Se refiere a la condición caracterizada por dificultades en el desarrollo de competencias cotidianas que permiten a los individuos adaptarse y responder efectivamente a las exigencias del entorno.
Discapacidad mental o psíquica	Esta condición se vincula directamente con los patrones conductuales de la persona. Se considera que una persona presenta este tipo de limitante cuando manifiesta alteraciones significativas en su capacidad de adaptación comportamental.

Nota. Adaptada de *Discapacidad: Tipos de discapacidad*, por Ministerio de Salud, 2024.

2.1.2. Modelos teóricos de la discapacidad

2.1.2.1. Modelo médico. Desde la perspectiva médica, la discapacidad se concibe como una limitante en la que la persona tiene una deficiencia física o funcional que limita su experiencia vital en su totalidad. Esta condición implica una reducción en las oportunidades y posibilidades de desarrollo personal debido a las limitaciones asociadas al cuerpo o a sus capacidades. (Ferreira, 2010) Este modelo conceptualiza la discapacidad como una condición resultante de patologías, lesiones o trastornos de salud que demandan atención clínica especializada. El abordaje terapéutico, realizado por profesionales de la salud, busca tanto la recuperación funcional como la adaptación psicosocial del individuo mediante intervenciones personalizadas. (OMS, 2001) Esta perspectiva sostiene que las PCD tienen la facultad de aportar positivamente al desarrollo de la sociedad únicamente si logran rehabilitarse y asimilarse a la norma, ya que solo así se les reconoce su valor como individuos. (INEI, 2019)

2.1.2.2. Modelo social. Desde otra perspectiva, la discapacidad dentro de lo social plantea que esta no se debe considerar como una condición limitante a nivel individual; por el contrario, debe ser vista como una barrera creada por la sociedad. Su principal objetivo es fomentar que todas las personas se integren de forma igualitaria y plena en los distintos ámbitos sociales. (OMS, 2001) Este planteamiento sostiene que el verdadero origen de las dificultades no radica en las particularidades de las PCD, sino en la incapacidad estructural de la sociedad para ofrecer apoyos efectivos e integrar sus necesidades en el diseño de políticas y espacios colectivos; asimismo, más que ignorar el componente individual, esta perspectiva lo sitúa dentro del contexto de un marco de derechos universales y accesibilidad. (Toboso y Arnau, 2008)

2.1.2.3. Modelo biopsicosocial. Este enfoque unifica las miradas médica y social, pasando de una visión en la que la discapacidad era un defecto personal, a una en la que la discapacidad representa una expresión de la variedad humana; por tanto, la síntesis es de

particular importancia en el presente, pues delinea con precisión los ámbitos de cada modelo: el médico aporta los fundamentos científicos de la rehabilitación y el social fundamenta la equidad y la plena ciudadanía. (INEI, 2019) Desde la perspectiva biopsicosocial, la discapacidad es principalmente una situación problemática de ámbito social, lo cual implica que el objetivo central en el abordaje de la discapacidad debería ser garantizar la integración y el involucramiento de cada individuo en la comunidad. (Vanegas y Gil, 2007)

2.1.2.4. Modelo político activista. Las PCD en esta perspectiva son catalogadas como personas que sufren discriminación de manera continua por parte de la gente con la que conviven, exclusión social y abuso, lo que las posiciona en la sociedad como un grupo en desventaja. (Padilla, 2010) Este modelo fundamenta su justificación en el intento de reivindicar el respeto de cada uno de los derechos fundamentales de las PCD, introduciendo la posibilidad de que construyan, junto a otras personas que viven situaciones parecidas, una identificación de tipo colectivo. Además, promueve su derecho a desarrollar una vida plena, fundamentada en el autorreconocimiento y la aceptación social. (Pinillos et al., 2017)

2.1.3. Mercado laboral

El ámbito laboral funciona como un escenario económico en el que interactúan cada una de las personas que buscan trabajo como también aquellas que lo ofrecen. En este entender, se denomina "trabajador" a la persona que brinda sus servicios profesionales y "empleador" a aquella que requiere dichos servicios. (Olivera, 2012)

Para Kiziryan (2025), representa el espacio de interacción entre quienes buscan empleo (demanda) y quienes ofrecen oportunidades de trabajo (oferta). Este sistema cumple un rol fundamental en el desarrollo socioeconómico, ya que su dinámica influye directamente en la generación de puestos de trabajo y en el progreso económico nacional. Para garantizar relaciones laborales equilibradas, el Estado establece un marco jurídico que regula cada una de las obligaciones y los derechos tanto de los empleados como de los empresarios.

El mercado laboral está conformado por las oportunidades de trabajo que las empresas e instituciones generan en un contexto geográfico y temporal específico. (Chiavenato, 2007) En conclusión, para este estudio se adoptó la definición de Olivera debido a que se centraba en la relación entre trabajadores y empleadores en el intercambio de servicios laborales.

2.1.4. Modelos teóricos del mercado laboral

2.1.4.1. Teoría clásica. De acuerdo con Jiménez (2012), esta teoría tuvo su origen en las propuestas realizadas por Adam Smith y David Ricardo, quienes la desarrollaron en sus obras *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones* (1776) y *Principios de economía política y tributación* (1817), respectivamente. Adam Smith sentó las bases teóricas del análisis económico clásico, desarrollando los principios fundamentales de la teoría del valor y los precios, así como el primer marco conceptual para entender el crecimiento económico. Su obra destacó que el incremento de la riqueza nacional dependía esencialmente de ganancias en productividad laboral, las cuales estaban directamente vinculadas al nivel de especialización profesional y a la división técnica del trabajo. Paralelamente, David Ricardo elaboró teorías sobre la renta económica, los patrones que reflejan cómo se reparte el ingreso y su efecto en la dinámica del crecimiento, partiendo del principio de productividad marginal decreciente en el uso de tierras agrícolas.

Según Argoti (2011), el enfoque microeconómico sostiene que los mecanismos libres del mercado, sustentados en el principio del libre comercio sin intervención estatal, pueden conducir de forma inevitable a que cada economía alcance un estado de equilibrio ideal. En ese contexto, se obtendría la mejor utilización posible de los recursos limitados y se llegaría al uso total de los factores de producción, o por lo menos a una tasa de empleo bastante alta. El autor explica que el requerimiento de empleo está sujeto a las decisiones de las empresas, ya que son estas unidades productivas las que requieren mano de obra para operar maquinaria y equipos, permitiéndoles generar bienes y servicios. Por otro lado, la oferta de empleo en el

mercado laboral proviene de los trabajadores, quienes ofrecen su fuerza laboral, es decir, sus habilidades físicas e intelectuales, a las empresas.

Para Márquez y Silva (2008), del enfoque clásico se deriva un modelo que presenta estas particularidades: existe propiedad privada y competencia perfecta en cada uno de los sectores (lo que implica una oposición a los monopolios), un estado de equilibrio en el que se alcanza el máximo nivel de empleo posible, basado en la autorregulación de los precios que se ajustan libremente, y una representación gráfica de la oferta que no varía con los precios. Este modelo define el punto en que se igualan tanto la cantidad ofrecida como la demandada, y en el cual las variaciones en el consumo o la tributación únicamente inciden en los precios. Por esta razón, se considera innecesaria la intervención estatal. Este marco teórico busca explicar especialmente el comportamiento en el largo plazo, donde cada una de las variables llega a un punto de estabilidad; el volumen de producción depende de la cantidad ofrecida; la ley de Say asegura que se mantenga la armonía entre la oferta disponible y la demanda existente, y el costo de los bienes se determina por el esfuerzo laboral incorporado en su creación.

La escuela clásica postulaba que los mercados laborales automáticamente alcanzaban el equilibrio de pleno empleo. Sus teóricos argumentaban que el desempleo era esencialmente una elección individual: los trabajadores permanecían desocupados por insistir en remuneraciones superiores a las que el mercado podía ofrecer. Según esta visión, la reducción salarial voluntaria eliminaba el desempleo, considerado un desajuste transitorio que las fuerzas autorreguladoras del mercado (especialmente la flexibilidad salarial a la baja) corregían sin necesidad de intervención estatal. (Cordón y García, 2012)

Se desprende de la teoría clásica que las PCD pueden ser insertadas en el mercado laboral, siempre y cuando sus remuneraciones no sean elevadas, sino que se les considere

como mano de obra barata. Además, se espera que la productividad de esta población sea proporcional a su salario.

2.1.4.2. Teoría keynesiana. Keynes, por otro lado, planteó que las relaciones macro entre cantidad ofrecida y cantidad demandada a nivel agregado no coinciden. Debido a esto, no es correcto afirmar que la economía tienda de manera espontánea al empleo total, puesto que la demanda agregada funciona como una barrera para alcanzar dicha meta. (Argoti, 2011)

De este modo, a diferencia de lo que sostiene la teoría neoclásica, Keynes argumentaba que reducir los sueldos nominales no representaba una alternativa viable al problema del desempleo, sino que, por el contrario, incrementaría el paro no voluntario. Esto se debía a que, al caer la demanda global, también se vería afectada negativamente la producción y, en consecuencia, el requerimiento de mano de obra. (Pérez y Neffa, 2006)

Keynes sostenía que el sistema de mercado capitalista no alcanzaba automáticamente el empleo total, lo cual implicaba que podían surgir tanto desempleo no voluntario como fallas en la competencia. Con el fin de alcanzar un desarrollo económico sostenido y un uso óptimo de los insumos productivos, en línea con el bienestar social, consideraba esencial la intervención reguladora del Estado en la economía. (Jiménez, 2012)

La teoría keynesiana sostiene que el desempleo surge principalmente por una demanda agregada insuficiente. Desde esta perspectiva, el desempleo involuntario es consecuencia directa de una demanda efectiva demasiado baja. Por ello, Keynes y sus seguidores argumentaban que la intervención gubernamental, ya sea mediante recortes fiscales o incremento del gasto público, resulta fundamental para que la economía sea estimulada y pueda lograr el empleo pleno. En este marco, los gobiernos deben asegurar un nivel de demanda adecuado para generar y sostener puestos de trabajo, pero sin excederse, ya que un estímulo excesivo podría desencadenar presiones inflacionarias. (Cordón y García, 2012)

De acuerdo con lo descrito, las personas con discapacidad presentan problemas para insertarse laboralmente debido a la insuficiente demanda efectiva. Para aumentar dicha demanda y facilitar su inserción, sería necesaria la intervención del Estado.

2.1.4.3. Teoría del capital humano. El principio fundamental de esta propuesta teórica plantea que las personas ingresan al sector ocupacional acompañadas de habilidades desiguales. Estas diferencias no solo dependen de sus aptitudes naturales, sino, principalmente, del tiempo y esfuerzo invertidos en desarrollar dichas competencias. (Beneyto, 2013)

Becker, en su libro *Human capital*, planteó como premisa fundamental que la educación y la capacitación eran elementos importantes en los que las personas racionales invertían con la finalidad de aumentar su ingreso futuro y su productividad. Además, postuló que, al decidir invertir en su formación, las personas sopesaban los costos involucrados, como el costo de oportunidad (ingresos perdidos por dedicar tiempo al estudio) y los gastos directos (matrículas, materiales), frente a los beneficios económicos que podrían obtener a largo plazo con mayor cualificación. (Pérez-Fuentes y Castillo-Loaiza, 2016)

Uno de los efectos más notorios de las desigualdades en la inversión de capital humano es la disparidad salarial entre las personas. Esto se debe a que quienes deciden invertir en su formación renuncian a ingresos inmediatos que podrían obtener trabajando, con la expectativa de lograr mayores ganancias en el futuro. Estas futuras remuneraciones deben ser lo suficientemente altas para compensar el esfuerzo y los recursos invertidos. Además, según esta perspectiva teórica, el desempleo podría explicarse, en parte, por niveles insuficientes de capital humano en la fuerza laboral. (Cordón y García, 2012)

Con base en la anterior teoría, al poseer un mayor nivel educativo, no solo aumentará el salario percibido, sino también la probabilidad de empleabilidad y, por tanto, mayores oportunidades de acceder al mercado laboral.

2.1.5. Base legal

2.1.5.1. Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N.º 29973, 2012) – Capítulo VI Trabajo y Empleo. La legislación nacional, correspondiente a la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, crea un sistema de protección jurídica completo destinado a salvaguardar los derechos fundamentales e impulsar la plena participación social de las PCD. En su articulado, esta norma contempla disposiciones particulares sobre el ámbito laboral, las cuales se detallan a continuación. (Ley 29973, 2012)

2.1.5.2. Artículo 49: Cuota de empleo. El sector público tiene la obligación legal de incluir en su plantilla laboral un mínimo del 5,0 % de colaboradores con discapacidad, calculado sobre el total de sus trabajadores. Por su parte, las empresas privadas que superen los cincuenta empleados deben contratar como mínimo un 3,0 % de personal en situación de discapacidad.

Antes de iniciar cualquier proceso de selección de personal, las instituciones del Estado deben comprobar que cumplen con el porcentaje mínimo requerido del 5,0 %, sin distinción de modalidad contractual. Aquellas entidades públicas que no alcancen esta meta quedarán sujetas a las sanciones administrativas planteadas dentro del reglamento de desarrollo normativo de la ley.

Los recursos obtenidos por concepto de sanciones por incumplimiento de la cuota en el sector público serán invertidos en:

- Programas de capacitación y mejora de habilidades para el desempeño laboral.
- Iniciativas de intermediación y creación de empleo para PCD.

La vigilancia del cumplimiento de estas disposiciones está a cargo de:

- Para el sector privado: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Para el sector público: La Autoridad Nacional del Servicio Civil, que deberá

actuar en coordinación con el CONADIS. (Ley 29973, 2012)

2.1.5.3. Artículo 50: Ajustes razonables para personas con discapacidad. Las PCD deben recibir por derecho todas las adaptaciones necesarias, tanto durante las etapas de atracción y evaluación de candidatos, como en su entorno laboral, con el fin de garantizar condiciones equitativas y accesibles para su participación efectiva en el ámbito laboral.

Las adaptaciones en procesos de selección abarcan la modificación de técnicas, instrumentos y dinámicas de evaluación. En el puesto de trabajo, consisten en adecuaciones de herramientas, maquinaria y ambiente laboral (incluyendo tecnología de apoyo), así como flexibilización organizacional y horaria, según las particularidades de cada trabajador con discapacidad.

El MTPE y los gobiernos regionales apoyan a las empresas en la aplicación de los ajustes necesarios para trabajadores con discapacidad. Además, las empresas con rentas de tercera categoría pueden deducir estos gastos del Impuesto a la Renta, en función del índice porcentual definido por el MEF vía Decreto Supremo.

La normativa establece que todos los empleadores, sin distinción entre sector público y privado, deben garantizar las adaptaciones necesarias para sus trabajadores con discapacidad. La única excepción aplicable ocurre cuando la empresa o institución pueda justificar que estos cambios implicarían costos o dificultades desmedidas, para lo cual deberá seguir los lineamientos técnicos que el Ministerio de Trabajo ha determinado para evaluar estos casos especiales. (Ley 29973, 2012)

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Demanda de trabajo

Corresponde al número de empleados que las organizaciones o empleadores particulares están en condiciones de contratar. En este contexto, las empresas actúan como "demandantes" de fuerza laboral en el ámbito del empleo, incorporando al personal necesario para operar eficientemente y optimizar sus resultados económicos. (Arribas, 2022)

2.2.2. Discapacidad física o motora

Se refiere a una condición que surge debido a una alteración en las funciones corporales o la ausencia de alguna extremidad, limitando la capacidad de movimiento y desplazamiento en las actividades diarias. (Ministerio de Salud, 2024)

2.2.3. Discapacidad sensorial

Se refiere a una condición caracterizada por la disminución completa o parcial de la capacidad visual o auditiva, que genera limitaciones en los procesos comunicativos o el uso del lenguaje. (Ministerio de Salud, 2024)

2.2.4. Discapacidad intelectual

Hace referencia a la situación caracterizada por dificultades en las capacidades prácticas que una persona desarrolla para adaptarse y enfrentar diversas situaciones cotidianas. (Ministerio de Salud, 2024)

2.2.5. Discapacidad mental o psíquica

Se refiere a aquella vinculada directamente con la conducta de un individuo. Una persona presenta discapacidad mental o psíquica cuando manifiesta alteraciones en su comportamiento adaptativo. (Ministerio de Salud, 2024)

2.2.6. Mercado laboral

Ámbito económico donde se relacionan aquellos que se encuentran buscando empleo como también quienes lo ofrecen. En este entender, se denomina "trabajador" a quien proporciona su fuerza laboral y "empleador" a quien requiere dichos servicios. (Olivera, 2012)

2.2.7. Oferta laboral

Individuos que ofrecen sus habilidades tanto manuales como cognitivas a las organizaciones, aportando así su potencial productivo. (Argoti, 2011)

2.2.8. Persona con discapacidad

Una persona que padece de una limitación sensorial, mental, intelectual o física de forma permanente, que cuando intenta participar se encuentra con diversos obstáculos que le impiden su plena y efectiva integración dentro de la sociedad. (ONU, 2006)

2.2.9. Políticas públicas de inclusión social

Se trata de un conjunto de herramientas institucionales diseñadas para eliminar obstáculos sociales que dificultan la inclusión. Entre estas medidas se encuentran las políticas laborales, las iniciativas para garantizar un ingreso y una continuidad correctos en la educación, así como los esfuerzos para garantizar una protección social universal frente a enfermedades y la vejez. (Paz, 2016)

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Este estudio fue de tipo aplicado, nivel correlacional, enfoque mixto, diseño no experimental y de temporalidad transversal.

Fue aplicado porque implementó soluciones reales basadas en fundamentos teóricos, orientando sus acciones a satisfacer cada una de las demandas de las personas y la sociedad. (Baena, 2017) Por lo cual, la investigación buscó proponer medidas que fomentaran un mayor involucramiento de la población con discapacidad dentro del campo de trabajo en el departamento de Madre de Dios, durante el 2020 al 2022.

La investigación adoptó un nivel correlacional, cuyo propósito fue examinar la conexión o el grado de vinculación entre un par o más de variables, conceptos o categorías dentro de un entorno o muestra determinada. (Hernández y Mendoza, 2018)

El estudio utilizó un enfoque metodológico mixto, el cual integró sistemáticamente la recolección, análisis e interpretación conjunta de información cuantitativa y cualitativa dentro de una misma investigación, con el fin de dar respuesta integral a los objetivos planteados. (Hernández et al., 2006)

El diseño fue no experimental, pues su realización se efectuó sin intervenir intencionadamente en las variables, sino que, por el contrario, se ejecutó exclusivamente observando cada hecho en su ambiente habitual para luego analizarlo. (Hernández y Mendoza, 2018)

El horizonte fue transversal, ya que recolectó información en un momento único. (Hernández y Mendoza, 2018) Aunque se utilizaron datos estadísticos correspondientes al período 2020–2022 con el objetivo de caracterizar la situación laboral de las personas con discapacidad en el departamento de Madre de Dios.

3.2. Ámbito temporal y espacial

En cuanto a la temporalidad, el estudio abarcó el período comprendido entre 2020–2022. Además, en la descripción del problema, se tomaron datos estadísticos de estos años, complementados con información de años anteriores, que fue recopilada de diversas fuentes de información, como la Organización Internacional del Trabajo, los censos nacionales elaborados por el INEI y el Observatorio Nacional de la Discapacidad.

Considerando la vasta extensión geográfica del país y con el fin de facilitar el acceso a los sujetos de estudio, se delimitó el área de investigación al departamento de Madre de Dios. Este enfoque respondió a que, a partir de los datos del CONADIS (s.f.), se calculó que, en promedio, durante los tres años considerados en el período de estudio, el 37,0 % de las PCD se mantuvo fuera del mercado de trabajo.

En conclusión, tras delimitar el ámbito temporal y espacial del estudio, se determinó que no existieron limitaciones que impidieran su correcta realización.

3.3. Variables

Una variable se considera como una propiedad que cuenta con una variación que se puede observar y medir. (Hernández et al., 2014)

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variables	Definición	Definición	Dimensiones	Indicadores
	Conceptual	Operacional		
Independiente	Son aquellas	Personas con	Dimensión 1:	Limitaciones para moverse.
	personas que	condición de	Discapacidad	
	cuentan con una	salud que genera	física o motora.	
Personas con	limitación	limitaciones en	Dimensión 2:	Limitaciones para

discapacidad	sensorial,	movilidad,	Discapacidad	ver.
	cognitiva,	comunicación,	sensorial.	Limitaciones para
	mental o física,	aprendizaje o		oír.
	que además es	interacción		Limitaciones para
permanente. Esta	social, las cuales			comunicarse.
limitación puede	afectan la	Dimensión 3:		Limitaciones para
representar	participación en	Discapacidad		aprender.
diversos	distintos	intelectual.		
obstáculos que	entornos. Los	Dimensión 4:		Limitaciones para
impiden que	cuatro tipos de	Discapacidad		relacionarse con
estas personas	discapacidad se	mental o		los demás.
participen de	miden en el	psíquica.		
forma efectiva y	cuestionario			
plena en la	mediante las			
comunidad.	respuestas			
(ONU, 2006)	afirmativas.			
Ámbito	Percepción de	Dimensión 5:		Percepción sobre
económico	las personas con	Accesibilidad.		la accesibilidad
donde se	discapacidad			como barrera para
relacionan	sobre las			el acceso laboral.
Dependiente	quienes buscan			Percepción sobre
	empleo y			la disposición de
	quienes lo			los empleadores
ofrecen. En este	enfrentan en su			para implementar
contexto, se	acceso,			ajustes

Mercado laboral	denomina	permanencia y	razonables.
	"trabajador" a	desarrollo	Rechazo de
	quien	dentro del	ofertas laborales
	proporciona su	mercado laboral.	por falta de
	fuerza laboral y	Las tres	condiciones
	"empleador" a	dimensiones se	adecuadas.
	quien requiere	miden en el	Dimensión 6: Percepción de
	dichos servicios.	cuestionario	Discriminación.
	(Olivera, 2012)	mediante	por motivo de
		preguntas con	discapacidad.
		respuestas de	Percepción sobre
		escala tipo	estereotipos de
		Likert.	empleadores
			hacia personas
			con discapacidad.
			Experiencia de
			exclusión en
			actividades
			laborales.
		Dimensión 7:	Percepción del
		Políticas	impacto de las
		públicas.	políticas públicas
			en el acceso al
			mercado laboral
			Percepción del

efecto de los
incentivos
gubernamentales
en el compromiso
empresarial con la
contratación de
personas con
discapacidad.
Percepción sobre
la inclusión de
personas con
discapacidad en
programas
estatales de
capacitación
laboral.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Comprendió la totalidad de los sujetos o elementos que cumplieron con los criterios y características definidos para la investigación. (Hernández y Mendoza, 2018) Para llevar a cabo esta investigación, se identificaron 197 personas del departamento de Madre de Dios, mayores de 18 años, empadronadas en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad del CONADIS en el año 2020. (CONADIS, s.f.)

3.4.2. Muestra

La muestra correspondió a una parte que fue seleccionada del total de la población; de este grupo se obtuvo información necesaria para el estudio, que debía reflejar adecuadamente las características del grupo mayor que representa. El estudio empleó un esquema de muestreo con base probabilística, procurando que cada uno de los miembros de la población tuviera una oportunidad igual de ser seleccionado. Este método requirió: (1) definir las características poblacionales, (2) establecer el tamaño muestral adecuado, y (3) aplicar procedimientos aleatorios o sistemáticos para elegir las unidades de análisis. (Hernández et al., 2014)

Con el propósito de determinar el tamaño muestral se utilizó la ecuación estadística que se detalla a continuación:

$$n = \frac{(Z^2) * (P * Q * N)}{((e^2)(N - 1) + (Z^2) * (P * Q))}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra.

p: Probabilidad de éxito.

e: Error esperado.

Z: Valor de la abscisa para la probabilidad del 95,0 % de confianza.

Q: Probabilidad negativa.

P: Probabilidad positiva.

N: Tamaño de la población.

$$n = \frac{(1,96^2) * (0,5 * 0,5 * 197)}{((0,05^2)(197 - 1) + (0,5^2) * (0,5 * 0,5))} = 130$$

3.5. Instrumentos

Para recopilar la información, se empleó la técnica de encuesta para obtener los datos, con un instrumento que corresponde a un cuestionario estructurado, compuesto por ítems de formato cerrado (Anexo B).

La encuesta se conceptualizó como un método de investigación diseñado para recopilar datos proporcionados directamente por los participantes, ya sea sobre sus características personales o acerca de un tópico específico de estudio. (Arias, 2012)

El cuestionario representó una variante de encuesta implementada mediante un formato físico o digital que contenía un conjunto estructurado de interrogantes. Esta modalidad se clasificó como autoadministrada, ya que los participantes respondieron directamente el instrumento, sin mediación del investigador durante el proceso de cumplimentación. (Arias, 2012)

Las preguntas de formato cerrado fueron aquellas que presentaron alternativas de respuesta predeterminadas, facilitando significativamente los procesos de codificación y análisis estadístico posterior. (Hernández et al., 2014)

El cuestionario estuvo conformado por veintitrés (23) preguntas cerradas divididas en siete (7) dimensiones: discapacidad física o motora, discapacidad sensorial, discapacidad intelectual, discapacidad mental o psíquica, accesibilidad, discriminación y políticas públicas.

Además, el contenido del instrumento fue revisado y validado por especialistas del cuerpo docente de la Universidad Nacional Federico Villarreal, quienes autorizaron su uso para la aplicación correspondiente (Anexos D, E y F). Para calcular la confiabilidad del instrumento, se emplearon el coeficiente de Kuder-Richardson (KR-20) (Anexo G) y el alfa de Cronbach (Anexo H).

3.6. Procedimientos

En las investigaciones con enfoque mixto habrá dos tipos de datos cuantitativos y cualitativos. Respecto a los datos cuantitativos, Muñoz (2015) sostuvo que los valores numéricos fueron analizados de manera independiente para presentarlos de forma ordenada y comprensible. Esto permitió elaborar tablas estadísticas, cálculos de promedio u otros indicadores que resumieron la información. Estos resultados sirvieron como fundamento para derivar conclusiones y principios teóricos de aplicación general, los cuales contribuyeron a comprender una problemática y facilitaron su resolución.

Por otro lado, los datos cualitativos también pueden ser cuantificados o codificados, siempre que se les asigne un número como código; de esta manera, pueden ser registrados para su incidencia (cada una de las categorías se debe considerar como una variable cuantitativa); luego se realiza el análisis descriptivo empleando las frecuencias. (Hernández et al., 2014)

Para esta investigación, se realizaron las siguientes etapas:

- Se recolectaron los datos necesarios a través de la encuesta diseñada.
- Se identificaron y corrigieron los errores; de esta manera se pudieron eliminar los duplicados, se manejaron los valores faltantes, se cuantificaron los datos cualitativos y se estandarizaron los formatos de los datos para garantizar su coherencia y calidad.
- Se seleccionó el sistema estadístico usado para la interpretación de los datos.

3.7. Análisis de datos

Conforme a Hernández et al. (2014), el análisis de datos cuantitativos siguió un proceso metodológico estructurado que comprendió: (1) elección de software especializado, (2) procesamiento digital de la información, (3) examen exploratorio de los datos, (4) verificación de confiabilidad y validez instrumental, (5) contrastación estadística de hipótesis mediante pruebas inferenciales, (6) realización de análisis complementarios y (7)

organización de resultados mediante representaciones gráficas y tabulares para su adecuada presentación.

Siguiendo las fases anteriores, primero, se procedió a realizar la descarga de los datos en un archivo de Excel que contenía las respuestas de la encuesta. Posteriormente, se importó esta información al programa SPSS, donde se realizó la asignación de medidas, etiquetas y valores correspondientes. Finalmente, se analizaron los resultados mediante tablas de frecuencias, gráficos de barras, las pruebas de hipótesis chi-cuadrado de Pearson, complementadas con los coeficientes de correlación de Phi y de Spearman.

3.8. Consideraciones éticas

En cuanto a la investigación, se tomó en consideración el cumplimiento de las disposiciones regulativas de la universidad; a su vez, se prestó atención al respeto de la propiedad intelectual a través de las oportunas citas de las fuentes de información.

Se tuvo en cuenta el consentimiento informado, la confidencialidad y la equidad durante el desarrollo de la encuesta; asimismo, se elaboró un análisis minucioso de los resultados, el cual se fundamentó en una revisión exhaustiva y pertinente de la literatura que sustentó cada uno de los puntos tratados en este estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los datos sociodemográficos

En esta sección se presenta la información sociodemográfica de los participantes evaluados para contextualizar los resultados obtenidos en relación con las variables de investigación. Los datos permiten identificar los elementos importantes de los participantes como la provincia de residencia, nivel educativo, estado civil, sexo, situación laboral actual, edad, sector del empleo y actividad económica, lo que contribuye a comprender de manera más amplia cada una de las circunstancias en donde se desenvuelven las PCD en el mercado laboral.

Tabla 3

Datos sociodemográficos de los participantes

Datos	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Provincia	Manu	46	35,4
	Tahuamanu	37	28,5
	Tambopata	47	36,2
Sexo	Femenino	80	61,5
	Masculino	50	38,5
Edad	Entre 18 y 29 años	31	23,8
	Entre 30 y 44 años	49	37,7
	Entre 45 y 59 años	37	28,5
	Más de 60 años	13	10,0
Estado civil	Casado/a, conviviente	76	58,5
	Divorciado/a, separado/a,	7	5,4
	viudo/a		

	Soltero/a	47	36,2
	Sin nivel	48	36,9
Nivel de educación	Educación inicial	24	18,5
	Educación primaria	25	19,2
	Educación secundaria	10	7,7
	Educación técnica	12	9,2
	Educación universitaria	11	8,5
Situación laboral actual	Dependiente	19	14,6
	Independiente	29	22,3
	Desempleado/a	82	63,1
Sector del empleo	Formal	22	45,8
	Informal	26	54,2
	Agricultura	3	6,3
Actividad económica	Construcción	3	6,3
	Comercio	5	10,4
	Educación	4	8,3
	Manufactura	5	10,4
	Pesca	2	4,2
	Restaurantes y hoteles	5	10,4
	Salud	3	6,3
	Venta ambulatoria	18	37,5

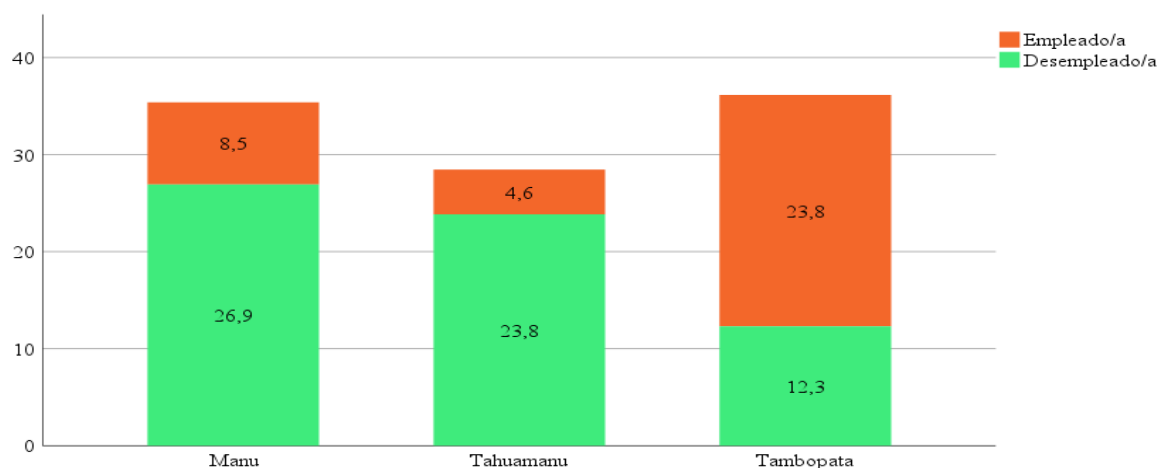
4.1.1. Distribución por provincia

La mayoría de los encuestados reside en la provincia de Tambopata (36,2 %), seguida por Manu (35,4 %) y, finalmente, Tahuamanu (28,5 %). Tambopata presenta un perfil

relativamente más favorable, con un 23,8 % de personas empleadas; sin embargo, el desempleo en esta zona alcanza el 12,3 %. En contraste, Manu muestra un panorama menos alentador; solo el 8,5 % de la población está empleada, mientras que el desempleo asciende al 26,9 %, superando la cuarta parte del total de la muestra. Por su parte, Tahuamanu enfrenta la situación más crítica, con apenas un 4,6 % de personas empleadas.

Figura 2

Situación laboral de la persona con discapacidad según provincia



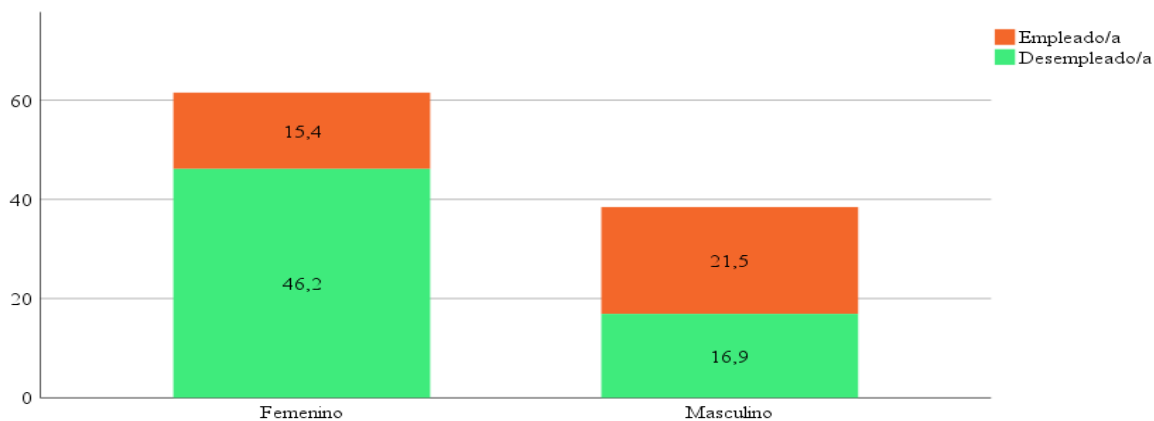
4.1.2. Distribución por sexo

Respecto a la variable sexo, la muestra está constituida mayoritariamente por mujeres (61,5 %) y en menor proporción por hombres (38,5 %). Sin embargo, la condición laboral de las PCD presenta un predominio masculino, ya que el 21,5 % de ellos cuenta con un empleo. Esto resulta llamativo considerando la mayor presencia femenina en la muestra, la cual podría explicarse por la tensión que enfrentan las mujeres entre los roles reproductivos y productivos, tanto dentro como fuera del hogar, dificultando su incorporación y su estabilidad dentro del campo de trabajo.

El 63,1 % se encuentra fuera de la fuerza laboral. Además, las mujeres son quienes presentan una participación menor y una mayor presencia en el desempleo (46,2 %).

Figura 3

Situación laboral de la persona con discapacidad según sexo

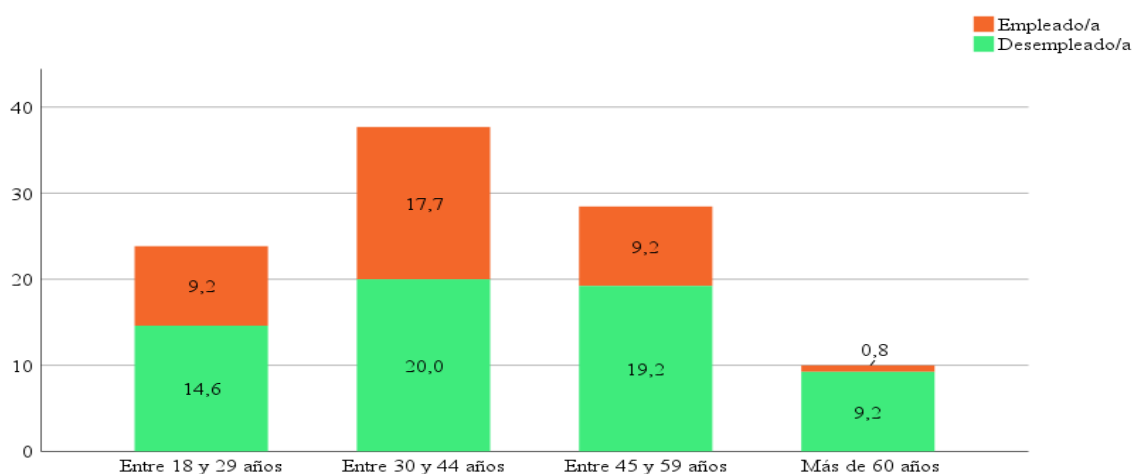


4.1.3. Distribución por edad

Según la distribución etaria de la muestra, el grupo con mayor representación corresponde al rango de 30 a 44 años, representando el 37,7 %, seguido por el conjunto de 45 a 59 años (28,5 %). En tercer lugar, se encuentra la población de 18 a 29 años (23,8 %), mientras que el porcentaje más bajo corresponde a personas mayores de 60 años (10,0 %).

Figura 4

Situación laboral de la persona con discapacidad según edad

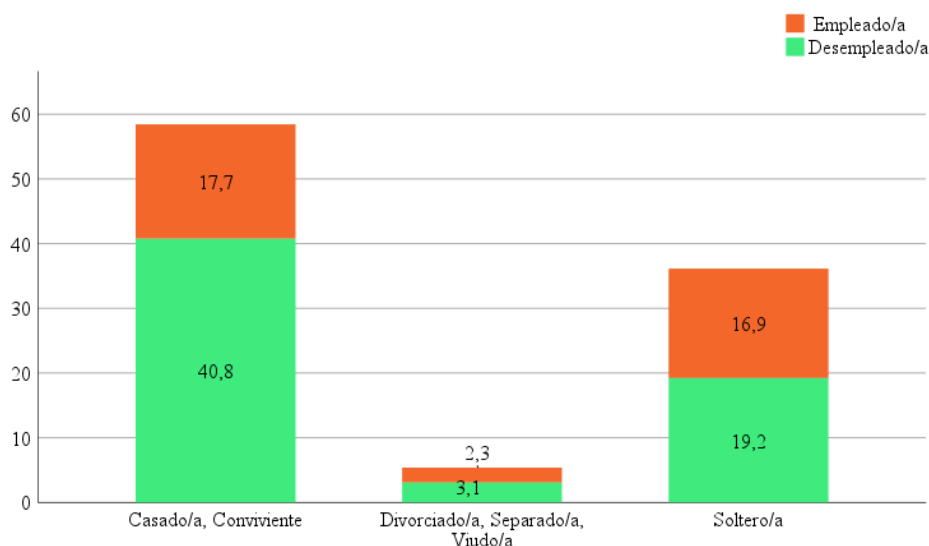


4.1.4. Distribución por estado civil

La mayor proporción corresponde a las personas casadas o convivientes (58,5 %), seguidas por las solteras (36,2 %) y, en menor medida, por aquellas en situación de separación, viudez o divorcio (5,4 %). En relación con la participación laboral, los casados o convivientes presentan el mayor índice de inserción, especialmente los hombres (10,8 %) frente a las mujeres (6,9 %). Este patrón puede estar vinculado a una mayor carga económica dentro del hogar, lo que influye en su motivación para integrarse al mercado laboral. Les siguen las personas solteras, entre quienes el 9,2 % de los varones y el 7,7 % de las mujeres están empleados. Finalmente, quienes se encuentran separados, viudos o divorciados presentan los niveles más bajos de participación laboral, siendo los hombres quienes exhiben una proporción ligeramente superior (1,5 %) respecto a las mujeres (0,8 %).

Figura 5

Situación laboral de la persona con discapacidad según estado civil



4.1.5. Distribución por nivel de educación

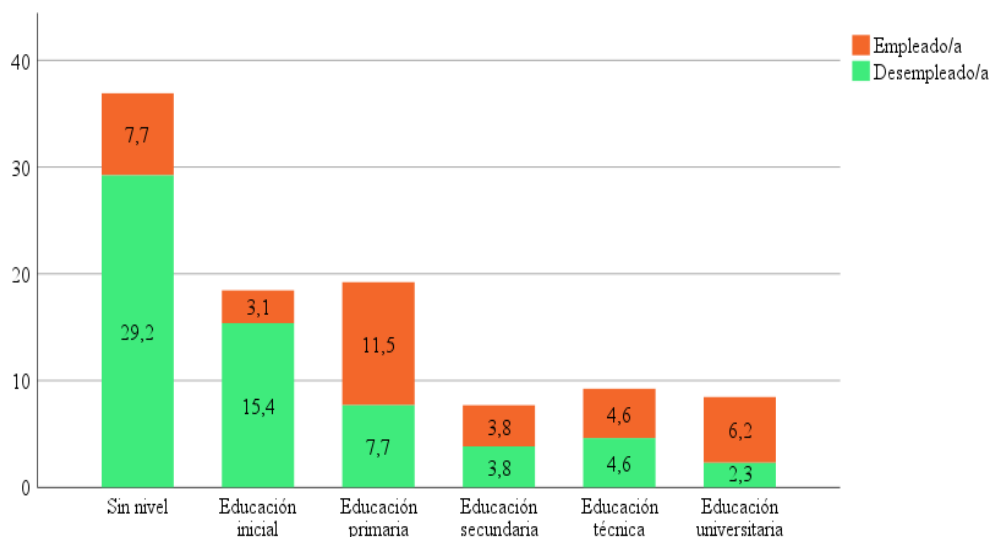
El 36,9 % de los individuos con limitaciones pertenecientes a la muestra no cuenta con ningún nivel educativo; el 18,5 % ha cursado el nivel inicial; el 19,2 %, el primario; el

7,7 %, el secundario; el 9,2 %, el nivel técnico; y solo el 8,5 % ha alcanzado estudios universitarios.

En cuanto a la población que no se encuentra laborando, el 29,2 % no ha recibido educación formal; el 15,4 % permanece en el nivel inicial; el 7,7 % posee estudios primarios; el 3,8 %, secundarios; el 4,6 %, técnicos; y apenas el 2,3 % ha accedido a formación universitaria.

Figura 6

Situación laboral de la persona con discapacidad según educación

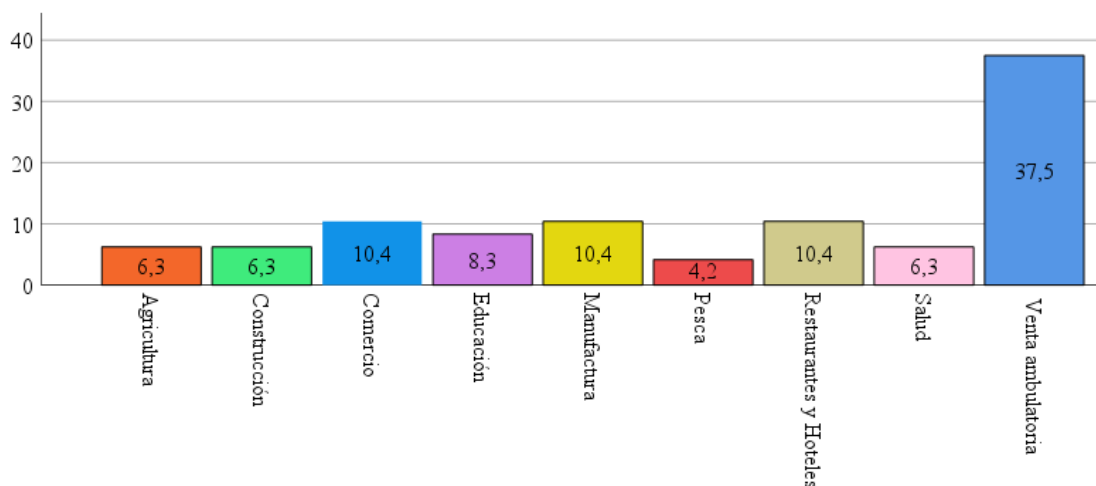


4.1.6. Distribución por situación laboral actual

Según los datos recolectados de la muestra, se observa que únicamente el 36,9 % de las PCD en edad laboral se encuentra trabajando; por otra parte, el 63,1 % permanece desempleado. Dentro de la población ocupada, el 54,2 % trabaja dentro de la informalidad y el 45,8 % cuenta con un empleo formal. Cabe destacar que un 37,5 % se dedica específicamente a actividades de venta ambulatoria.

Figura 7

Participación laboral de las personas con discapacidad según la actividad económica



4.2. Análisis por variable

Para lograr que los resultados se plasmen de forma clara y concisa, se consideró dar a conocer y analizar la información por dimensiones.

4.2.1. Análisis por dimensión de la variable independiente personas con discapacidad

Dimensión 1: Discapacidad física

Tabla 4

Distribución de personas según presencia de limitación permanente para moverse o caminar

Limitaciones para moverse	Frecuencia	Porcentaje
No	84	64,6
Sí	46	35,4
Total	130	100,0

Interpretación: Más de un tercio de la muestra (35,4 %) reporta tener una limitación física permanente para moverse o caminar, mientras que el 64,6 % reporta no tener dicha limitación.

Dimensión 2: Discapacidad sensorial

Tabla 5

Distribución de personas según presencia de limitación permanente, para ver, aun usando anteojos

Limitaciones para ver	Frecuencia	Porcentaje
No	61	46,9
Sí	69	53,1
Total	130	100,0

Interpretación: El 53,1 % de los participantes reporta tener una limitación permanente para ver, incluso usando anteojos, mientras que el 46,9 % no reporta dicha condición.

Tabla 6

Distribución de personas según presencia de limitación permanente, para oír, aun usando audífonos

Limitaciones para oír	Frecuencia	Porcentaje
No	72	55,4
Sí	58	44,6
Total	130	100,0

Interpretación: El 55,4 % de los participantes indica no presentar una limitación auditiva permanente. En contraste, el 44,6 % reporta experimentar dicha limitación, incluso haciendo uso de audífonos.

Tabla 7

Distribución de personas según presencia de limitación permanente, para comunicarse, aun usando lenguaje de señas u otro

Limitaciones para comunicarse	Frecuencia	Porcentaje
No	67	51,5
Sí	63	48,5
Total	130	100,0

Interpretación: El 48,5 % de los participantes indica tener una limitación permanente para hablar o comunicarse, incluso utilizando sistemas alternativos como el lenguaje de señas, mientras que el 51,5 % no reporta dicha condición.

Dimensión 3: Discapacidad intelectual

Tabla 8

Distribución de personas según presencia de limitación permanente, para entender o aprender

Limitaciones para aprender	Frecuencia	Porcentaje
No	80	61,5
Sí	50	38,5
Total	130	100,0

Interpretación: El 38,5 % de los participantes reporta tener una limitación permanente para entender o aprender, aunque la mayoría (61,5 %) no presenta esta condición.

Dimensión 4: Discapacidad mental o psíquica

Tabla 9

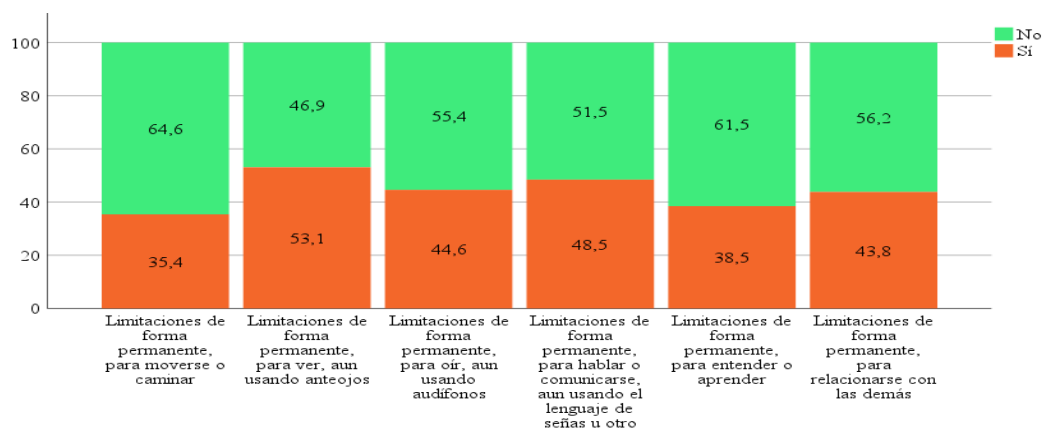
Distribución de personas según presencia de limitación permanente, para relacionarse con los demás

Limitaciones para relacionarse	Frecuencia	Porcentaje
No	73	56,2
Sí	57	43,8
Total	130	100,0

Interpretación: El 43,8 % de los participantes reporta tener una limitación permanente para relacionarse con otras personas; por otro lado, la mayoría (56,2 %) no presenta esta condición.

Figura 8

Distribución de personas según limitaciones



4.2.2. Análisis por dimensión de la variable dependiente mercado laboral

En la tabla 10, se aprecian los comportamientos de la variable mercado laboral junto a sus dimensiones, accesibilidad, discriminación y políticas públicas. Para cada dimensión se establecen cuatro niveles de análisis (bajo, medio, alto y muy alto), definidos mediante

baremos contruidos a partir del número de ítems y los puntajes obtenidos según la escala tipo Likert.

Relacionado con la dimensión de accesibilidad, se constata mayor concentración en el nivel bajo (33,1 %), seguido por alto (26,9 %) y muy alto (21,5 %). El nivel medio tiene la menor frecuencia (18,5 %). Esto evidencia que una parte considerable de la población percibe limitaciones significativas en el acceso a espacios, servicios o recursos, aunque también existe un grupo importante que reconoce condiciones de accesibilidad elevadas.

Respecto a la dimensión de discriminación, predomina el nivel bajo (32,3 %), pero los niveles medio (29,2 %) y alto (20,8 %) también tienen presencia considerable. El nivel muy alto (17,7 %) indica que una parte de la población experimenta discriminación intensa. Estos resultados sugieren que la mayoría percibe un grado relativamente bajo o moderado de discriminación; sin embargo, cerca del 40,0 % manifiesta haber experimentado discriminación en niveles altos o muy altos.

Finalmente, en la dimensión de políticas públicas, se presenta una distribución más equilibrada entre los niveles bajo (26,9 %), medio (27,7 %) y alto (25,4 %). El nivel muy alto (20,0 %) es el menos frecuente, pero aún relevante. Esta dispersión muestra percepciones diversas respecto al impacto de las políticas públicas; mientras algunos reconocen limitaciones o poca efectividad, otros valoran de manera positiva las medidas implementadas.

Tabla 10

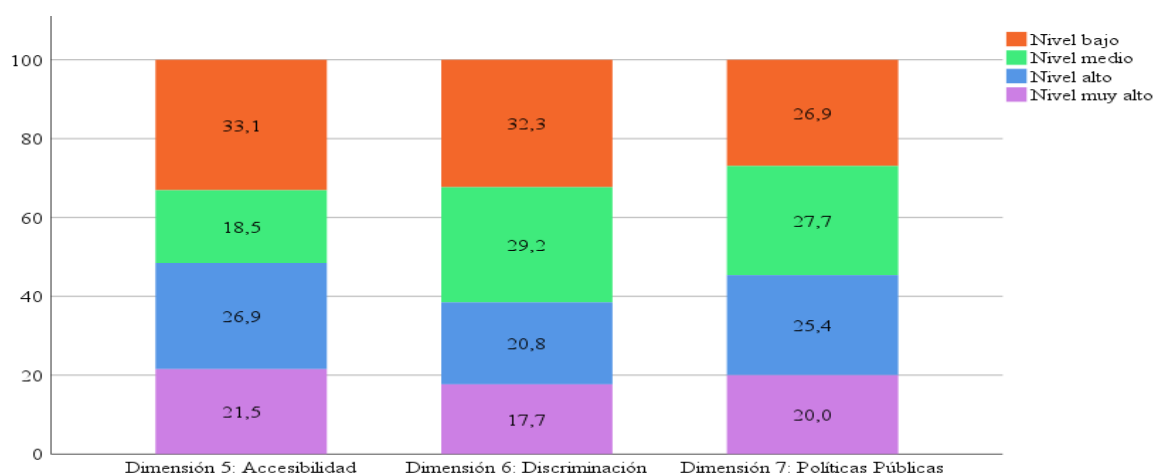
Distribución de niveles de las dimensiones de la variable mercado laboral

Dimensiones de la variable dependiente	Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Dimensión 5:	Bajo	3–6	43	33,1
Accesibilidad	Medio	7–8	24	18,5

	Alto	9–11	35	26,9
	Muy alto	12–15	28	21,5
	Bajo	3–8	42	32,3
Dimensión 6:	Medio	9–10	38	29,2
Discriminación	Alto	11–12	27	20,8
	Muy alto	13–15	23	17,7
	Bajo	3–4	35	26,9
Dimensión 7: Políticas públicas	Medio	5–6	36	27,7
	Alto	7–10	33	25,4
	Muy alto	11–15	26	20,0

Figura 9

Distribución de niveles de las dimensiones de la variable mercado laboral



4.2.3. Análisis inferencial

4.2.3.1. Prueba de normalidad. Se utiliza la prueba de normalidad para constatar si los datos cumplen con la distribución normal.

$H_0: p > 0,05$: Los datos siguen una distribución normal.

H1: $p \leq 0,05$: Los datos no siguen una distribución normal.

Las dimensiones de la variable personas con discapacidad son de tipo dicotómico, lo que impide su ajuste a una distribución normal. Al asumir únicamente dos valores posibles (por ejemplo, 0 y 1), las variables dicotómicas presentan una distribución teórica del tipo Bernoulli o binomial, que no es continua ni simétrica en el sentido requerido para considerar normalidad. (Peña, 2014) En consecuencia, no es necesario aplicar pruebas de normalidad antes de su análisis, ya que estas pruebas están diseñadas para otro tipo de variables.

En contraste, la variable mercado laboral cuenta con dimensiones medidas en escala de Likert, las cuales sí pueden aproximarse a una distribución normal. Por lo tanto, resulta pertinente aplicar pruebas de normalidad previas a la aplicación de técnicas estadísticas paramétricas o no paramétricas.

Tabla 11

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable mercado laboral y sus dimensiones

	Estadístico	gl	Sig.
Mercado laboral	0,145	130	0,000000
Dimensión 5: Accesibilidad	0,129	130	0,000000
Dimensión 6: Discriminación	0,118	130	0,000300
Dimensión 7: Políticas públicas	0,193	130	0,000000

Interpretación: La prueba de Kolmogorov-Smirnov plasmada en la tabla 11 evidencia que la variable mercado laboral y sus dimensiones tienen un p -valor inferior o igual a 0,05.

En este entender, con un nivel de confianza del 95,0 %, se respalda la hipótesis alternativa. Esto confirma que la distribución de los datos no es normal. Es por ello que corresponde aplicar pruebas no paramétricas para la validación de las hipótesis.

4.2.3.2. Validación de hipótesis. Dada la naturaleza dicotómica de las dimensiones de la variable independiente, personas con discapacidad, se empleará la prueba de chi-cuadrado de Pearson para su validación, complementada con el coeficiente de correlación Phi. En el caso de la variable dependiente, mercado laboral, que presenta dimensiones medidas en escala de Likert, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

H0: Valor de significancia (p) $> 0,05$: No hay evidencia suficiente de asociación.

H1: Valor de significancia (p) $\leq 0,05$: Hay evidencia suficiente de asociación.

Tabla 12

Niveles de correlación del coeficiente de Phi

Valor	Tipo de correlación
-1,00	Relación negativa perfecta.
-0,70 a más	Relación negativa muy fuerte.
-0,40 a -0,69	Relación negativa fuerte.
-0,30 a -0,39	Relación negativa moderada.
-0,20 a -0,29	Relación negativa débil.
-0,10 a -0,19	Relación negativa insignificante.
0	Sin relación.
+0,10 a +0,19	Relación positiva insignificante.
+0,20 a +0,29	Relación positiva débil.
+0,30 a +0,39	Relación positiva moderada.
+0,40 a +0,69	Relación positiva fuerte.

+0,70 a más Relación positiva muy fuerte.

+1,00 Relación positiva perfecta.

Nota. Adaptada de *Coeficiente Phi (Coeficiente de contingencia cuadrático medio)*, por Benites, 2022.

4.2.3.3. Hipótesis general. H0: La discapacidad de las personas no influye en la participación en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios, durante el período 2020–2022.

H1: La discapacidad de las personas influye en la participación en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios, durante el período 2020–2022.

Tabla 13

Prueba de chi-cuadrado de Pearson para la discapacidad física – limitación para moverse o caminar

Dimensión 1: Discapacidad física					χ^2 (gl=1)	p	ϕ
Condición de empleo	Limitación para moverse o caminar						
	Sí		No				
	f	%	f	%			
Empleado	5	10,4	43	89,6	20,748	0,000005	0,400
Desempleado	41	50,0	41	50,0			

Nota. Recuento esperado: Empleado (con limitación = 17; sin limitación = 31); desempleado (con limitación = 29; sin limitación = 53).

Interpretación: En la tabla 13 se observa un *p*-valor (0,000005) menor o igual a 0,05 y un coeficiente de correlación positivo fuerte de 0,400.

	Sí		No				
	f	%	f	%			
Empleado	4	8,3	44	91,7	40,540	0,00000000019266	0,558
Desempleado	54	65,9	28	34,1			

Nota. Recuento esperado: Empleado (con limitación = 21,4; sin limitación = 26,6); desempleado (con limitación = 36,6; sin limitación = 45,4).

Interpretación: En la tabla 15 se evidencia un p -valor (0,00000000019266) menor o igual a 0,05 y un coeficiente de correlación positivo fuerte de 0,558.

Por lo tanto, con un 95,0 % de nivel de confianza, se acepta la hipótesis alternativa. Esto confirma que la discapacidad sensorial acústica de las personas influye en la participación en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios, durante el período 2020–2022.

Tabla 16

Prueba de chi-cuadrado de Pearson para la discapacidad sensorial – limitación para comunicarse

Dimensión 2: Discapacidad sensorial							
Condición de empleo	Limitación para comunicarse				χ^2 (gl=1)	p	ϕ
	Sí		No				
	f	%	f	%			
Empleado	9	18,8	39	81,3	26,89	0,0000002146	0,45
Desempleado	54	65,9	28	34,1	6	7	5

Nota. Recuento esperado: Empleado (con limitación = 23,3; sin limitación = 24,7); desempleado (con limitación = 39,7; sin limitación = 42,3).

Interpretación: Tal como se presenta en la tabla 16, se obtuvo un p -valor (0,00000021467) menor o igual a 0,05 y un coeficiente de correlación positivo fuerte de 0,455.

Por lo tanto, con un 95,0 % de nivel de confianza, se acepta la hipótesis alternativa. Esto confirma que la discapacidad sensorial comunicativa de las personas influye en la participación en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios, durante el período 2020–2022.

Tabla 17

Prueba de chi-cuadrado de Pearson para la discapacidad intelectual – limitación para entender o aprender

Dimensión 3: Discapacidad intelectual					χ^2 (gl=1)	p	ϕ
Condición de empleo	Limitación para entender o aprender						
	Sí		No				
	f	%	f	%			
Empleado	12	25,0	36	75,0	5,826	0,016	0,212
Desempleado	38	46,3	44	53,7			

Nota. Recuento esperado: Empleado (con limitación = 18,5; sin limitación = 29,5); desempleado (con limitación = 31,5; sin limitación = 50,5).

Interpretación: Como muestra la tabla 17, se tuvo un p -valor (0,016) menor o igual a 0,05 y un coeficiente de correlación positivo débil de 0,212.

Por lo tanto, con un 95,0 % de nivel de confianza, se acepta la hipótesis alternativa. Esto confirma que la discapacidad intelectual de las personas influye en la participación en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios, durante el período 2020–2022.

Tabla 18

Prueba de chi-cuadrado de Pearson para la discapacidad mental o psíquica – limitación para relacionarse con los demás

Dimensión 4: Discapacidad					χ^2 (gl=1)	p	ϕ
Condición de empleo	mental o psíquica						
	Limitación para relacionarse con los demás						
	Sí		No				
	f	%	f	%			
Empleado	5	10,4	43	89,6	34,540	0,00000000417647	0,515
Desempleado	52	63,4	30	36,6			

Nota. Recuento esperado: Empleado (con limitación = 21; sin limitación = 27); desempleado (con limitación = 36; sin limitación = 46).

Interpretación: En la tabla 18 se muestra un p -valor (0,00000000417647) menor o igual a 0,05 y un coeficiente de correlación positivo fuerte de 0,515.

Por lo tanto, con un 95,0 % de nivel de confianza, se acepta la hipótesis alternativa. Esto confirma que la discapacidad mental o psíquica de las personas influye en la participación en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios, durante el período 2020–2022.

4.2.3.4. Hipótesis específica 1. H0: La falta de accesibilidad en los espacios de trabajo no representa una barrera para el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.

H1: La falta de accesibilidad en los espacios de trabajo representa una barrera para el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.

Tabla 19

Niveles de correlación del coeficiente de Spearman

Valor	Tipo de correlación
–1,00	Correlación negativa perfecta.
–0,90	Correlación negativa muy fuerte.
–0,75	Correlación negativa considerable.
–0,50	Correlación negativa media.
–0,25	Correlación negativa débil.
–0,10	Correlación negativa muy débil.
0	No existe correlación entre variables.
+0,10	Correlación positiva muy débil.
+0,25	Correlación positiva débil.
+0,50	Correlación positiva media.
+0,75	Correlación positiva considerable.
+0,90	Correlación positiva muy fuerte.
+1,00	Correlación positiva perfecta.

Nota. Adaptada de *Metodología de la investigación* (6.^a ed.), por Hernández et al., 2014.

Tabla 20

Rho de Spearman de la variable mercado laboral y la dimensión accesibilidad

			Mercado laboral	Dimensión 5: Accesibilidad
Rho de	Mercado	Coef. de corr.	1,000	,858**
Spearman	laboral	Sig. (bilateral)	.	0,000000007574
		N	130	130
	Dimensión 5:	Coef. de corr.	,858**	1,000
	Accesibilidad	Sig. (bilateral)	0,000000007574	.
		N	130	130

Interpretación: La tabla 20 muestra un p -valor (0,000000007574) menor o igual a 0,05 y un coeficiente de correlación positivo considerable de 0,858 entre la dimensión accesibilidad y la variable mercado laboral.

Por lo tanto, con un 95,0 % de nivel de confianza, se acepta la hipótesis alternativa. Esto confirma que la falta de accesibilidad en los espacios de trabajo representa una barrera para el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.

4.2.3.5. Hipótesis específica 2. H0: No existe un alto grado de discriminación percibido por las personas con discapacidad en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.

H1: Existe un alto grado de discriminación percibido por las personas con discapacidad en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.

Tabla 21

Rho de Spearman de la variable mercado laboral y la dimensión discriminación

			Mercado laboral	Dimensión 6: Discriminación
Rho de Spearman	Mercado laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,821**
		Sig. (bilateral)	.	0,00000066379
		N	130	130
	Dimensión 6: Discriminación	Coeficiente de correlación	,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,00000066379	.
		N	130	130

Interpretación: En la tabla 21 se evidencia un p -valor (0,00000066379) menor o igual a 0,05 y un coeficiente de correlación positivo considerable de 0,821 entre la dimensión discriminación y la variable mercado laboral.

Por lo tanto, con un 95,0 % de nivel de confianza, se acepta la hipótesis alternativa. Esto confirma que existe un alto grado de discriminación percibido por las personas con

discapacidad en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.

4.2.3.6. Hipótesis específica 3. H0: Las políticas públicas dirigidas a la población con discapacidad no han logrado una implementación efectiva en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.

H1: Las políticas públicas dirigidas a la población con discapacidad han logrado una implementación efectiva en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.

Tabla 22

Rho de Spearman de la variable mercado laboral y la dimensión políticas públicas

			Mercado laboral	Dimensión 7: Políticas públicas
Rho de Spearman	Mercado laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	0,0000002048
		N	130	130
	Dimensión 7: Políticas públicas	Coeficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig.	0,0000002048	.

(bilateral)

N

130

130

Interpretación: Como muestra la tabla 22, se tuvo un p -valor (0,0000002048) menor o igual a 0,05 y un coeficiente de correlación positivo considerable de 0,810 entre la dimensión políticas públicas y la variable mercado laboral.

Por lo tanto, con un nivel de confianza del 95,0 %, se respalda la hipótesis alternativa. Esto confirma que cada una de las políticas enfocadas en la población con discapacidad ha logrado una implementación efectiva del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.

V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En esta parte del estudio se realiza el análisis de los hallazgos de cada objetivo que se planteó y se hace la comparativa de los mismos con lo encontrado por otros autores.

El objetivo general del estudio es determinar si la discapacidad de las personas influye en la participación en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios, durante el período 2020–2022. A través de la prueba de chi-cuadrado de Pearson se identificaron valores de significancia menores o iguales a 0,05 en todas las limitaciones analizadas: moverse ($p = 0,000005$), ver ($p = 0,002$), oír ($p = 0,00000000019266$), comunicarse ($p = 0,00000021467$), aprender ($p = 0,016$) y relacionarse ($p = 0,00000000417647$). Asimismo, el coeficiente de correlación Phi permitió precisar la intensidad de estas relaciones, observando una asociación positiva fuerte en el caso de las limitaciones para oír ($\phi = 0,558$), relacionarse ($\phi = 0,515$), comunicarse ($\phi = 0,455$) y desplazarse ($\phi = 0,400$). Mientras que las limitaciones para ver ($\phi = 0,271$) y aprender ($\phi = 0,212$) evidenciaron una asociación positiva débil. Con base en los resultados, se logra aceptar la hipótesis alternativa, lo que indica que la discapacidad de las personas influye en la participación en el mercado laboral. Estos resultados son consistentes con lo planteado por Angera y Cuadrado (2020), quienes sostienen que la situación de discapacidad condiciona tanto la obtención como la permanencia en un empleo. Asimismo, se relacionan con lo señalado por García et al. (2021), quienes advierten que, en la actualidad, una de cada dos personas con alguna discapacidad no se encuentra dentro del campo de trabajo, como consecuencia de las múltiples barreras que enfrentan diariamente y que limitan su participación.

En relación con los objetivos específicos, el primero consistió en determinar si el poco acceso a los empleos representa una barrera para que las personas con discapacidad puedan acceder al mercado de trabajo del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022. Para evaluar esta asociación, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman,

logrando obtener un p -valor (0,000000007574) inferior o igual a 0,05 y un coeficiente de 0,858, evidenciando que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión accesibilidad y la variable mercado laboral. En consecuencia, se confirma que la falta de accesibilidad en los espacios de trabajo representa una barrera para el acceso al mercado laboral. Este hallazgo respalda lo señalado por Lima et al. (2021), quienes afirman que la inaccesibilidad en los entornos laborales representa una de las múltiples limitantes a las que los individuos deben hacer frente al momento de intentar ingresar al mercado de trabajo. De igual modo, Bustinza y Lacuta (2023) subrayan que la infraestructura inadecuada continúa limitando las oportunidades laborales, a pesar de los esfuerzos por difundir una cultura de inclusión.

Respecto al segundo objetivo específico, se centró en determinar el grado de discriminación percibido por las personas con discapacidad en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022. El análisis, también basado en el coeficiente de Spearman, calculó un p -valor (0,00000066379) inferior o igual a 0,05 y un coeficiente de 0,821, mostrando una correlación positiva considerable entre la dimensión discriminación y la variable mercado laboral. Lo cual evidencia que existe un alto grado de discriminación percibido por esta población. Estos resultados son corroborados por Arias et al. (2020), quienes indican que, en entornos laborales competitivos, las PCD son excluidas frecuentemente por patrones de discriminación, lo que genera que las tasas de desempleo en este colectivo sean altas. En esa misma línea, Bustinza y Lacuta (2023) destacan que los individuos con discapacidad son víctimas de exclusión y discriminación dentro de su búsqueda de empleo, limitando su participación efectiva y plena en el ámbito laboral.

Finalmente, el tercer objetivo específico se orientó en determinar si las políticas públicas dirigidas a la población con discapacidad han logrado una implementación efectiva en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022. Los

resultados obtenidos mediante el coeficiente de Spearman hallaron un p -valor (0,0000002048) inferior o igual a 0,05 y un coeficiente de 0,810, mostrándose una correlación positiva considerable entre la dimensión políticas públicas y la variable mercado laboral. Este hallazgo sugiere que dichas políticas han sido efectivas en la mejora de oportunidades laborales para esta población; no obstante, se contrasta con lo señalado por Cobeña (2020), quien sostiene que es necesario formular políticas que no solo promuevan, sino que garanticen efectivamente el derecho al trabajo de esta población. De forma complementaria, Bustinza y Lacuta (2023) advierten que, a pesar de las normas impulsadas en Perú a favor de esta población vulnerable, aún existen deficiencias al momento de supervisar la cuota de trabajo para las personas que presentan limitaciones.

VI. CONCLUSIONES

- En primer lugar, se concluye que la discapacidad de las personas influye en la participación en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios, durante el período 2020–2022. Los resultados obtenidos por la prueba chi-cuadrado de Pearson confirman que la condición de discapacidad está asociada con menores niveles de participación en el campo de trabajo; mediante el uso del coeficiente de correlación Phi se identificó una asociación positiva fuerte entre las limitaciones asociadas a la audición, las relaciones interpersonales, la comunicación y el desplazamiento con la inserción laboral.

- En segundo lugar, el análisis del coeficiente de Spearman evidenció una correlación positiva considerable y significativa entre la dimensión accesibilidad y la variable mercado laboral. Este resultado demuestra que el poco acceso a los puestos laborales representa una barrera para que los individuos que tienen estas limitantes accedan al mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022. Esto refuerza la necesidad de adaptar los entornos laborales para garantizar condiciones equitativas de participación.

- En tercer lugar, se identificó una correlación positiva considerable y significativa entre la dimensión discriminación y la variable mercado laboral. Este hallazgo evidencia que existe un alto grado de discriminación percibido por las personas con discapacidad dentro del campo de trabajo del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022, lo cual incide negativamente en sus oportunidades de empleo. Coincide con estudios previos que señalan la persistencia de barreras actitudinales y culturales que limitan la inclusión plena.

- En cuarto lugar, entre la dimensión políticas públicas y la variable del mercado laboral, se estableció una correlación considerable y positiva. Por lo tanto, las políticas públicas enfocadas hacia la población de personas con discapacidad han logrado una

implementación efectiva dentro del mercado laboral de la región de Madre de Dios durante los años 2020 a 2022; sin embargo, aún existen brechas en cuanto a la legislación. Esto sugiere la necesidad de reforzar los sistemas de monitoreo, la coordinación entre sectores y la activa integración de esta población en la formulación de políticas.

- En quinto lugar, esta investigación aporta al entendimiento de la situación de las personas con distintas limitaciones dentro del campo laboral del departamento de Madre de Dios; de manera similar, al examinar las dimensiones de la variable dependiente, es posible identificar cada uno de los elementos que repercuten de forma directa en los niveles de participación laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- En un contexto empresarial, es esencial aplicar ajustes razonables y obligatorios dentro de los espacios de trabajo, junto con formación inclusiva y no discriminatoria para el personal, con un enfoque en los derechos humanos y una perspectiva de la diversidad funcional. De igual manera, se sugiere crear mecanismos de reporte accesibles para la discriminación en el lugar de trabajo que aseguren la confidencialidad y una supervisión adecuada.
- Para el caso del ámbito local, resulta relevante impulsar la articulación de campañas de sensibilización que visibilicen oportunidades y aportes que los individuos en condición de discapacidad pueden hacer en el mundo laboral; también, se sugiere garantizar la incorporación equitativa a la formación técnica y profesional que se evalúe con currículos y metodologías ajustadas, principalmente en lugares donde las brechas educativas y de empleo tienden a ser más profundas.
- Sobre el tema de las políticas públicas, es recomendable el fortalecimiento de las herramientas para fiscalizar y ejecutar la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N.º 29973) en relación a las cuotas de empleo y accesibilidad. Asimismo, es indispensable incorporar indicadores específicos de inclusión laboral en los sistemas nacionales de monitoreo, asegurando su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en específico del ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 10 (Reducción de las desigualdades), tal como lo establece el marco de la Agenda 2030. Esta articulación permitiría no solo visibilizar las brechas existentes, sino también orientar acciones concretas que garanticen el cumplimiento de todos los derechos garantizados y la activa participación de esta población vulnerable en el desarrollo nacional.

VIII. REFERENCIAS

- Angera, V., y Cuadrado, E. (2020). Trabajo y discapacidad: adquisición, permanencia y reinserción laboral. *ConCienciaSocial*, 3(6), 110–126.
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/ConCienciaSocial/article/view/28371>
- Argoti, A. (2011). Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión keynesiana. *Tendencias: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 12(2), 35–57.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3854586>
- Arias, E., Vilcas, L., y Alberto, Y. (2020). Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 52–62.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.587>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6.^a ed.). Editorial Episteme.
- Arribas, I. (2022). *La demanda de trabajo*. [Trabajo de fin de grado]. Universidad de Valladolid.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3.^a ed.). Grupo Editorial Patria.
- Beneyto, P. (2013). Teoría (y práctica) del capital humano. Un análisis crítico del caso español. *methaodos. Revista de Ciencias Sociales*, 1(1), 53–81.
<https://doi.org/10.17502/m.rcs.v1i1.25>
- Benites, L. (14 de marzo de 2022). *Coeficiente Phi (Coeficiente de contingencia cuadrático medio)*. Statologos. <https://statologos.com/coeficiente-phi-coeficiente-de-contingencia-cuadratico-medio/>
- Bietti, M. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: Principales desafíos de los sistemas de protección social*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/48735-personas-discapacidad-inclusion-laboral-america-latina-caribe-principales>

- Burzaco, M., y Colino, A. (2017). La inserción de las personas con discapacidad en el empleo público. Análisis jurídico-económico de la situación en la Comunidad de Madrid. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 91, 203–234. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.91.10738>
- Bustinza, J., y Lacuta, L. (2023). Discapacidad física, una valoración bajo dos perspectivas para la inserción laboral en Perú. *Vive Revista de Investigación en Salud*, 6(16), 322–336. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.229>
- Carrasco, K., y Castilla, L. (2024). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Castillon, N., y Olazabal, J. (2024). *Barreras que impiden el ingreso laboral de las personas con discapacidad sensorial auditiva dentro del sector industrial peruano en la actualidad*. [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chaluisa, E. (2023). *Determinantes de la inserción laboral de las personas con discapacidad: Caso cantón La Maná, período 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11483>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8.^a ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Cobeña, V. (2020). *Las personas con capacidades diferentes y su inserción en el mercado laboral en la ciudad de Jipijapa* [Proyecto de investigación, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio Institucional UNESUM. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/2609>

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (s.f.). *Discapacidad en cifras*. Observatorio Nacional de la Discapacidad.

<https://observatorio.conadisperu.gob.pe/discapacidad-en-cifras/>

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2021). *La discapacidad en el Perú: Una mirada desde las diversas fuentes producidas en los últimos 10 años*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2102799/%20Estudio%20%20%7C%20Discapacidad%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf?v=1629405868>

Cordón, E., y García, F. (2012). Principales antecedentes en la consideración del trabajo en la literatura económica: teorías sobre el mercado de trabajo y el desempleo. *Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, (4–5), 1–26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4689927>

Ferreira, M. (2010). De la minus-valía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico. *Política y Sociedad*, 47(1), 45–65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3344607>

García, M., Schwartz, S., y Freire, G. (2021). *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible*. Banco Mundial. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099015012012140135/p17538307bf8530ef0b57005d4d17d157f6>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4.^a ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores.

- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014). *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre DISCAPACIDAD 2012*.
<https://observatorio.conadisperu.gob.pe/wp-content/uploads/2023/06/Documento-INEI-2014.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf
- Jiménez, F. (2012). *Elementos de teoría y política macroeconómica para una economía abierta (Tomo I. Teoría)*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Departamento de Economía. <https://hdl.handle.net/20.500.14657/46613>
- Kiziryan, M. (13 de agosto de 2025). *Mercado laboral: qué es y cómo funciona*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- Laurente, D. (2022). *Influencia de la discapacidad física en la inserción laboral de los usuarios de la OMAPED - Yunguyo, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP.
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19281>
- Ley N.º 29973. Ley General de la Persona con Discapacidad. (24 de diciembre de 2012).
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/211941-29973>
- Márquez, Y., y Silva, J. (2008). *Pensamiento económico con énfasis en pensamiento económico público*. Escuela Superior de Administración Pública.

Ministerio de Salud (23 de mayo de 2024). *Discapacidad: Tipos de discapacidad*.

<https://www.gob.pe/30262-discapacidad-tipos-de-discapacidad>

Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Oxford University Press México.

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*.

<https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

Olivera, G. (2012). *Efectos del Seguro Popular en Salud sobre la probabilidad a emplearse en el sector formal en México, 2010–2011* [Tesis de maestría, El Colegio de la Frontera Norte]. Repositorio Institucional COLEF.

<https://posgrado.colef.mx/tesis/2010883/>

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *Discapacidad y trabajo*.

<https://www.ilo.org/topics-and-sectors/disability-and-work>

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*.

<https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/227a3666-1b96-4bca-84ec-7f6516277f59/content>

Padilla, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 8(16), 381–414.

<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/internationallaw/article/view/13843>

Paz, G. (19 de septiembre de 2016). Políticas públicas de inclusión social, formación ético-política de la comunidad UNQ y educación en derechos humanos. Una mirada desde el programa Conectar Igualdad [ponencia]. *III Jornadas de Formación Docente Desafíos y tensiones de la formación docente en los actuales escenarios*, Bernal, Argentina.

<https://ridaa.unq.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11807/737/C10.Paz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peña, D. (2014). *Fundamentos de estadística*. Alianza Editorial.

Pérez, P., y Neffa, J. (2006). *La teoría general del empleo según J. M. Keynes*. Fondo de Cultura Económica; CEIL-PIETTE; Trabajo y Sociedad.

Pérez-Fuentes, D., y Castillo-Loaiza, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, Sociedad y Territorio*, 16(52), 651–673.
<https://doi.org/10.22136/est0522016675>

Pinillos, Y., Herazo, Y., Vidarte, J., Crissi  n, E., Suárez, D., García, F., Núñez, N., Sanmartín, P., Naranjo, M., Vélez, C., y Vanegas, J. (2017). *Caracterización de la discapacidad en el distrito de Barranquilla. Una mirada conceptual y experiencial*. Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Toboso, M., y Arnau, M. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 10(20), 64–94.
<https://www.redalyc.org/pdf/282/28212043004.pdf>

Vanegas, J., y Gil, L. (2007). La discapacidad, una mirada desde la teoría de sistemas y el modelo biopsicosocial. *Hacia la Promoción de la Salud*, 12, 51–61.
<https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/article/view/1947/1863>

Velandia, J., Castillo, M., y Mora, J. (2021). La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 31, 280–300.
<https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.4404>

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE MADRE DE DIOS DURANTE EL PERIODO 2020–2022				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables	Tipo y diseño de investigación
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Independiente Persona con discapacidad	Tipo aplicado, nivel correlacional, enfoque mixto, diseño no experimental y de temporalidad transversal.
¿Cómo la discapacidad de las personas influye en la participación en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022?	Determinar si la discapacidad de las personas influye en la participación en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios, durante el período 2020–2022.	La discapacidad de las personas influye en la participación en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios, durante el período 2020–2022.		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dependiente Mercado laboral	Técnica e instrumento de recolección de datos
¿La falta de accesibilidad en los espacios de trabajo representa una barrera para el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022?	Determinar si la falta de accesibilidad en los espacios de trabajo representa una barrera para el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.	La falta de accesibilidad en los espacios de trabajo representa una barrera para el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.		Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de veintitrés (23) preguntas cerradas.
¿Cuál es el grado de discriminación percibido por las personas con discapacidad en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022?	Determinar el grado de discriminación percibido por las personas con discapacidad en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.	Existe un alto grado de discriminación percibido por las personas con discapacidad en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.		Técnicas de procesamiento y análisis de datos
¿Las políticas públicas dirigidas a la población con discapacidad han logrado una implementación efectiva en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022?	Determinar si las políticas públicas dirigidas a la población con discapacidad han logrado una implementación efectiva en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.	Las políticas públicas dirigidas a la población con discapacidad han logrado una implementación efectiva en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios durante el período 2020–2022.		Tablas de frecuencias. Gráficos de barras. Prueba de hipótesis de chi-cuadrado de Pearson y los coeficientes de correlación de Phi y Spearman.
				Población y muestra:
				Población: 197 personas mayores de 18 años, inscritas en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad del CONADIS en el año 2020. Muestra: 130 personas mayores de 18 años.

Anexo B. Instrumento

CUESTIONARIO “PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE MADRE DE DIOS DURANTE EL PERIODO 2020–2022”

La presente encuesta contiene una serie de planteamientos de veintitrés (23) preguntas cerradas, que me permitirán recopilar datos para utilizarlos en el desarrollo de mi tesis denominada “PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE MADRE DE DIOS DURANTE EL PERIODO 2020–2022” y con ello poder obtener el Título Profesional de Economista. El objetivo general de mi tesis es determinar si la discapacidad influye en la participación en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios, durante el período 2020–2022.

Cabe mencionar que la información proporcionada se utilizará exclusivamente con fines académicos. De antemano le agradezco su colaboración, participación y sinceridad.

Marque con un aspa (X) en la respuesta que usted considere para cada una de las preguntas:

I. Parte 1: Datos generales

Distribución geográfica

1. ¿En qué provincia reside actualmente?

- a) Tambopata. ☐ b) Manu. ☐ c) Tahuamanu. ☐

Brecha de género

2. ¿Cuál es su sexo?

- a) Femenino. ☐ b) Masculino. ☐

Distribución etaria

3. ¿En qué rango de edad se encuentra usted?

- a) Entre 18 y 29 años. ☐ b) Entre 30 y 44 años. ☐
c) Entre 45 y 59 años. ☐ d) Más de 60 años. ☐

Estado civil

4. ¿Cuál es su estado civil?

- | | |
|--|---|
| a) Soltero/a. ☐ | b) Separado/a. ☐ |
| c) Casado/a. ☐ | d) Conviviente. ☐ |
| e) Viudo/a. ☐ | f) Divorciado/a. ☐ |

Nivel de educación**5. ¿Cuál es su nivel de educación?**

- | | |
|---|--|
| a) Sin nivel. ☐ | b) Educación inicial. ☐ |
| c) Educación primaria. ☐ | d) Educación secundaria. ☐ |
| e) Educación técnica. ☐ | f) Educación universitaria. ☐ |

Situación laboral actual**6. ¿Cuál es su condición de empleo?**

- | | | |
|--|--|--|
| a) Dependiente. ☐ | b) Independiente. ☐ | c) Desempleado. ☐ |
|--|--|--|

Sector del empleo**7. De contar actualmente con un empleo, ¿En qué sector laboral se desempeña?**

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| a) Formal. ☐ | b) Informal. ☐ |
|-------------------------------------|---------------------------------------|

Actividad económica**8. ¿Cuál es la actividad económica a la que se dedica?**

- | | |
|--|---|
| a) Agricultura. ☐ | b) Construcción. ☐ |
| c) Comercio. ☐ | d) Educación. ☐ |
| e) Manufactura. ☐ | f) Minería. ☐ |
| g) Pesca. ☐ | h) Restaurantes y hoteles. ☐ |
| i) Salud. ☐ | j) Transportes y comunicaciones. ☐ |
| k) Venta ambulatoria. ☐ | |

II. Parte 2: Discapacidad

Dimensión 1: Discapacidad física o motora

Limitaciones para moverse

9. ¿Tiene usted limitaciones de forma permanente, para moverse o caminar?

a) Sí. ☐

b) No. ☐

Dimensión 2: Discapacidad sensorial

Limitaciones para ver

10. ¿Tiene usted limitaciones de forma permanente, para ver, aun usando anteojos?

a) Sí. ☐

b) No. ☐

Limitaciones para oír

11. ¿Tiene usted limitaciones de forma permanente, para oír, aun usando audífonos?

a) Sí. ☐

b) No. ☐

Limitaciones para comunicarse

12. ¿Tiene usted limitaciones de forma permanente, para hablar o comunicarse, aun usando el lenguaje de señas u otro?

a) Sí. ☐

b) No. ☐

Dimensión 3: Discapacidad intelectual

Limitaciones para aprender

13. ¿Tiene usted limitaciones de forma permanente, para entender o aprender?

a) Sí. ☐

b) No. ☐

Dimensión 4: Discapacidad mental o psíquica

Limitaciones para relacionarse con los demás

14. ¿Tiene usted limitaciones de forma permanente, para relacionarse con los demás?

a) Sí. ☐b) No. ☐

III. Parte 3: Mercado laboral

Dimensión 5: Accesibilidad

Percepción sobre la accesibilidad como barrera para el acceso laboral

15. ¿Considera que la falta de accesibilidad en los espacios de trabajo representa una barrera para el acceso al mercado laboral?

a) Totalmente en desacuerdo. ☐b) En desacuerdo. ☐c) Indiferente. ☐d) De acuerdo. ☐e) Totalmente de acuerdo. ☐

Percepción sobre la disposición de los empleadores para implementar ajustes razonables

16. Según su experiencia ¿Los empleadores muestran disposición para implementar ajustes razonables que adecuen el entorno laboral a las necesidades de las personas con discapacidad?

a) Totalmente en desacuerdo. ☐b) En desacuerdo. ☐c) Indiferente. ☐d) De acuerdo. ☐e) Totalmente de acuerdo. ☐

Rechazo de ofertas laborales por falta de condiciones adecuadas

17. En qué medida está de acuerdo con la siguiente afirmación ¿Ha rechazado alguna oferta de trabajo debido a la falta de condiciones adecuadas para personas con discapacidad (por ejemplo, rampas, ascensores, señalización)?

a) Totalmente en desacuerdo. ☐b) En desacuerdo. ☐c) Indiferente. ☐d) De acuerdo. ☐e) Totalmente de acuerdo. ☐

Dimensión 6: Discriminación

Percepción de discriminación por motivo de discapacidad

18. ¿Usted ha sentido que ha sido discriminado en procesos de búsqueda de empleo o en el ámbito laboral debido a su condición de discapacidad?

- a) Totalmente en desacuerdo. ☐ b) En desacuerdo. ☐
c) Indiferente. ☐ d) De acuerdo. ☐
e) Totalmente de acuerdo. ☐

Percepción sobre estereotipos de empleadores hacia personas con discapacidad

19. Según su opinión ¿Las personas con discapacidad son frecuentemente subvaloradas en cuanto a sus capacidades laborales por parte de los empleadores?

- a) Totalmente en desacuerdo. ☐ b) En desacuerdo. ☐
c) Indiferente. ☐ d) De acuerdo. ☐
e) Totalmente de acuerdo. ☐

Experiencia de exclusión en actividades laborales

20. ¿Ha sido excluido de actividades laborales dentro de su lugar de trabajo?

- a) Totalmente en desacuerdo. ☐ b) En desacuerdo. ☐
c) Indiferente. ☐ d) De acuerdo. ☐
e) Totalmente de acuerdo. ☐

Dimensión 7: Políticas públicas***Percepción del impacto de las políticas públicas en el acceso al mercado laboral***

21. ¿Considera que las políticas públicas dirigidas a la población con discapacidad han logrado una implementación efectiva en el mercado laboral?

- a) Totalmente en desacuerdo. ☐ b) En desacuerdo. ☐
c) Indiferente. ☐ d) De acuerdo. ☐

e) Totalmente de acuerdo. ☐

Percepción del efecto de los incentivos gubernamentales en el compromiso empresarial con la contratación de personas con discapacidad

22. ¿Las empresas han mostrado mayor compromiso con la contratación de personas con discapacidad gracias a los incentivos gubernamentales?

a) Totalmente en desacuerdo. ☐ b) En desacuerdo. ☐

c) Indiferente. ☐ d) De acuerdo. ☐

e) Totalmente de acuerdo. ☐

Percepción sobre la inclusión de personas con discapacidad en programas estatales de capacitación laboral

23. ¿Los programas estatales de capacitación laboral fomentan adecuadamente la inclusión de las personas con discapacidad?

a) Totalmente en desacuerdo. ☐ b) En desacuerdo. ☐

c) Indiferente. ☐ d) De acuerdo. ☐

e) Totalmente de acuerdo. ☐

Anexo C. Consentimiento de participación

DECLARACIÓN DE PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DENOMINADO “PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE MADRE DE DIOS DURANTE EL PERIODO 2020–2022”

Yo _____, con documento de identidad _____, declaro que mi participación ha sido de forma voluntaria en el trabajo de investigación denominado “PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE MADRE DE DIOS DURANTE EL PERIODO 2020–2022”, realizado por la Bachiller Danae Kassandra Horna Palomino de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional Federico Villarreal, con el objetivo de obtener el Título Profesional. Asimismo, declaro que la referida investigadora ha cumplido con informarme lo siguiente:

El objetivo de la investigación es determinar si la discapacidad influye en la participación en el mercado laboral del departamento de Madre de Dios, durante los años 2020–2022. Responderé un cuestionario de veintitrés (23) preguntas relacionadas con la investigación. La información que brinde será confidencial y no se usará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Se le proporcionará una copia de la declaración de participación voluntaria del proyecto de investigación.

Madre de Dios, _____ de _____ de _____

Participante

Bach. Danae Kassandra Horna Palomino

Anexo D. Validación de contenido por juicio de experto n.º 1

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. Datos del experto:

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: **PAREDES SORIA ALEJANDRO**
 1.2 Grado académico: **DOCTOR**
 1.3 Cargo e institución donde labora: **DOCENTE -UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL**
 1.4 Número de DNI: **09185197**

II. Datos del instrumento:

- 2.1 Título de la Investigación: **BRECHAS DEL ACCESO AL MERCADO LABORAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES CON DISCAPACIDAD DEL DEPARTAMENTO DE MADRE DE DIOS DURANTE EL PERIODO 2020-2022.**
 2.2 Autor del instrumento: **Danae Kassandra Horna Palomino.**
 2.3 Nombre del instrumento: **Cuestionario.**
 2.4 Carrera profesional: **Economía.**
 2.5 Universidad: **Universidad Nacional Federico Villarreal**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						95%
TOTAL						95%

III. Promedio de valorización cualitativa: **EL PROMEDIO ES DE 80%**

IV. Opinión de aplicabilidad: **LOS CRITERIOS SON CONSISTENTES, PERMITE OBTENER INFORMACION Y PROCESARLO.**

Lugar y fecha: **LIMA, 09 DE MAYO 2025.**

.....
Firma del experto

Anexo E. Validación de contenido por juicio de experto n.º 2

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. Datos del experto:

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Chávez Valverde Pedro Conde
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente Universitario - UNFV
- 1.4 Número de DNI: 41598803

II. Datos del instrumento:

- 2.1 Título de la Investigación: PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE MADRE DE DIOS DURANTE EL PERIODO 2020-2022.
- 2.2 Autor del instrumento: Danae Kassandra Horna Palomino.
- 2.3 Nombre del instrumento: Cuestionario.
- 2.4 Carrera profesional: Economía.
- 2.5 Universidad: Universidad Nacional Federico Villarreal

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21- 40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						95%
TOTAL						95%

III. Promedio de valorización cualitativa: 95%

IV. **Opinión de aplicabilidad:** El cuestionario muestra una buena estructura, con valoraciones bastante consistentes en áreas clave como la consistencia teórica y la claridad del lenguaje. En general, el cuestionario es aplicable al propósito del estudio, con un nivel de conveniencia alto que será útil para futuras investigaciones.

Lugar y fecha: LIMA, 12 DE MAYO DE 2025.

.....
Firma del experto

Anexo F. Validación de contenido por juicio de experto n.º 3

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. Datos del experto:

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Castillo Montes José Alberto
 1.2 Grado académico: Doctor Economía
 1.3 Cargo e institución donde labora: Unidad de Calidad - FCE
 1.4 Número de DNI: 08725712

II. Datos del instrumento:

- 2.1 Título de la Investigación: PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE MADRE DE DIOS DURANTE EL PERIODO 2020-2022
 2.2 Autor del instrumento: Danae Kassandra Horna Palomino.
 2.3 Nombre del instrumento: Cuestionario.
 2.4 Carrera profesional: Economía.
 2.5 Universidad: Universidad Nacional Federico Villarreal

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					75%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					75%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					75%
SUB TOTAL						
TOTAL						

III. Promedio de valorización cualitativa: 95%

IV. Opinión de aplicabilidad: Importante Trabajo de Investigación por condiciones de discapacidad en el mercado laboral

Lugar y fecha: 16 Mayo 2025

Firma del experto

Anexo G. Confiabilidad de Kuder-Richardson (KR-20) para la variable personas con discapacidad y sus dimensiones

Estadísticas de fiabilidad

Kuder-Richardson (KR-20)	N.º de elementos
0,734	6

Anexo H. Confiabilidad del alfa de Cronbach para la variable mercado laboral y sus dimensiones

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0,823	9