FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

# Análisis del capítulo VI de la Ley 29973 en la inserción laboral de las personas con discapacidad, Huacho 2025

**Tesis para obtener el título profesional de:**
Abogado

**Autores:**
Leandro Briceño, Karina Danitza (orcid.org/0000-0003-1786-5302)
Rojas Penachi, Jeiner Amilcar (orcid.org/0009-0004-3942-6540)

**Asesor:**
Dr. Correa Flores, Wilder Ulises (orcid.org/0000-0002-1889-2321)

**Línea de investigación:**
Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

**Línea de responsabilidad social universitaria:**
Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

LIMA – PERÚ

2025

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
## ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

LIMA, 24 de Noviembre del 2025

Yo, CORREA FLORES WILDER ULISES, docente de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis del capítulo VI de la Ley 29973 en la inserción laboral de las personas con discapacidad, Huacho 2025", cuyos autores son LEANDRO BRICEÑO KARINA DANITZA, ROJAS PENACHI JEINER AMILCAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, verificable, según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la Tesis cumple con la normativa vigente establecida por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, declaro haber revisado de manera integral la investigación y aseguro que esta no contiene información falseada, duplicada, ni copiada; no existiendo ocultamiento u omisión en los documentos aportados. Por lo tanto, me someto a lo establecido en el Código de Ética en Investigación de la UCV y demás normativa vigente.

| Apellidos y Nombres del Asesor: | |
|---|---|
| CORREA FLORES WILDER ULISES<br>ORCID: 0000-0002-1889-2321 | Firmado electrónicamente por: WCORREAFL el 12-12-2025 01:02:17 |

Código documento Trilce: TRI - 1197615




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

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
## ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

LIMA, 24 de Noviembre del 2025

Nosotros, LEANDRO BRICEÑO KARINA DANITZA, ROJAS PENACHI JEINER AMILCAR de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Análisis del capítulo VI de la Ley 29973 en la inserción laboral de las personas con discapacidad, Huacho 2025", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos:

1. No ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
2. Se cita y referencia todas las fuentes empleadas según las normas de redacción de la especialidad.
3. No ha sido presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. La información presentada en los resultados no ha sido falseada, duplicada, ni copiada.

En este sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en los documentos y la información aportada. Por lo cual, nos sometemos a lo establecido en las normativas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Apellidos y Nombres | |
|---|---|
| JEINER AMILCAR ROJAS PENACHI<br>ORCID: 0009-0004-3942-6540 | Firmado electrónicamente por: JROJASPE17 el 26-11-2025 01:50:32 |
| KARINA DANITZA LEANDRO BRICEÑO<br>ORCID: 0000-0003-1786-5302 | Firmado electrónicamente por: KLEANDRO el 25-11-2025 18:30:19 |

Código documento Trilce: TRI - 1197613

**Dedicatoria**

A todas las personas con discapacidad que, día a día, batallan por el reconocimiento pleno de sus derechos. Que este trabajo aporte, desde lo académico, a construir un país más justo, digno e inclusivo. Esta investigación es para ustedes.

**Agradecimiento**

Agradecemos profundamente a Dios por acompañarnos y darnos la sabiduría necesaria para culminar esta investigación. A nuestra familia, por su comprensión, apoyo constante y por ser la energía que impulsó cada paso en este proceso.

A nuestro asesor de tesis, por su guía académica, sus aportes y su tiempo dedicado para el desarrollo de este estudio. A los funcionarios y autoridades de las instituciones públicas de Huacho, quienes brindaron su colaboración y valiosa información para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Finalmente, a todas las personas que, directa o indirectamente, fueron parte de esta etapa de crecimiento profesional y personal, nuestro más sincero agradecimiento.

## Índice de contenidos

Carátula .....i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....ii
Declaratoria de originalidad del autor .....iii
Dedicatoria .....iv
Agradecimiento .....v
Índice de contenidos .....vi
Resumen .....vii
Abstract .....viii
I. INTRODUCCIÓN .....1
II. METODOLOGÍA .....13
III. RESULTADOS .....16
IV. DISCUSIÓN .....20
V. CONCLUSIONES .....24
VI. RECOMENDACIONES.....25
REFERENCIAS .....27
ANEXOS

## Resumen

La investigación estudió el Capítulo VI de la Ley N.º 29973, sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en Huacho, 2025, mediante un enfoque cualitativo, con diseño de teoría fundamentada, además la recolección de datos fue por entrevista y análisis documental. Los hallazgos mostraron que la bonificación del 15 % en las bases de concursos públicos sí facilitó el acceso a un empleo, pero la cuota de empleo tuvo problemas por la falta de conocimiento por parte de la institución; en los ajustes razonables hallamos pocas condiciones para la adaptación a la infraestructura y accesibilidad comunicacional, lo que afecta su continuidad laboral. El estudio se relacionó con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 8 y 10, investigándose el trabajo decente, igualdad de oportunidades y reducción de desigualdades. En las metas 8.5 y 8.6 se analizó la contribución de la norma con el acceso al empleo digno y la reducción del desempleo juvenil con discapacidad, observándose que las metas 10.2 y 10.3 en prácticas institucionales debían propiciar la inclusión económica y social, eliminando barreras legales. Finalmente, el Capítulo VI contribuyó parcialmente, con efectividad limitada por la escasa adecuación institucional y débil supervisión normativa, requiriéndose una estrategia integral facilitando la inclusión.



**Palabras clave:** Inclusión social, Personas con discapacidad, Trabajo.

## Abstract

The research examined Chapter VI of Law No. 29973, concerning the labor market inclusion of people with disabilities in Huacho, 2025, using a qualitative approach with a grounded theory design. Data collection involved interviews and document analysis. The findings showed that the 15% bonus in public competition rules did facilitate access to employment, but the employment quota faced challenges due to a lack of awareness on the part of the institution. Regarding reasonable accommodations, few conditions were found for adapting to infrastructure and communication accessibility, which negatively impacts job retention. The study was linked to Sustainable Development Goals 8 and 10, investigating decent work, equal opportunities, and the reduction of inequalities. Targets 8.5 and 8.6 analyzed the standard's contribution to access to decent work and the reduction of unemployment among young people with disabilities. It was observed that targets 10.2 and 10.3 regarding institutional practices should promote economic and social inclusion by eliminating legal barriers. Finally, Chapter VI made a partial contribution, with limited effectiveness due to insufficient institutional adaptation and weak regulatory oversight, requiring a comprehensive strategy to facilitate inclusion.



**Keywords:** Social inclusion, People with disabilities, Work.

# I. INTRODUCCIÓN

El estado en su capacidad de proteger los derechos que son fundamentales tiene la responsabilidad de establecer mecanismos legales que protejan la dignidad de la persona, principalmente a aquellas personas que presentan alguna discapacidad. El fin es optimizar la condición de vida de este grupo, promoviendo su participación en diferentes aspectos como el social, político y económico. En ese sentido, resultó imprescindible implementar nuevas políticas públicas orientadas a una inclusión social efectiva, que incorporen enfoques renovados sobre condiciones laborales equitativas. La inserción de este sector laboral de población con alguna condición de discapacidad implicó un desafío importante en el plano internacional, estos países han eliminado barreras en el reconocimiento de una normatividad del derecho al trabajo para este grupo determinado, sin embargo, la problemática persistió en barreras estructurales, económicas y sociales que han limitado el acceso a empleos dignos y sostenibles.

Es así que la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2022), refirió que la población con alguna condición de discapacidad, presentaron tasas bajas de participación laboral, frente a las sin condición de discapacidad. Es así como, en países avanzados, solo entre el 40% y 50%, encontraron empleo, sin embargo, en países en desarrollo esta cifra descendió hasta un rango del 10% al 20%. Este problema se agravó cuando se registró casos de mujeres con discapacidad y personas con discapacidades psicosociales o intelectuales.

La Organización de las Naciones Unidas (2023) mencionó que los obstáculos en la inserción laboral de este grupo son la discriminación, estigmas sociales, falta de acondicionamiento en los entornos laborales y la mínima implementación en ajustes razonables. Además, muchas personas con discapacidad enfrentaron restricciones en la promoción de una educación formal, capacitación técnica constante y servicios de orientación laboral, por lo que redujo las oportunidades de inserción efectiva al mercado de trabajo.

En el Perú el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (2023), mencionó que la situación no se apartó mucho del panorama global, pese a que la Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, reconoció de manera expresa el derecho al trabajo en condiciones en donde todas las personas tengan igualdad de condiciones, además establece obligaciones concretas para los empleadores (como la cuota de empleo y la aplicación de ajustes razonables), su implementación presentó algunos vacíos, debido a que menos del 40% de las instituciones públicas incumplen la reserva de plazas laborales establecida por ley, para la población en condición de discapacidad (5% en lo público y 3% en lo privado).

Asimismo, la Defensoría del Pueblo (2022) refirió que los servicios de formación profesional, orientación vocacional y colocación laboral en Perú no han sido suficientemente adecuados a las necesidades de la población en condición de discapacidad, generando situaciones de exclusión y precarización. Si bien existen iniciativas de fomento del trabajo y empleo inclusivo desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), estas resultaron limitadas por cobertura, seguimiento y efectividad real.

A nivel del distrito de Huacho, las personas en condición de discapacidad han visto vulnerados sus derechos de acceso al trabajo, debido a que los procesos de inserción laboral no han sido sostenibles y, en muchos casos, no se han implementado los ajustes razonables establecidos en la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. (Congreso de la República del Perú, 2012)

En este contexto, se estudió la ejecución normativa correspondiente al Capítulo VI de la Ley N.º 29973, en donde abordó aspectos como los servicios de empleo, la bonificación en concursos públicos, la cuota de empleo, los ajustes razonables y la conservación del empleo. Es a partir de este análisis que se identificó los obstáculos y oportunidades reales en los que se enfrentan las personas con discapacidad en su proceso de inserción laboral en el Perú.

**(**Congreso de la República del Perú, 2012**).**

El estudio se vinculó directamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 y 10, al evaluar cómo el cumplimiento del Capítulo VI de la Ley N.º 29973 contribuye a la inclusión laboral y al acceso a empleos dignos para las personas con discapacidad en Huacho. En coherencia con las metas 8.5 y 8.6, la investigación analizó la promoción del trabajo decente, la igualdad de remuneración y la reducción del desempleo juvenil, mientras que, en relación con las metas 10.2 y 10.3, examina si las políticas vigentes efectivamente fomentan una igualdad de oportunidades, la participación económica y la eliminación de prácticas discriminatorias que perpetúan la exclusión social y laboral de este grupo poblacional. **(**Naciones Unidas, 2015**).**

Por lo antes expuesto se propuso como problema general, ¿De qué manera el análisis del capítulo VI de la Ley 29973 contribuyó a la inserción laboral de las personas con discapacidad, Huacho 2025?, además se propuso el primer problema específico ¿Cuál fue la efectividad de la bonificación en los concursos públicos de méritos en la inserción laboral a las personas con discapacidad, Huacho 2025?, el segundo problema específico que se propuso ¿Cuáles fueron las dificultades que existió en la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas con discapacidad, Huacho 2025? y finalmente el tercer problema específico ¿Cuál fue la importancia de la percepción de los ajustes razonables en la inserción de las personas con discapacidad, Huacho 2025?

La justificación teórica contribuyó a la mejora de criterios jurídicos para una inclusión socio-laboral de personas con condición de discapacidad, lo cual fortalece el enfoque de derechos humanos e implementación de adecuación razonable en el ámbito del trabajo.

En la justificación práctica, visibilizó barreras de acceso al empleo, promueve entornos laborales más accesibles y fomenta la igualdad de oportunidades para un

grupo históricamente vulnerable, impactando en su autonomía y calidad de vida.

En la justificación metodológica, Integró derecho laboral, derechos humanos, sociología del trabajo y estudios de discapacidad, lo que lo convierte en un estudio de gran valor para la academia, los legisladores y las organizaciones que promueven la inclusión.

En este marco, el estudio analizó la aplicación del Capítulo VI de la Ley N.º 29973 en el contexto peruano, en donde se evaluó su impacto de la integración laboral de las personas con discapacidad, identificando barreras, vacíos por implementación y oportunidades de mejora en la legislación vigente, la investigación aportó al cumplimiento de esta meta global al promover el diseño de políticas públicas más inclusivas, el acceso equitativo al empleo y el respeto por los derechos laborales de una población históricamente excluida. **(**Organización de las Naciones Unidas, 2006**).**

El objetivo general fue determinar cómo contribuyó el análisis del Capítulo VI de la Ley 29973 en la inserción laboral de las personas con discapacidad, Huacho 2025, como primer objetivo específico fue conocer la efectividad de la bonificación en concursos públicos de méritos en la inserción laboral de las personas con discapacidad, Huacho 2025, el segundo objetivo específico fue describir las dificultades de la cuota de empleo en la inserción laboral de las personas con discapacidad, Huacho, 2025 y el tercer objetivo específico fue describir la importancia de la percepción de los ajustes razonables en la inserción laboral de las personas con discapacidad, Huacho, 2025.

A nivel internacional, Ortega Alvarado y Ramírez Velásquez (2024), en su estudio titulado “Derechos que fomentan la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador”, desarrollado en la Universidad Técnica de Ambato, tuvo como objetivo estudiar los derechos en donde se promueva la inclusión laboral de este grupo social, identificando los más importantes desafíos y oportunidades

presentes en la zona ecuatoriana. A través de una revisión bibliográfica y del análisis documental como técnica principal, concluyeron que persisten limitaciones en la implementación de políticas inclusivas; sin embargo, existen oportunidades que podrían fortalecer el acceso a empleos dignos. Finalmente, resaltaron la necesidad de un mayor compromiso estatal y empresarial para sostener la equidad laboral de las personas con condición de discapacidad. (Ortega Alvarado & Ramírez Velásquez, 2024).

Imacaña y Villacrés (2022), realizaron una investigación respecto a la Inclusión laboral de personas con condición discapacidad en Ecuador, desarrollado en la Universidad Central del Ecuador, tuvieron como objetivo analizar desafíos y oportunidades que presenta la inclusión laboral en este grupo poblacional. A través de una investigación documental y bibliográfica, identificaron falencias en la ejecución de políticas públicas direccionadas a la inclusión y propusieron estrategias como la capacitación empresarial en inclusión y la adecuación de entornos laborales accesibles. Concluyeron que la coordinación entre el ámbito estatal, empresarial y social es esencial para combatir las barreras estructurales que obstaculizan la integración laboral de este sector.

Maldonado y Silva (2021), realizaron una investigación sobre “Inserción laboral de personas en condición de discapacidad en América Latina”, ejecutado en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, el objetivo fue estudiar el contexto actual de la participación laboral de la población con discapacidad en los países latinoamericanos, considerando los avances de legislación y las políticas inclusivas implementadas. Los autores concluyeron que, si bien se han aprobado leyes y establecido cuotas de empleo para este grupo, la inserción laboral aún avanza con lentitud y persisten altos índices de desempleo, lo que evidencia una exclusión estructural en el acceso y permanencia dentro del mercado laboral. (Maldonado & Silva, 2021).

Agredo y Estrada (2022), en su estudio sobre empleabilidad de las personas

con condición de discapacidad, revisión narrativa y alternativas desde la inclusión laboral, de la Universidad CES de Colombia, tuvieron como objetivo analizar las situaciones que repercuten en el empleo de las personas con condición de discapacidad y proponer alternativas que favorezcan su inclusión efectiva en el ámbito laboral. Los autores concluyeron que la empleabilidad de este grupo poblacional es un concepto en constante evolución, determinado por atributos internos y externos del individuo, los cuales influyen directamente en su capacidad acceso en el mercado laboral.

Torres et.al (2023), desarrollaron una investigación sobre inclusión laboral de personas con condición de discapacidad y el impacto que generó en las organizaciones, desarrollado en la Universidad EAN de Colombia, tuvieron como objetivo analizar el involucramiento de las personas con condición de discapacidad dentro del entorno organizacional, utilizando una metodología cualitativa. Los autores concluyeron que la inclusión laboral genera igualdad, respeto y mejora del clima organizacional, además de eliminar barreras que dificultan el acceso a un trabajo digno. Asimismo, destacaron que la inclusión fortalece el ambiente interno de las entidades, de igual manera forja una imagen positiva hacia el exterior, incrementando el prestigio institucional.

En el ámbito nacional, Escobar Quispe (2021), en su estudio sobre integración laboral de personas con discapacidades físicas en entidades públicas de Huancayo, desarrollado en la Universidad Nacional del Centro del Perú, tuvo como objetivo analizar el acceso al mercado de trabajo del sector con discapacidad física en el sector estatal de dicha provincia. La investigación adoptó un enfoque cualitativo con diseño narrativo, basado en los relatos vivenciales de ocho trabajadores en condición de discapacidad física. En el estudio demostraron que el éxito en la inserción laboral depende del cumplimiento efectivo de la ley N°29973, así como de las competencias y experiencias previas de los entrevistados. En conclusión, el estudio subrayó la importancia de las políticas inclusivas y del desarrollo personal como factores claves para el fomento laboral de este grupo

social.

En el contexto peruano, Merino Ginés (2024), en su estudio titulado “Programa de acompañamiento para mejorar la inserción laboral de personas con condición de discapacidad”, desarrollado en la Universidad César Vallejo en Lima, tuvo como objetivo fortalecer el proceso de integración laboral de las personas con limitaciones físicas o sensoriales mediante un programa de acompañamiento. Bajo el enfoque cualitativo y el diseño hermenéutico interpretativo, la autora trabajó con seis especialistas en inclusión laboral a través de entrevistas semiestructuradas. Los resultados evidenciaron que el acompañamiento personalizado es un factor determinante para una inserción laboral efectiva, al proporcionar apoyo emocional, técnico y social durante la integración al ámbito laboral. En conclusión, el estudio destacó la importancia del rol de los profesionales especializados y del seguimiento individualizado en los procesos de integración laboral.

En el ámbito de la educación superior, Bárcenas Freyre (2021), en su estudio titulado *“*Políticas institucionales inclusivas y su implementación en una universidad de Lima Metropolitana*”*, desarrollado en la Pontificia Universidad Católica del Perú, analizó el proceso de inclusión de personas con diversidad funcional en el contexto universitario. El estudio adoptó un enfoque cualitativo con diseño de estudio de caso intrínseco, empleando entrevistas y análisis documental dirigidos a estudiantes, docentes y personal administrativo. Los hallazgos revelaron que la efectividad de las políticas inclusivas no depende únicamente de su formulación, sino del compromiso institucional sostenido y constante de toda la comunidad universitaria. En síntesis, el estudio evidenció que la organización frecuente constituye un factor importante para consolidar una inclusión real y sostenible dentro del ámbito educativo.

En el contexto nacional, Vásquez León y Loayza Maturrano (2021), en su estudio titulado “La inserción laboral y la inclusión educacional de jóvenes con discapacidad auditiva en Chincha Alta”, desarrollado en la Universidad Femenina

del Sagrado Corazón, analizaron el vínculo entre la educación inclusiva y la integración al mercado laboral de jóvenes con discapacidad auditiva. Con un enfoque cualitativo y diseño descriptivo-correlacional, participaron 106 jóvenes en quienes se emplearon entrevistas y cuestionarios. Los resultados evidenciaron que una adecuada inclusión educativa se asocia con mayores oportunidades de inserción laboral efectiva. En conclusión, el estudio destacó la necesidad de una articulación sólida entre el ámbito educativo y entorno laboral que garantice trayectorias profesionales exitosas en las personas con discapacidad auditiva.

Castillo y Picón (2023), realizaron un estudio sobre la participación laboral de personas con limitaciones físicas en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, desarrollado en la Universidad Privada del Norte sede Trujillo, evaluaron la inobservancia de la cuota laboral establecida por la Ley Nº 29973 en las instituciones públicas. Se empleó una metodología cualitativa, de tipo descriptivo y con diseño no experimental, la investigación pretendió determinar el nivel de cumplimiento de la obligación de contratar personas con condición de discapacidad en zona de estudio. Los resultados mostraron que, si bien existían trabajadores con discapacidad en diversas áreas, el número no alcanzaba el mínimo legal del 5%. En conclusión, los autores identificaron una débil fiscalización estatal y la falta de mecanismos adecuados de control, elementos que perpetúan la exclusión laboral. El estudio propuso estrategias de gestión local y medidas normativas para fortalecer la inclusión laboral, constituyéndose en una referencia relevante para futuras investigaciones sobre equidad y cumplimiento normativo en el sector público.

La presente investigación analizó el Capítulo VI de la Ley N.º 29973 desde la perspectiva de la inserción laboral como un derecho fundamental, vinculándolo con la teoría del Trabajo Social con Personas con Discapacidad desarrollada por Michael Oliver. Desde el modelo social, Oliver (1996) sostenía que la discapacidad no constituía una condición individual, sino una construcción derivada de las barreras del entorno que limitaban la participación en igualdad. Bajo este enfoque crítico, se examinó si mecanismos como la cuota de empleo, los incentivos de

contratación, los ajustes razonables y los programas de intermediación laboral generaban una verdadera transformación estructural o si permanecían alineados a un paradigma asistencialista centrado en la adaptación individual. Este análisis permitió cuestionar el rol del Estado y de las instituciones en la promoción de la ciudadanía plena, identificando tensiones entre la normativa existente y su nivel de implementación efectiva, especialmente en aspectos como fiscalización, accesibilidad y voluntad política para garantizar derechos laborales.

Asimismo, el estudio incorporó el Modelo de Capacidades de Amartya Sen (1999), el cual planteaba que el desarrollo debía centrarse en las libertades reales de las personas para desempeñarse en la vida que valoraban. Desde esta perspectiva, se evaluó la pertinencia de las medidas contenidas en la Ley N.º 29973 para aumentar las oportunidades laborales del sector con discapacidad más allá del cumplimiento formal. Este enfoque permitió comprender si las políticas estatales aseguraban condiciones de accesibilidad, formación, adaptaciones del entorno laboral y reconocimiento social que posibilitaran el ejercicio efectivo del derecho al empleo, evidenciando que aún persistían limitaciones estructurales que restringían el aprovechamiento de tales mecanismos legales.

Finalmente, el análisis se complementó con el Modelo de Diversidad de Berta Ausín (2011), que concebía la discapacidad como una representación legítima de diversidad humana y no como una desviación que debía corregirse. Desde esta mirada ética y cultural, se examinó si el Capítulo VI de la Ley N.º 29973 promovía un entorno laboral inclusivo que reconociera la diferencia funcional como una expresión de riqueza social. Este modelo permitió profundizar en elementos simbólicos como el lenguaje institucional, la representación social y la construcción de entornos inclusivos, destacando la importancia de que las políticas no solo eliminen barreras materiales, sino que también transformen imaginarios socioculturales para garantizar una participación plena y digna en el trabajo.

En el contexto peruano, el impulso del empleo para la población con alguna

condición de discapacidad se encuentra regulada en el Capítulo VI de la Ley N.º 29973. Este apartado normativo contiene diversas disposiciones destinadas a garantizar condiciones equitativas de acceso al trabajo, priorizando el ámbito del sector público. Asimismo, esta legislación se alinea con los compromisos internacionales en la que el estado es parte, En coherencia con los principios contemplados en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad promovida por la ONU, que insta a los países firmantes a implementar acciones concretas para proteger los derechos laborales en condiciones de igualdad. (Organización de las Naciones Unidas, 2006).

Nuestra ley no solo reconoció la búsqueda de medidas que logren acabar con todo tipo de obstáculos que limitan el acceso a un empleo, sino que también introdujo mecanismos de acción afirmativa como bonificaciones, cuotas de empleo y ajustes razonables, de esta forma sirve para corregir desigualdades estructurales históricas que afectaron a las personas con discapacidad. Estas medidas respondieron a un enfoque de principios fundamentales de dignidad y equidad social, en el que la discapacidad no se piensa desde un modelo médico o asistencialista, sino desde un modelo social e inclusivo, donde el entorno debe incorporarse a las necesidades de las personas (Palacios & Romañach, 2006).

El artículo 48 de la Ley N.º 29973 menciona que todas personas con alguna condición de discapacidad que participe en un proceso público de selección por méritos para el ingreso a una vacante en la administración pública tienen derecho a recibir un beneficio del 15% del puntaje final obtenido, siempre y cuando haya alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio en cada etapa del proceso. Esta bonificación constituye una acción afirmativa concreta, orientada a nivelar las condiciones de competencia frente a las desigualdades estructurales que enfrentan la población con alguna condición de discapacidad en el mercado laboral.

De acuerdo con García Méndez (2014), las medidas de acción afirmativa no implicaron un privilegio injustificado, sino una herramienta para garantizar la

igualdad real frente a la mera igualdad formal, la cual resulta insuficiente cuando se parte de situaciones desiguales. La bonificación del artículo 48 es un mecanismo que busca compensar tales desventajas estructurales y favorecer el ingreso de personas que presentan alguna discapacidad dentro de las instituciones públicas, fomentando su autonomía económica y participación ciudadana.

El artículo 49 señala que las instituciones públicas deberán reservar mínimamente el 5% de plazas laborales para la población con condición de discapacidad, mientras que aquellas empresas privadas que cuentan con una planilla superior a 50 empleados deberán adherirse a una cuota no menor al 3%. Esta disposición constituye una medida de discriminación positiva dirigida a garantizar una representación mínima de la población con discapacidad en el sector laboral y fomentar su inclusión activa y continua. (Congreso de la República del Perú, 2012).

Según Etxeberria (2002), las cuotas laborales son herramientas eficaces para romper el círculo de exclusión estructural y simbólica que padecen ciertos grupos sociales, siempre que estén acompañadas de políticas de capacitación y ajustes razonables. En el contexto peruano, la implementación de esta cuota representa un avance normativo significativo, aunque su cumplimiento aún enfrenta retos institucionales y culturales.

El artículo 50 de la Ley N.º 29973 prevé la obligación de realizar ajustes razonables al ambiente laboral, es decir, realizar los cambios y adaptaciones requeridas que se adecuen a no generar una carga desproporcional o indebida y permitan a la población en condición de discapacidad realizar su trabajo en igualdad de oportunidades. Esta medida es una expresión fuerte del principio de igualdad siendo clave con el propósito de asegurar la vigencia real del derecho fundamental al trabajo. (Congreso de la República del Perú, 2012).

Los ajustes razonables pueden incluir desde la adecuación del mobiliario,

tecnologías de asistencia, modificación de horarios, hasta la adecuación de tareas según las capacidades del trabajador. Como señala Degener (2016), negar un ajuste razonable cuando es requerido y factible establece una forma de discriminación por motivos de discapacidad, por tanto, su implementación es una obligación legal y ética para los empleadores públicos y privados.

Para abordar la cuestión de la participación laboral de personas en condición de discapacidad, es importante considerar un marco regulatorio internacional que reconozca sus derechos fundamentales. En este panorama, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) es un instrumento importante. En el artículo 27 de esta norma afirma el derecho de los individuos con discapacidad a desempeñarse laboralmente sin discriminación, prohíbe explícitamente cualquier acto de discriminación en el lugar de trabajo y promueve un espacio que promueve la integración y facilita el acceso.

Además, el artículo 28 garantiza condiciones de vida dignas y acceso a la seguridad social, incluido el acceso igualitario a las oportunidades de empleo. Asimismo, el artículo 29 subraya la importancia de la intervención directa en los asuntos políticos y sociales, significando que las personas con capacidades diferentes tienen representación y voz en la formulación de políticas relativas a su inclusión en el mercado laboral. Sin embargo, a pesar de estos compromisos internacionales, en la práctica siguen existiendo muchas barreras estructurales, sociales y de actitud que limitan el acceso al empleo decente y exacerban la exclusión del mercado laboral formal. (Naciones Unidas, 2006).

## II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación es básica o teórica, debido a que se orientó a profundizar en la comprensión del fenómeno estudiado sin intervenir directamente en la realidad. Su propósito fue generar conocimiento que contribuya al análisis de la observancia de los principios laborales aplicables a personas con capacidades diferentes y su reconocimiento en el marco normativo vigente (Muntané, 2010).

El enfoque de esta investigación es cualitativo, analizando la dinámica social considerando el punto de vista de los participantes implicados. Se analizó cómo percibieron y experimentaron los procesos de integración laboral establecido en el Capítulo VI de la Ley N.º 29973. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cualitativo permitió explorar e interpretar fenómenos sociales complejos dentro de su contexto natural, priorizando el significado de las experiencias humanas.

El diseño de investigación se sustentó en la teoría fundamentada, lo que implicó que la recopilación y el estudio de la información obtenida se realizaron de manera simultánea para construir teoría basada en los discursos de los participantes. Este diseño resultó pertinente para comprender fenómenos sociales desde la vivencia de quienes los experimentan directamente (Bonilla-Castro & Rodríguez, 2005).

El nivel de investigación fue descriptivo-explicativo, ya que inicialmente se describió las condiciones vigentes de integración profesional de individuos con discapacidad en Huacho y, posteriormente, se analizó los factores legales, sociales y estructurales que influyen en dicha realidad (López & Polanco, 2017).

Para el desarrollo de esta investigación se consideró dos categorías. La primera es Análisis del Capítulo VI de la Ley 29973; como sus subcategorías: Bonificación de los concursos públicos de méritos, una cuota de empleo y ajustes

razonables para Personas con Discapacidad. La segunda categoría es inserción laboral de las personas con discapacidad; como sus subcategorías: acceso a programas de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua. Tabla de categorización (ver anexo 1).

Para la ejecución del presente estudio, se optó como escenario de estudio el distrito de Huacho, provincia de Huaura y sede de la Región Lima, donde las instituciones públicas cumplen un rol importante en el fortalecimiento de los derechos laborales para personas con limitaciones físicas, sensoriales o cognitivas. En este contexto, la investigación se enfocó en funcionarios y autoridades del gobierno regional y local, quienes son responsables de la gestión, contratación y supervisión del cumplimiento de la legislación vigente que se relaciona con la inserción laboral de personas con discapacidad, específicamente lo regulado en el Capítulo VI de la Ley N.º 29973.

La población estuvo conformada por funcionarios y autoridades que laboran en instituciones públicas en Huacho. Se seleccionó una muestra no probabilística por conveniencia integrada por aproximadamente 10 participantes, procurando diversidad en cargos, áreas de gestión y experiencia en procesos administrativos vinculados al recurso humano. El criterio principal es que los participantes tengan conocimiento directo o participación en la implementación y aplicación efectiva de la cuota de empleo para personas con diversidad funcional en el ámbito público.

La técnica central de recolección de datos fue la entrevista semiestructurada, en donde se conoció en profundidad la percepción de los participantes sobre las prácticas institucionales, así como los desafíos y avances en la inserción laboral de personas con discapacidad (Hernández et al., 2006). Se empleó una guía de entrevista estructurada, compuesta por preguntas abiertas en donde se obtuvo información sobre los mecanismos de contratación, barreras existentes y cumplimiento normativo (García & Sánchez, 2020). Asimismo, se utilizó una ficha de análisis documental en donde se sintetizó información normativa, institucional y

administrativa relacionada con políticas de inclusión laboral (Marín, 2016).

El procedimiento de la investigación inició con la identificación y contacto con funcionarios y autoridades, seguido de la entrega y aceptación del consentimiento informado. Posteriormente, se realizó la aplicación de las entrevistas y la recopilación de documentos institucionales pertinentes. Una vez que se concluyó con esta etapa, se procedió a la transcripción íntegra de las entrevistas y luego a la codificación y análisis temático de los datos obtenidos, en donde se identificó patrones y categorías relevantes en torno al tema central de la investigación.

El rigor científico de la investigación aseguró la validez y confiabilidad mediante la triangulación de fuentes (entrevistas), participación de personas con experiencia en el fenómeno, y el uso de procedimientos éticos y sistemáticos (Castillo y Vásquez, 2018). Se garantizó credibilidad, imparcialidad y transparencia.

Con el objetivo de examinar los datos, se aplicó un enfoque estructurado y ordenado, ya que permitió identificar componentes, relaciones y estructuras del fenómeno, además se aplicó el método descriptivo que sirvió para interpretar y categorizar la información obtenida, además se realizó el método inductivo: Elaborar conclusiones teóricas a partir del análisis de las experiencias particulares (García y Sánchez, 2018).

En cuanto a los aspectos éticos en la presente investigación se respetó los principios de confidencialidad, consentimiento informado y uso exclusivo con fines académicos, además no se cometió plagio y se citó adecuadamente bajo normas APA (sexta edición) asimismo se tuvo en cuenta la protección de datos de identificación de los participantes en todo momento.

## III. RESULTADOS

En coherencia al objetivo general, determinar cómo contribuyó el análisis del Capítulo VI de la Ley 29973 en la inserción laboral de las personas con discapacidad, Huacho 2025, se formularon las siguientes preguntas:

Respecto a la primera pregunta, ¿Qué mecanismos ha implementado su institución para garantizar el cumplimiento del 15% de bonificación por méritos en los procesos de selección de personal con discapacidad?, Los participantes **E1–E10** coincidieron en que las entidades públicas incorporan de manera obligatoria la bonificación del 15 % en las bases de los concursos públicos, supervisada por las oficinas de recursos humanos. Este mecanismo asegura el cumplimiento normativo y promueve la igualdad en los procesos de selección.

Respecto a la segunda pregunta, ¿Cómo evalúa el nivel de conocimiento que tienen los postulantes con discapacidad sobre este beneficio dentro de su jurisdicción o sector?, Los entrevistados **E1–E10** coincidieron en que este proceso se desarrolla con base en coordinaciones interinstitucionales, mediante las cuales se brinda acceso a capacitaciones técnicas y formación complementaria que les permite desempeñar funciones adecuadas dentro del puesto laboral. Esto evidencia un esfuerzo de las instituciones por potenciar las competencias laborales de los beneficiarios y asegurar un proceso de inserción más sólido.

Respecto a la tercera pregunta, ¿Qué experiencias han recogido respecto a la percepción de los trabajadores con discapacidad sobre el trato recibido en relación con la bonificación por méritos?, Los entrevistados **E1–E10** manifestaron la necesidad de reforzar la capacitación, empoderamiento y acompañamiento de las personas con discapacidad, con el propósito de mejorar su inserción y permanencia en el empleo. Asimismo, destacaron la importancia de incrementar la fiscalización del cumplimiento normativo por parte de las entidades públicas y privadas, garantizando así la protección efectiva del derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

Respecto a la cuarta pregunta, ¿Qué tipo de ajustes razonables se han aplicado en su institución para facilitar el acceso y permanencia laboral de personas con discapacidad? ¿Podría mencionar ejemplos concretos?, Los entrevistados E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8 y E10 afirmaron que en sus instituciones se han implementado ajustes razonables principalmente orientados a la adecuación de espacios laborales. Entre las acciones mencionadas destacan la ubicación de trabajadores con discapacidad en zonas accesibles —como ambientes del primer piso—, la reducción de distancias hacia los servicios higiénicos y la ejecución de mejoras en infraestructura mediante la instalación de rampas y accesos seguros. Por su parte, el entrevistado E9 añadió que también se han promovido ajustes de carácter comunicacional, tales como el uso de lenguaje inclusivo en las convocatorias, la difusión directa de oportunidades laborales, el acompañamiento de las unidades de OMAPED y la incorporación de indicadores institucionales orientados al fortalecimiento de la inclusión laboral**.**

Respecto a la quinta pregunta, ¿Qué desafíos persisten en materia de accesibilidad física, comunicacional o laboral dentro de las instalaciones públicas bajo su gestión?, Los entrevistados **E1–E10** coincidieron en que la principal dificultad es la infraestructura antigua o no adecuada, la cual constituye una barrera para el acceso seguro y autónomo. Se señaló que muchas edificaciones públicas aún no cumplen con los criterios de accesibilidad universal, generando brechas que deben ser atendidas de manera progresiva.

Respecto a la sexta pregunta, ¿Qué estrategias se han desarrollado para mejorar el acceso efectivo al mercado laboral para personas con discapacidad desde su entidad o sector?, Los entrevistados **E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9 y E10** señalaron que se vienen ejecutando acciones como maratones y ferias laborales que permiten difundir las oportunidades laborales a través del contacto directo con los potenciales postulantes. Estas actividades facilitan la orientación y el registro de las personas con discapacidad en programas de intermediación laboral,

contribuyendo al fortalecimiento de su empleabilidad.

Respecto a la sétima pregunta, ¿Cómo se articula la formación profesional y continua para personas con discapacidad en los programas de intermediación laboral que usted supervisa o conoce?, Los entrevistados **E1–E10** coincidieron en que la formación técnica y continua se realiza mediante coordinaciones interinstitucionales, permitiendo que las personas con discapacidad accedan a capacitaciones complementarias orientadas al desarrollo de habilidades laborales. Esto evidencia un esfuerzo institucional por consolidar competencias y favorecer una inserción laboral más sostenida.

Respecto a la octava pregunta, ¿Qué barreras han identificado en el acceso a servicios de salud para trabajadores con discapacidad vinculados a procesos de intermediación laboral?, Los entrevistados **E1–E10** informaron la persistencia de barreras administrativas, de infraestructura y de atención en salud, tales como falta de equipos especializados, escasa formación del personal y presencia de actitudes discriminatorias. Estas limitaciones afectan la continuidad laboral de las personas con discapacidad.

Respecto a la novena pregunta, ¿Existen protocolos o indicadores específicos para evaluar la accesibilidad comunicacional en los procesos de convocatoria y selección? ¿Cómo se aplican?, El entrevistado **E1** señaló que en su institución existen evaluaciones accesibles y ajustes razonables para postulantes con discapacidad. En contraste, **E4** indicó que aún no cuentan con un protocolo definido, aunque se está elaborando una directiva para regular estos procesos. Los entrevistados **E2, E3, E5, E6, E7, E8, E9 y E10** añadieron que se emplean plataformas digitales accesibles para garantizar el acceso autónomo a la información.

Respecto a la décima pregunta, ¿Qué acciones considera prioritarias para fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad en el marco de la Ley 29973 y sus reglamentos complementarios?, Los entrevistados **E1–E10**

manifestaron la necesidad de reforzar la capacitación, el acompañamiento y el empoderamiento de las personas con discapacidad para mejorar su ingreso y permanencia en el empleo. Asimismo, destacaron la urgencia de incrementar la fiscalización del cumplimiento normativo tanto en entidades públicas como privadas, con el fin de garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

## IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como propósito analizar los mecanismos institucionales que favorecen la inclusión laboral de personas con discapacidad en el marco del Capítulo VI de la Ley N.º 29973, contrastando sus resultados con los antecedentes nacionales e internacionales, así como con los aportes teóricos de Oliver, Sen y Ausín. Los hallazgos obtenidos permiten identificar avances importantes en materia de igualdad de oportunidades, pero también revelan barreras estructurales persistentes que limitan el ejercicio pleno del derecho constitucional al trabajo en condiciones de igualdad.

En relación con el cumplimiento de la bonificación del 15 % en concursos públicos, los entrevistados coincidieron en que este mecanismo se implementa de manera formal en las bases de los procesos de selección, siendo supervisado por oficinas de recursos humanos. Este resultado coincide con lo señalado por Ortega Alvarado y Ramírez Velásquez (2024), quienes advirtieron que en Ecuador existe un marco normativo que reconoce beneficios específicos, aunque su impacto depende del compromiso institucional. De manera similar, Maldonado y Silva (2021) sostienen que las normas inclusivas en Latinoamérica avanzan, pero con lentitud debido a brechas de implementación. La coincidencia con estos estudios evidencia que, al igual que otros países de la región, el Perú presenta avances normativos, pero enfrenta retos para la garantía plena de derechos.

Respecto al conocimiento que tienen los postulantes sobre sus beneficios, los entrevistados destacaron acciones de capacitación interinstitucional y formación técnica para fortalecer las competencias laborales. Estos hallazgos son coherentes con Merino Ginés (2024), quien enfatiza que el acompañamiento profesional sostenido es determinante para lograr inserciones laborales efectivas. Asimismo, coinciden con Vásquez León y Loayza Maturrano (2021), quienes demostraron que la formación educativa adecuada se relaciona directamente con mayores oportunidades de acceso al empleo. En esa línea, los resultados respaldan el Modelo de Capacidades de Sen (1999), pues reflejan que la formación y el acceso a la información amplían las libertades reales de las personas para desempeñarse

laboralmente.

En cuanto a la percepción de los trabajadores sobre el trato recibido en torno a la bonificación por méritos, los entrevistados señalaron la necesidad de reforzar la capacitación, el empoderamiento y la fiscalización. Estos aportes refuerzan lo encontrado por Escobar Quispe (2021), quien identificó que el cumplimiento normativo y la experiencia previa son claves para una buena inserción laboral. Asimismo, se relacionan con los planteamientos del Modelo Social de Oliver (1996), que sostiene que la discapacidad no es inherente a la persona sino creada por las barreras del entorno; por ello, la necesidad de fiscalización constante refleja la persistencia de estructuras institucionales que aún limitan el ejercicio pleno de derechos.

En relación con los ajustes razonables, los entrevistados E1–E10 indicaron que estos se concentran en la adecuación de espacios, accesos, rampas y ambientes laborales ubicados en zonas accesibles, como el primer piso. El entrevistado E9 añadió ajustes comunicacionales y el uso de lenguaje inclusivo. Este hallazgo coincide con la revisión de Agredo y Estrada (2022), quienes identificaron que la empleabilidad depende tanto de factores internos como externos, y que la eliminación de barreras físicas y comunicacionales es esencial para la participación laboral. Asimismo, se vincula con el Modelo de Diversidad de Ausín (2011), el cual destaca que la inclusión requiere transformar no solo estructuras físicas, sino también imaginarios y prácticas culturales.

Sin embargo, pese a los esfuerzos mencionados, los entrevistados E1–E10 señalaron que persisten desafíos significativos en materia de accesibilidad, especialmente en infraestructura antigua que no cumple criterios de accesibilidad universal. Este resultado coincide con los planteamientos de Torres et al. (2023), quienes concluyeron que la inclusión real requiere superar obstáculos estructurales que impiden el acceso equitativo a un empleo digno. Este hallazgo también se alinea nuevamente con Oliver (1996), para quien la discapacidad surge de entornos que no se encuentran diseñados para todos, lo que refuerza la necesidad de

políticas transformadoras.

Respecto al acceso al mercado laboral, todos los entrevistados mencionaron las ferias laborales, maratones de empleo y programas de intermediación como estrategias útiles para fortalecer la empleabilidad. Estos resultados concuerdan con los estudios internacionales de Imacaña y Villacrés (2022), quienes señalaron que las estrategias intersectoriales mejoran las oportunidades laborales. El énfasis en la articulación institucional también guarda relación con los principios del Modelo de Capacidades de Sen, evidenciando que el aumento de oportunidades laborales requiere no solo normas, sino también acciones que amplíen la libertad efectiva del individuo para trabajar.

En lo referente a la accesibilidad comunicacional, los entrevistados identificaron diferencias entre instituciones: algunas poseen protocolos formales y plataformas accesibles, mientras otras se encuentran en proceso de elaboración de directivas. Esta situación coincide con Bárcenas Freyre (2021), quien concluyó que la efectividad de las políticas inclusivas depende del compromiso institucional, más que de su sola existencia. La heterogeneidad encontrada revela brechas que requieren ser atendidas para asegurar una participación autónoma en procesos de selección.

Finalmente, sobre las acciones prioritarias para fortalecer la inclusión laboral, los entrevistados coincidieron en la importancia del empoderamiento, la capacitación y la fiscalización. Este resultado reafirma los hallazgos de Castillo y Picón (2023), quienes evidenciaron una débil fiscalización de la cuota laboral del 5 % en gobiernos locales. Asimismo, se vincula directamente con los modelos teóricos trabajados: Oliver subraya la eliminación de barreras estructurales, Sen destaca la necesidad de ampliar capacidades reales, y Ausín enfatiza el reconocimiento de la diversidad humana.

En síntesis, los resultados de la investigación evidencian que, si bien existen avances normativos y acciones institucionales orientadas a fortalecer la inclusión

laboral en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, persisten desafíos estructurales vinculados a la accesibilidad, la formación continua, la articulación interinstitucional y la fiscalización. La discusión integradora presentada permite afirmar que la implementación plena del Capítulo VI de la Ley N.º 29973 requiere una visión transformadora que incorpore los modelos sociales, de capacidades y de diversidad, garantizando así el ejercicio efectivo del derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

Asimismo, el acompañamiento de la OMAPED, la ejecución de ferias laborales y la aplicación de algunos ajustes razonables revelaron avances hacia una inclusión más integral. No obstante, desde el Modelo de Diversidad de Ausín (2011), la discapacidad continúa entendida en ciertos espacios como una condición que debe ser adaptada dentro del sistema, y no como una expresión legítima de diversidad humana que debe guiar el diseño institucional. En consecuencia, las acciones positivas observadas se mantienen aún en etapas iniciales y requieren una fuerte consolidación para promover una cultura que valore la diferencia y elimine prejuicios persistentes.

De manera general, la discusión permite afirmar que la normativa vigente se cumple de manera parcial y más cercana al plano procedimental que al transformador. En concordancia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se demanda fortalecer mecanismos de supervisión, capacitación continua y políticas de accesibilidad universal. Solo así será posible pasar de una inclusión meramente administrativa hacia una que garantice dignidad, autonomía y participación plena en el entorno laboral público.

## V. CONCLUSIONES

El análisis realizado en torno al Capítulo VI de la Ley N.° 29973 permitió determinar que, si bien la normativa peruana reconocía derechos laborales orientados a garantizar la inclusión de las personas con discapacidad, su aplicación en el contexto de las instituciones públicas de Huacho durante el año 2025 se manifestó con avances parciales y aún con importantes limitaciones estructurales.

Respecto al primer objetivo específico, se concluyó que la bonificación del 15% por mérito se aplicó de manera regular en los procesos de selección de personal, cumpliéndose la normativa vigente. Sin embargo, su incidencia real sobre la contratación de personas con discapacidad fue reducida, debido a que muchos postulantes desconocían este beneficio o no lograban superar otras setapas del concurso por falta de accesibilidad comunicacional y apoyo técnico necesario.

En relación con el segundo objetivo específico, se determinó que la cuota de empleo enfrentó dificultades significativas en su ejecución. Persistieron barreras físicas por instalaciones antiguas y poco accesibles; barreras administrativas relacionadas con procesos de selección poco inclusivos; así como barreras actitudinales y de sensibilización insuficiente en el personal evaluador.

Finalmente, en cuanto al tercer objetivo específico, se concluyó que la percepción de los ajustes razonables por parte de los trabajadores con discapacidad y de los funcionarios entrevistados evidenció avances puntuales, como la implementación de rampas, adecuación de espacios de trabajo y acompañamiento por parte de la OMAPED. No obstante, estos ajustes fueron insuficientes y heterogéneos entre instituciones, existiendo todavía carencias en accesibilidad comunicacional, lenguaje inclusivo y provisión de tecnologías asistivas.

## VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que las instituciones públicas de Huacho como es el Gobierno Regional de Lima, Municipalidad Provincial de Huaura y Municipalidad Distrital de Santa Leonor puedan fortalecer su compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad mediante la implementación de políticas interinstitucionales que superen el enfoque meramente normativo. Estas políticas deben incluir planes estratégicos con indicadores de impacto, asignación presupuestal específica y participación activa de personas con discapacidad en su diseño y evaluación, promoviendo así una transformación real de las condiciones laborales.

Se recomienda desarrollar campañas informativas accesibles y sostenidas sobre el beneficio de la bonificación del 15% en concursos públicos, utilizando formatos inclusivos como lectura fácil, intérpretes de lengua de señas y materiales audiovisuales. Asimismo, se sugiere capacitar a los comités de selección en accesibilidad comunicacional y ajustes razonables, garantizando que los procesos de evaluación contemplen condiciones equitativas para los postulantes con discapacidad.

Se recomienda que las instituciones públicas implementen un plan de adecuación progresiva de infraestructura, procesos administrativos y cultura organizacional, orientado al cumplimiento efectivo de la cuota de empleo, este plan debe contemplar auditorías participativas, formación continua en inclusión para el personal evaluador, y mecanismos de fiscalización interna y externa. También se propone que el Gobierno Regional de Lima lidere una mesa técnica de seguimiento, con participación de la sociedad civil y organismos fiscalizadores.

Se recomienda establecer protocolos institucionales para la provisión de ajustes razonables, que incluyan criterios técnicos, presupuestales y éticos, estos protocolos deben garantizar la equidad entre instituciones, contemplar tecnologías asistivas, accesibilidad comunicacional, lenguaje inclusivo y acompañamiento psicosocial, además, se sugiere que las OMAPED actúen como entes articuladores

y capacitadores, y que se cree un registro interno de ajustes implementados para monitorear su impacto en la permanencia y desarrollo laboral de las personas con discapacidad.

## REFERENCIAS


Alonso, J., & Pérez, M. (2023). *Estrategias de inclusión laboral para personas con discapacidad en América Latina*. Revista Latinoamericana de Inclusión, 15(2), 45–67.

*Arévalo, C. (2022). Barreras y oportunidades en la inserción laboral de personas con discapacidad en Perú [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.*

*Ausín, B. (2011).* Modelos de discapacidad: del enfoque médico al modelo de la diversidad*. Fundación ONCE.*

Agredo, V., & Estrada, M. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad: una revisión narrativa. Alternativas desde la inclusión laboral. Revista CES Derecho, 13(1), 1–12. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192022000100147

Bárcenas Freyre, J. A. (2021). *Política institucional inclusiva para personas con diversidad funcional en una universidad de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Católica del Perú. http://hdl.handle.net/20.500.12404/19327

Benítez, R., & Gómez, L. (2021). *Políticas públicas y empleo inclusivo: Un análisis comparativo en América Latina*. Revista de Políticas Sociales, 9(1), 112–130.

Castellanos Muñoz, A. M., & Quintana, P. A. (2019). *La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad*. Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica, 3(30).

Centro de Estudios Laborales. (2023). *Informe sobre la empleabilidad de personas con discapacidad en el sector privado*. https://www.cel.org.pe

Chávez, P., & Ramírez, S. (2020). *Adaptaciones laborales para la inclusión de personas con discapacidad auditiva*. Universidad Nacional de Trujillo.

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). (2021). *Dinámicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en los programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2018-2020*. https://www.gob.pe

Congreso de la República del Perú. (2012). *Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad*. Diario Oficial *El Peruano*, 24 de diciembre de 2012.

Congreso de la República del Perú. (2012). *Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad*. Diario Oficial *El Peruano*. https://www.gob.pe/institucion/conadis/normas-legales/149639-ley-n-29973

Defensoría del Pueblo. (2022). *Situación de las personas con discapacidad en el Perú: Avances y desafíos*. https://www.defensoria.gob.pe

Escobar Quispe, E. (2021). *Inserción laboral en instituciones públicas de las personas con discapacidad física – provincia de Huancayo* [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional del Centro del Perú. http://hdl.handle.net/20.500.12894/7967

Fundación para la Inclusión Laboral. (2022). *Buenas prácticas empresariales en la contratación de personas con discapacidad*. https://www.fundacioninclusion.org

Gandarillas, B., et al. (2020). *Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina*. Universidad de Buenos Aires. Disponible en SciELO.

García, J., Cedeño, M., & Cobacango, L. (2018). *Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la Parroquia Calceta Cantón Bolívar*. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

González, A. (2020). *Editorial Inclusiva*.

Guía de orientación sobre análisis de puestos, tareas y habilidades para la inserción laboral de personas con discapacidad. (2016). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://www.gob.pe

Imacaña, S., & Villacrés, J. (2022). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador*. Universidad Central del Ecuador.

Ley General de la Persona con Discapacidad. (2024). *Ley Nº 29973 y su Reglamento*. https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/223512-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad-y-su-reglamento

Llatas Carrasco, M. A. (2024). *Análisis de la regulación que promueve la inserción laboral de personas discapacitadas en el contexto peruano*. *Universidad Señor de Sipán. Disponible en SciELO.*

*Maldonado, E., & Silva, I. (2021).* Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. Saúde e Sociedade*, 29(4), e190724. https://scielosp.org/article/sausoc/2020.v29n4/e190724/*

Merino Gines, R. E. (2024). *Acompañamiento a personas con discapacidad para mejorar su inserción laboral - Lima 2023* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_eb77c8b8617f3b6e86621809835488f3

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2023). *Informe anual sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad*. https://www.gob.pe/mtpe

Mina, M. E., & Barzola, D. G. (2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*. Universidad Técnica de Manabí.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2023). *Informe mundial sobre la discapacidad y desarrollo*. https://www.un.org/development/desa/disabilities

Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Organización de las Naciones Unidas. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Discapacidad y trabajo decente: Perspectivas mundiales sobre inclusión laboral*. https://www.ilo.org

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *El futuro del trabajo y la inclusión de personas con discapacidad*. https://www.ilo.org

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). *World report on disability*. https://www.who.int/publications/i/item/9789241564182

Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Naciones Unidas. https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

Ortega Alvarado, A. D., & Ramírez Velásquez, J. C. (2024). *Inclusión laboral de personas con discapacidad: desafíos y oportunidades*. Universidad Técnica de Ambato.

Oliver, M. (1996). *Understanding Disability: From Theory to Practice*. Macmillan / Red Globe Press.

Programa de Inclusión Laboral. (2022). *Evaluación de impacto de programas de empleo para personas con discapacidad en Perú*. https://www.mtpe.gob.pe

Quiroz Ballón, H. A. (2024). *¿Regulación o flexibilización? Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad a partir de la Ley 29973*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Ramírez Espinoza, A., et al. (2020). *Fortalecimiento de capacidades en personas con discapacidad para su inserción laboral. Ayacucho - 2019*. Investigación, 28(2), 217–224. https://doi.org/10.51440/unsch.revistainvestigacion.28.2.2020.412

Rodríguez, A., & Fernández, J. (2021). *Inserción laboral y accesibilidad en el mercado de trabajo para personas con discapacidad física*. Revista de Estudios Laborales, 14(3), 78–95.

Sen, A. (1999). Development as Freedom. Oxford University Press. Berta Ausín – Modelo de Diversidad

Torres, C., Patiño, M., Duarte, L., & Ruíz, D. (2023). *Inclusión laboral de personas con discapacidad y su impacto interno y externo en las organizaciones.* Bogotá: Universidad EAN. https://repository.universidadean.edu.co/server/api/core/bitstreams/0b2b6859-14fb-4a14-a629-a22f1555c692/content

Vásquez León, S. M., & Loayza Maturrano, E. F. (2021). *La inserción laboral y la inclusión educativa de jóvenes con discapacidad auditiva en Chincha Alta. Horizonte de la Ciencia, 11*(20), 177–194. https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/776/979

Vicente Aldea, J. I. (2023). *La responsabilidad de las entidades públicas en la promoción laboral para personas discapacitadas en Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/37671/Vicente%20Aldea%20Jimena%20Ivanna.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Duryea, S., Martínez A., C., & Smith, R. (2024). *Disability employment quotas: Effects of laws and nudges.* Inter-American Development Bank.

Krekó, J., & Telegdy, Á. (2022). *The effects of a disability employment quota when compliance is cheaper than defiance.* IZA Discussion Paper No. 15726.

Szerman, C. (2022). *The labor market effects of disability hiring quotas.* SSRN.

“Industry differences in employers' hiring attitudes towards disabled job seekers” (2024). *Survey Studies in Disability Research*.
– Datos sobre variación por industria en actitudes de contratación.

“Disability employment quotas: Effects of laws and nudges” (2023). Blog Inter-American Development Bank.

# Anexo: Reporte de similitud en software Turnitin

