

January 2018

Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano

Andrés Velarde-Talleri

Universidad Privada del Norte, andres.velarde@upn.edu.pe

Xavier Llinas-Audet

Universitat Politècnica de Catalunya, xavier.llinas@upc.edu

Miguel Barboza-Palomino

Universidad Privada del Norte, mbarbozapalomino@outlook.com.pe

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq>

Citación recomendada

Velarde-Talleri, A., X.Llinas-Audet, y M.Barboza-Palomino (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, (32), 57-78. <https://doi.org/10.19052/ed.5045>

This Artículo de Investigación is brought to you for free and open access by the Revistas científicas at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Equidad y Desarrollo* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano

Andrés Velarde-Talleri*

Xavier Llinas-Audet**

Miguel Barboza-Palomino***

57

Palabras clave

Discapacidad laboral, inclusión, mercado laboral, personas con discapacidad, Perú

Clasificación JEL

J710, J780

Resumen

La inclusión de las *personas con discapacidad* (PCD) en el ámbito laboral es un asunto que se discute actualmente. En este contexto, la investigación buscó caracterizar la inclusión de las PCD en el mercado laboral peruano. Para ello se desarrolló un estudio de diseño con método mixto, que implicó la aplicación de una encuesta electrónica a 188 gerentes y jefes de recursos humanos de empresas peruanas. Después se hicieron entrevistas semiestructuradas con 12 informantes clave. Los resultados indican que no se cumple con la inclusión de PCD de acuerdo con lo dispuesto por la ley peruana. No obstante, la mayoría de los encuestados señalan su cumplimiento, además muestran una postura favorable para la contratación de PCD. Por otra parte, los entrevistados afirman que la baja inserción laboral de PCD se origina por la ausencia de mecanismos de control por parte del Estado y de dispositivos prácticos que puedan utilizar las empresas para su contratación e inclusión en el trabajo.

Cómo citar este artículo: Velarde-Talleri, A., Llinas-Audet, X. y Barboza-Palomino, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, (32), 57-78. doi: <https://doi.org/10.19052/ed.5045>

Fecha de recepción: 25 de septiembre de 2017 • Fecha de aceptación: 3 de mayo de 2018

* Administrador de Empresas de la Universidad del Pacífico, Perú. Magíster en Administración de ESAN, Perú. Doctor por la Universidad Politécnica de Cataluña, España. Rector de la Universidad Privada del Norte, Perú. Correo electrónico: andres.velarde@upn.edu.pe

** Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales. Doctor en Informática. Catedrático de Escuela Universitaria del Departamento de Organización de Empresas de la Universidad Politécnica de Cataluña, España. Director Académico de la Cátedra Unesco de Dirección Universitaria de la Universidad Politécnica de Cataluña. Correo electrónico: xavier.llinas@upc.edu

*** Psicólogo por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Investigador calificado por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec), Perú. Docente investigador de la Universidad Privada del Norte, Perú. Correo electrónico: mbarbozapalomino@outlook.com.pe

Inclusion of people with disabilities in the Peruvian labor market

Abstract

The inclusion of people with disabilities (PWD) in the workplace is a matter currently under discussion. In this context, this research seeks to characterize the inclusion of PWD in the Peruvian labor market. To the effect, a mixed methods study design was developed, which involved the application of an electronic survey to 188 managers and heads of human resources in Peruvian companies. Afterwards, semi-structured interviews were conducted with 12 key informants. The results indicate that the inclusion of PWD in accordance with the provisions of Peruvian law is not met. However, most of the respondents indicate their compliance, in addition to showing a favorable position for hiring PWD. On the other hand, most of the interviewees affirmed that the low labor participation of PWD results from the absence of national control mechanisms and practical devices that companies can use for the hiring of PWD and their inclusion in the workplace.

Keywords

Labor disability, inclusion, labor market, people with disabilities, Peru

Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho peruano

Resumo

A inclusão das *pessoas com deficiência* (PCD) no lugar de trabalho é um assunto que se discute atualmente. Neste contexto, a pesquisa tentou caracterizar a inclusão das PCD no mercado de trabalho peruano. Por isso desenvolveu-se um estudo de design com método misto, que incluiu a aplicação de uma enquete eletrônica a 188 gerentes e chefes de recursos humanos de empresas peruanas. Depois realizaram-se entrevistas semiestruturadas com 12 informantes chave. Os resultados indicam que não se cumpre com a inclusão de PCD de acordo com o disposto pela lei peruana. Não obstante, a maioria dos entrevistados faz ênfase no seu incumprimento, além disso, mostram uma postura favorável para a contratação de PCD. Por outro lado, os entrevistados afirmam que a baixa inserção de trabalho de PCD é originada pela ausência de mecanismos de controle por parte do Estado e de dispositivos práticos que possam utilizar as empresas para sua contratação e inclusão no trabalho.

Palavras chave

Incapacidade de trabalho, inclusão, mercado de trabalho, pessoas com deficiências, Peru

Introducción

Las *personas con discapacidad* (PCD) constituyen un grupo que habitualmente ha sido marginado en el sector laboral. En la actualidad, diferentes organizaciones internacionales están fomentando la discusión en relación con su inclusión en el ámbito del trabajo, y para ello se han resaltado los beneficios sociales y económicos derivados de su participación plena en actividades productivas-económicas (Ali, Schur y Blanck, 2011; Pallisera, Fullana, Vilà y Puyalto, 2014).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) considera que la atribución de discapacidad debe comprender tres dimensiones: 1) la presencia de una deficiencia estructural o funcional, 2) la dificultad para la realización de actividades y 3) los impedimentos de participación en el ámbito social. A partir de ello, Schallock et al. (2014) definieron las PCD como aquellas que presentan deficiencias orgánicas o funcionales, que limitan el desarrollo de sus actividades cotidianas y les impone restricciones de participación social.

Datos proporcionados por la OMS (2011) indican que el 15 % de la población mundial tiene alguna discapacidad, cifra que representa a mil millones de personas aproximadamente. También se señala que en la mayoría de países no existen mecanismos adecuados para responder a sus necesidades, incluidas las del ámbito de trabajo, a pesar de la existencia de un número importante de PCD en edad laboral. En el escenario de los países latinoamericanos, condiciones particulares como la pobreza, la malnutrición y la violencia contribuyen de manera significativa en el aumento de la población de PCD (Puin y Escobar, 2002).

En el Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática y Conadis (2012) reporta, producto de los resultados de la Encuesta Nacional, que el 5,2 % de la población padece alguna discapacidad. Así mismo, el Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (Conadis, 2013) menciona que existen barreras que impiden su participación en la vida económica y social, como la discriminación, la exclusión, la falta de atención adecuada en salud y servicios de rehabilitación, el transporte, los edificios inaccesibles, las tecnologías de información y comunicación. Lo anterior se traduce en menos oportunidades económicas y tasas más altas de pobreza de las PCD.

Lo expuesto permite visualizar la presencia de obstáculos en el acceso al mercado laboral de las PCD que, según Zaidi y Burchardt (2003), se deben a la discriminación laboral y a la exclusión social. Estos factores explicarían la existencia de bajas tasas de empleo, las cuales se relacionan directamente con la pobreza

(Programa de Lucha Contra la Pobreza en Lima metropolitana [Propoli], 2008). Añaden Schur, Kruse, Blasi y Blanck (2009) que las PCD suelen trabajar en empleos temporales o en horario parcial, lo cual se produce por tres razones principales: 1) discriminación en el empleo, 2) flexibilidad requerida por las PCD y 3) regímenes de beneficios especiales para las PCD. Por otro lado, Bjelland et al. (2010) y Cogley (2012) manifiestan como tarea prioritaria eliminar los efectos sociales negativos que se construyen en relación con la discapacidad, lo cual se lograría suprimiendo las barreras sociales y materiales mencionadas. Cabe señalar que el empleo representa el más importante integrador potencial de las PCD en el ámbito social (Mercado, Aizpurúa y García, 2013).

Kaye, Jans y Jones (2011) refieren, a partir de los resultados de una investigación desarrollada en los Estados Unidos, que los empleadores evitan la inclusión de las PCD por distintas causas. Entre estas se resalta el poco conocimiento sobre el desempeño laboral que puede tener una persona con discapacidad, la ausencia de infraestructura adecuada, la preocupación por los costos de su inclusión y el miedo a la responsabilidad legal. Por su parte, Rodríguez y Cueto (2013) manifiestan, con base en un estudio efectuado en España, que en situaciones de crisis económica las PCD son más propensas a perder su empleo en comparación con las personas sin discapacidad. Hurtado et al. (2012), en su investigación realizada en Colombia, señalan que las barreras que afectan la inclusión de PCD en el ámbito laboral son las características de la construcción de los edificios públicos y una formación técnica inadecuada para postular a puestos de trabajo.

En apariencia, la inclusión de PCD en el sector laboral supondría gastos de parte de las empresas, lo cual podría repercutir en el producto bruto interno (PBI) del Perú. No obstante, Metts (2000) refiere un estudio del Banco Mundial (BM) que destaca el PBI real perdido por el país andino en la década de los noventa, como consecuencia de la exclusión laboral de las PCD. Metts señala que se pasó de 4000 millones a cerca de 10.000 millones de soles (aproximadamente 3000 millones de dólares). Estos datos representan el 4 y el 9% del PBI anual, respectivamente. Ante ello, el Estado peruano viene implementado desde 2004 diferentes dispositivos legales orientados a establecer una cuota de empleo mínimo para las PCD, que obliga, inicialmente, a todas las instituciones del Estado a contratarlas en una proporción no menor al 3% del total de su personal. En 2012, se formuló la nueva Ley General de la Persona con Discapacidad, que elevó esta cuota a un 5% en el caso del sector público y extendió la obligación a un 3% en el sector privado (Ley 29973 de 2012).

La legislación peruana no es única en su tipo. En diferentes países se han implementado normativas para mejorar y garantizar la inclusión de las PCD en el ámbito del trabajo. A pesar de ello, estas personas requieren evaluarse desde distintas aristas o enfoques: sociales, económicos, legales, entre otros. Un antecedente se encuentra en el trabajo desarrollado por Esteban y Gutiérrez (2014) en España, con base en resultados de su investigación. Estos autores señalan diferentes directrices como la bonificación económica para reorientar una legislación de incentivos que garanticen seguridad social en la inclusión laboral de las PCD. Así mismo, en el escenario español, Mendoza (2010) analizó críticamente las políticas públicas en materia de inserción laboral de las PCD, y sugirió desde una perspectiva legal diferentes medidas para perfeccionarlas.

Diferentes entidades internacionales y gubernamentales pusieron como tema de discusión pública la inclusión de las PCD en el ámbito laboral. Las iniciativas señaladas se reflejan en la valoración y la inserción de las PCD que acceden a un empleo digno, lo que ha puesto de manifiesto que pueden ser excelentes trabajadores y un activo para sus empleadores cuando ocupan puestos que corresponden a sus competencias, aptitudes e intereses. Además, su inclusión está resultando útil para identificar puestos donde resultan más productivos (Barclay, Markel y Yugo, 2012). Incluso existen estudios como el de Broersen, Mulders, Schellart y van der Beek (2012) que han identificado ocupaciones específicas en las cuales las PCD resultan productivas. Agregan Botero y Londoño (2013), con relación a la evaluación de factores psicosociales predictores de la calidad de vida de las PCD residentes en Colombia, que la inclusión en el trabajo influye en la elaboración de una autopercepción de eficacia laboral, lo cual coadyuva a mejorar su calidad de vida percibida. De igual forma, Carvalho et al. (2013) afirman, con base en una investigación desarrollada en Brasil, que las PCD muestran el mismo compromiso con la organización y un grado similar de satisfacción de calidad de vida laboral que las personas sin discapacidad. Incluso en determinados empleos suelen mostrar un mayor compromiso.

La situación descrita ha motivado el desarrollo de estrategias para la inclusión de las PCD. Es así como una de las metodologías de inserción laboral que más se destaca es el *empleo con apoyo* (ECA), respecto al cual Jordán (2011) refiere experiencias exitosas de implementación en países como Argentina, Venezuela y Brasil. Por su parte, Becerra, Montanero y Lucero (2012) presentan un estudio descriptivo de la eficacia de programas de inserción laboral dirigidos a las PCD aplicados en España y Portugal, y concluyen que la estrategia más frecuente de inclusión es la

formación en competencias laborales. Sin embargo, algunos programas muestran deficiencias en la metodología empleada, sobre todo en aspectos relacionados con la evaluación, la selección de perfiles profesionales y el acompañamiento de los compañeros de trabajo.

En este sentido, en las últimas décadas se están ejecutando investigaciones en torno a la integración laboral de las PCD. No obstante, la mayoría centra su atención en aspectos observacionales y en la evaluación de los resultados de los proyectos de inclusión (Fullana, Pallisera y Vilà, 2016). En el ámbito internacional se vienen desarrollando trabajos relacionados para conocer los factores personales y sociales inmersos en la inserción laboral de las personas con discapacidad, así como las consecuencias de su inclusión al entorno de trabajo. Tal es el caso de Kulkarni y Lengnick-Hall (2011), que refieren los resultados de una investigación ejecutada en la India, en la que los compañeros de trabajo de las PCD pueden constituir un obstáculo en su crecimiento personal, al presentar prácticas comportamentales de gratitud, que, paradójicamente, resultan contraproducentes en el contexto del trabajo. Por otra parte, cabe repensar las adecuaciones de infraestructura para la prevención de riesgos laborales. En ese sentido, Paredes, Fernández-Cid y Ruiz (2012) manifiestan, de acuerdo con los resultados de una investigación ejecutada en España, que las PCD incluidas en el ámbito laboral perciben como insuficiente la infraestructura dentro de las organizaciones. Agregan que las empresas pueden implementar y equipar instalaciones adecuadas para el desempeño laboral de las PCD y que llevar a cabo este proceso no supone realizar grandes esfuerzos.

En el contexto internacional se resaltan antecedentes que analizan la inserción de PCD en el ámbito del trabajo. Así, se encuentra el trabajo de Pearson et al. (2011), en el que se evaluó la implementación de políticas públicas para la inclusión laboral de las PCD en el Reino Unido. Estos autores encontraron que a partir de la ejecución de diferentes normativas se han logrado cambios significativos. A pesar de ello, estos no resultan generalizables en todas las empresas, lo que sugiere desarrollar actividades para modificar la percepción de la cultura de trabajo de empleadores y empleados en relación con las PCD. De igual forma, Mercado, Aizpurúa y García (2013) observaron y sistematizaron los principales factores asociados a la inclusión laboral de PCD en España. Observaron que se lograron avances importantes que requieren seguir garantizándose de forma legal, así como articulándose con otras políticas que permitan su inclusión en distintos ámbitos de participación social.

En lo que respecta a estudios previos en el Perú, estos resultan escasos (Domínguez, 2013). Por su parte, en el ámbito latinoamericano, Roza (2011) reflexiona acerca de la aplicación de principios éticos en las políticas públicas dirigidas a las PCD en Colombia, y concluye que teóricamente se establece su inclusión en diferentes ámbitos de la vida social. Empero, se observan asimetrías entre lo manifestado por las políticas públicas y lo que se hace en la práctica. Así mismo, Ordóñez (2011) analiza la inserción laboral de las PCD en Ecuador, a partir de la normatividad de inclusión obligatoria del 4% del personal en las empresas, lo cual ha hecho que se mejore en el aspecto de la inclusión. No obstante, considera que requieren mejorarse temáticas relacionadas con la educación y la formación laboral.

En la misma línea, Bitencourt y Guimarães (2012) examinaron la inclusión de las PCD en una empresa de calzado en Brasil. Para ello realizaron entrevistas y cuestionarios, y evaluaron la eficiencia de producción de las PCD. Encontraron que la organización había diseñado un programa efectivo de inclusión que no afectaba la producción y permitía el logro de los objetivos laborales de las PCD. Se agrega, también en Brasil, lo reportado por Gaspar y Gori (2014), que analizaron la inserción de PCD en el ámbito laboral con base en los resultados de un censo demográfico. Los hallazgos revelaron que enfrentan mayores dificultades para acceder a oportunidades de trabajo, lo que conlleva desventajas en la dinámica socioeconómica. Según Hammes y Nuernberg (2015), a partir del análisis de la Ley de Cuotas en Brasil, la inclusión de PCD en empresas brasileñas mejoró significativamente, pero aún se presentan barreras como los prejuicios y el desconocimiento de los empleadores que frenan el cumplimiento de la norma.

Visualizar la perspectiva de las PCD en cuanto a su inclusión en el ámbito laboral es un ejercicio interesante, ya que permite reconocer diversos aspectos. En ese sentido, para Valdés (2012), en su investigación desarrollada en Chile, la inclusión en entornos de formación laboral influye en la construcción de un autoconcepto positivo, hecho que cataloga la actividad de trabajo como una oportunidad de aprendizaje y desarrollo personal. Así mismo, Pinto, Vasconcelos, Brito y Carvalho (2013), de acuerdo con los resultados de un estudio desarrollado en Brasil, señalan que las PCD insertadas en el ámbito laboral construyen una imagen de capacidad y utilidad para la sociedad, y sienten que están ejerciendo de manera plena su ciudadanía. Por otro lado, es necesario destacar que las representaciones tradicionales elaboradas con relación a las PCD tienden a ser excluyentes, por lo que diferentes organizaciones de PCD han generado cambios, lo que ha contribuido a reelaborar las percepciones respecto al tema (García-Vásquez, 2015).

Por lo expuesto, esta investigación planteó como objetivo caracterizar la inclusión de las PCD en el mercado laboral peruano, desde la perspectiva de los representantes de empresas peruanas y personas vinculadas con la temática de la inclusión laboral de PCD. Uno de sus principales resultados muestra que no se cumple la disposición legal del Estado peruano. A pesar de esto, los participantes del estudio (representantes de empresas peruanas) manifiestan su cumplimiento, además de una disposición favorable a su inserción. Por otro lado, los hallazgos del estudio permiten plantear la necesidad de implementar mecanismos de control estatal, así como dispositivos prácticos que puedan utilizar las empresas en los procesos de contratación y de inclusión laboral. Se sugiere la inmediata actuación del Estado, de modo que las empresas peruanas puedan visualizar a las PCD como individuos que pueden desempeñar labores de forma exitosa, lo que contribuye al desarrollo de las organizaciones.

Método

Se desarrolló un estudio de diseño con método mixto (CUAN → cual). Se utilizó el método cuantitativo en una etapa inicial de la investigación y, posteriormente, el método cualitativo (Onwuegbuzie y Leech, 2006; Pereira, 2011). Así mismo, se siguió la estrategia exploratoria secuencial, debido a que los datos cuantitativos y cualitativos se analizaron de forma independiente, y el propósito del estudio se centró en explorar el fenómeno (Creswell, 2014; Creswell y Plano Clark, 2007) de la inserción de las PCD en el mercado laboral peruano.

El método cuantitativo permitió conocer cifras y características de la inclusión laboral de las PCD en las organizaciones de los representantes participantes del estudio. Por su parte, el método cualitativo posibilitó la búsqueda de explicaciones con relación a las características del estado actual de la inclusión de las PCD en el mercado laboral peruano.

Población y muestra

Se seleccionaron dos grupos de muestra. Un primer grupo no probabilístico estuvo conformado por 188 gerentes y jefes de recursos humanos de empresas de Lima Metropolitana, que fueron seleccionados intencionalmente. Se determinó

como criterio de inclusión que representen a una organización ubicada en el *ranking Perú: The Top 10,000 Companies 2014* (Perú Top Publications, 2015). En la tabla 1 se observa la distribución del primer grupo de acuerdo con el tamaño de la empresa que representan.

Tabla 1. Distribución del primer grupo de la muestra según el tamaño de la empresa

Tamaño de la empresa	n.º	%
Grande	51	27
Mediana	25	13
Pequeña	91	48
Muy pequeña	21	11

Fuente: elaboración propia.

El segundo grupo no probabilístico estuvo integrado por 12 informantes clave, que fueron elegidos intencionalmente. Para su inclusión tuvieron que cumplir con criterios de elegibilidad fijados en función del objetivo del estudio. Es importante indicar que se buscó garantizar la representatividad de esta muestra (Martínez-Salgado, 2012; Ventura-León y Barboza-Palomino, 2017), mediante la inclusión de al menos una persona por cada criterio de elegibilidad. En la tabla 2 se muestra la cantidad de informantes clave por cada criterio de elegibilidad.

Tabla 2. Cantidad de informantes clave y criterio de elegibilidad

Cantidad de informantes clave	Criterio de elegibilidad
Cuatro empresarios de la Sociedad Nacional de Industria	Vinculación al sector empresarial con experiencia en la inclusión de PCD.
Dos psicólogos	Experiencia en investigación en materia de discapacidad y trabajo.
Tres funcionarios públicos	Vinculación en la toma de decisiones sobre políticas públicas de discapacidad en el ámbito de la inclusión y mantenimiento en el mercado laboral.
Tres PCD	Pertenecientes al Conadis y que laboren en el área de investigación de la inclusión laboral.

Fuente: elaboración propia.

Técnicas de recolección de datos

66

Para la recolección de los datos se utilizaron como técnicas la encuesta electrónica y la entrevista semiestructurada. Ambas, por su naturaleza, llevaron a la construcción de ejes temáticos y preguntas, que fueron elaborados a partir de una revisión exhaustiva de la literatura científica existente con relación al problema de la investigación. En cuanto a la encuesta electrónica, se elaboraron preguntas abiertas y cerradas por cada eje temático, mientras que la entrevista semiestructurada presentó preguntas abiertas.

La encuesta electrónica se remitió mediante correo electrónico a 188 empresas y fue respondida por gerentes o jefes de recursos humanos. Por su parte, la entrevista semiestructurada se aplicó a 12 informantes clave. La aplicación de ambas técnicas estuvo supeditada a la presentación y aceptación de un consentimiento informado.

La encuesta electrónica y la entrevista semiestructurada comprendieron los siguientes ejes temáticos: a) identificación de los tipos de discapacidad que no impidan contratación laboral, b) acuerdo/desacuerdo hacia la contratación de PCD, c) motivos para la contratación de PCD, d) aporte de las PCD a las empresas; e) satisfacción con el desempeño laboral de las PCD y f) incentivos tributarios y empleabilidad de las PCD.

Procedimiento

La investigación se realizó en tres fases. En la primera se sistematizó y se analizó la documentación y literatura científica existente. A partir de esta actividad se identificaron factores relevantes con relación al estudio, que permitieron organizar los ejes temáticos y las preguntas de la encuesta electrónica y la entrevista semiestructurada. La segunda fase implicó la aplicación de las técnicas de recolección de datos. Se inició con el envío y la recepción de las encuestas electrónicas a 188 gerentes o jefes de recursos humanos. Luego, se desarrollaron las entrevistas semiestructuradas con 12 informantes clave, que se ejecutaron en una sola sesión de aproximadamente 45 minutos. El registro de la información se llevó en una ficha de entrevista.

La tercera etapa consistió en el procesamiento y análisis de los datos recolectados. Las respuestas de las preguntas cerradas y abiertas de las encuestas electrónicas

se analizaron de forma independiente, asignando categorías y empleando frecuencias y porcentajes. Por otro lado, las respuestas a las preguntas abiertas de la entrevista semiestructurada fueron analizadas utilizando algunos elementos de la teoría fundamentada (Corbin y Strauss, 2015). Para ello, se realizó el proceso de la codificación, que implicó la selección de segmentos de información de las respuestas y la asignación de códigos (conceptos), los cuales se desprendieron de la revisión de la literatura. Finalizado el proceso de la codificación, se inició la fase de vincular los códigos y la creación de categorías (códigos con un mayor nivel de jerarquía conceptual), y se estructuró una teoría sustantiva a los datos encontrados.

Resultados

El análisis de los datos de las encuestas electrónicas aplicadas indica que del total de personal que labora en las 188 empresas participantes del estudio, las PCD representan el 0,084%. Así mismo, considerando el tamaño de la empresa y el porcentaje de las PCD incluidas dentro del personal, se encontró que las empresas grandes registran a 0,07%, las empresas medianas, 0,24%, las empresas pequeñas, 0,21%, y las empresas muy pequeñas, 0,69%. En cuanto a estos primeros resultados, se afirma que no se cumple con la ley peruana que exige la inclusión de las PCD en un porcentaje mínimo del 3% del total de trabajadores. Del total, solo 23 empresas respetan la normativa. De forma contradictoria a los hallazgos, el 90% (169 empresas) de gerentes y jefes de recursos humanos responde que en las empresas que representan sí aplican la ley y manifiestan estar de acuerdo en contratar PCD. Por otro lado, el 10% restante (19 empresas, en su mayoría del sector comercio) señala no cumplir con lo dispuesto por la Ley.

Tabla 3. Porcentaje de PCD dentro de la plana laboral según el tamaño de la empresa

Tamaño de la empresa	Porcentaje
Grande	0,07
Mediana	0,24
Pequeña	0,21
Muy pequeña	0,69

Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la edad de la población ocupada, el rango mayoritario va desde los 18 hasta los 35 años. Por otro lado, la presencia de las PCD resulta mayor en el sector servicios, a diferencia del sector industrial, en el que solo se presentaron tres casos. Esto, según refieren los gerentes y jefes de recursos humanos, se debe a que las PCD no cumplen con el perfil ocupacional para realizar actividades propias de estas empresas. El estudio evidencia que las empresas que no cuentan con trabajadores con discapacidad tienen una postura favorable a su contratación. Por su parte, los participantes reportan que la mayoría de las PCD que trabajan en las distintas empresas presentan discapacidad física y que en su mayoría laboran en las áreas operativas y de atención al cliente.

En lo que respecta a las desventajas percibidas de la contratación de las PCD en el mercado laboral peruano, la mayoría de representantes de empresas que cuentan con PCD en su personal señalan que su contratación origina desventajas e identifican como las tres principales: 1) el costo de implementación de nuevas instalaciones (24 %); 2) el trato diferenciado entre empleados (20 %), y 3) los problemas de trato al cliente (16 %). Por otra parte, de las empresas que no cuentan con PCD, los participantes en su mayoría señalaron que su inserción provocaría desventajas para la empresa y manifiestan como las tres principales razones: 1) el trato diferenciado entre empleados (35 %), 2) el costo de implementación de nuevas instalaciones (28 %) y 3) la disminución de productividad (15 %). De lo expuesto, se desprende que la mayoría, tanto empresas que incluyen la contratación de las PCD como las que la excluyen, visualizan su inserción como desfavorable para la organización (tabla 4).

Tabla 4. Principales desventajas percibidas de la contratación de las PCD

Empresas que incluyen PCD	%	Empresas que no incluyen PCD	%
Costo de implementación de nuevas instalaciones	24	Trato diferenciado entre empleados	35
Trato diferenciado entre empleados	20	Costo de implementación de nuevas instalaciones	28
Problemas de trato al cliente	16	Disminución de productividad	15
Otras desventajas	20	Otras desventajas	22

Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, los encuestados que representaron a empresas que incluyen o excluyen laboralmente a las PCD señalaron las principales ventajas que perciben o consideran de su contratación: 1) la generación de una imagen de responsabilidad social como empresa; 2) la apertura a la integración social con el resto de los trabajadores, y 3) la ayuda a la construcción de una representación social positiva de la discapacidad. Por su parte, cabe señalar que ante la consulta de preferencias de selección laboral de las PCD, la mayoría de encuestados contrataría o contrata a las PCD física (motriz o destreza), por la fácil adaptación que tendrían o tienen en el ambiente laboral. Otro grupo de encuestados señala su preferencia por la contratación de personas con discapacidad del habla, de la audición, visual e intelectual. Finalmente, ningún encuestado mencionó la intención de contratar a una PCD mental (tabla 5).

Tabla 5. Preferencias de contratación de las PCD según tipo de dificultad

Preferencia de discapacidad para contratación	n.º	%
Discapacidad física (motriz o destreza)	92	49
Discapacidad del habla	43	23
Discapacidad de audición	26	14
Discapacidad visual	17	9
Discapacidad intelectual	10	5
Discapacidad mental	0	0

Fuente: elaboración propia.

Existen empresas que tienen convenios para contratar PCD y que en algún momento las contrataron o están adecuando sus instalaciones para su contratación, pero actualmente no cuentan con PCD dentro de su personal. De las 23 empresas que cuentan con PCD en su plana laboral, solo 13 organizaciones han firmado un convenio, es decir, las 10 restantes tienen PCD que se presentaron sin que estas empresas conocieran previamente su estado o sin haberlas solicitado expresamente. Así mismo, del total de empresas que integran a las PCD, 21 representantes afirman no tener problemas con su trabajo y, además, están de acuerdo con su presencia en la plana laboral. De esta forma, sustentan el fomento de la inclusión social. También afirman que las PCD cumplen con los perfiles buscados para

los puestos o trabajos que realizan, y señalan que las PCD que laboran en estas organizaciones tienen una buena relación con sus compañeros.

70

Por su parte, según los resultados obtenidos de las entrevistas semiestructuradas, se pueden dar explicaciones respecto a los hallazgos expuestos anteriormente. Así, existen concepciones equivocadas de los representantes de las empresas en relación con las PCD. Esto lleva a una inadecuada identificación de competencias profesionales y elaboración de perfiles de trabajo. De tal forma, no se logra insertarlas en el mercado laboral, a pesar de la exigencia de una ley en el contexto peruano:

[...] es un tema transversal que no se ha instalado en la cultura peruana; por un lado, no se identifican las competencias de estos profesionales o empleados... Sin embargo, existe una ley que obliga a las empresas a incluirlos, aun cuando no existen mecanismos para su inserción. Entonces, esos temas hoy en día son ineludibles y le corresponde al Estado y a la Conadis velar por ese sector [...]. (Empresario de la Sociedad Nacional de Industria)

Así mismo, los informantes clave resaltan la existencia de falencias en los mecanismos de inclusión, los cuales deben mejorarse para garantizar que la ley tenga dispositivos eficientes que puedan ser aplicados por las empresas en el proceso de contratación e inserción:

[...] A pesar de que existe una magnífica intención por parte de los empresarios para incluir a las PCD, hay muchísimas falencias. No existe un centro ocupacional, ni información respecto a este grupo vulnerable. Necesitamos un buen sistema que incorpore a las PCD al mundo del trabajo. (Empresario de la Sociedad Nacional de Industria)

Una de las alternativas que proponen los entrevistados sobre el tema de la inclusión de las PCD al mercado laboral es que la ley debe difundirse adecuadamente. Consideran que a la fecha existe desinformación de parte del sector empresarial respecto a los beneficios que trae para las organizaciones la inclusión de las PCD en la plana laboral: “[...] es importante hacer un diagnóstico real y comprometer a las empresas públicas y privadas a que incluyan dentro de su planeamiento el contrato de PCD y vean las ventajas” (Personal del Conadis). Por su parte, se reconocen avances en la inserción laboral, pero no se consideran significativos, debido a la falta de decisión política: “Yo creo que existen avances, pero estos no

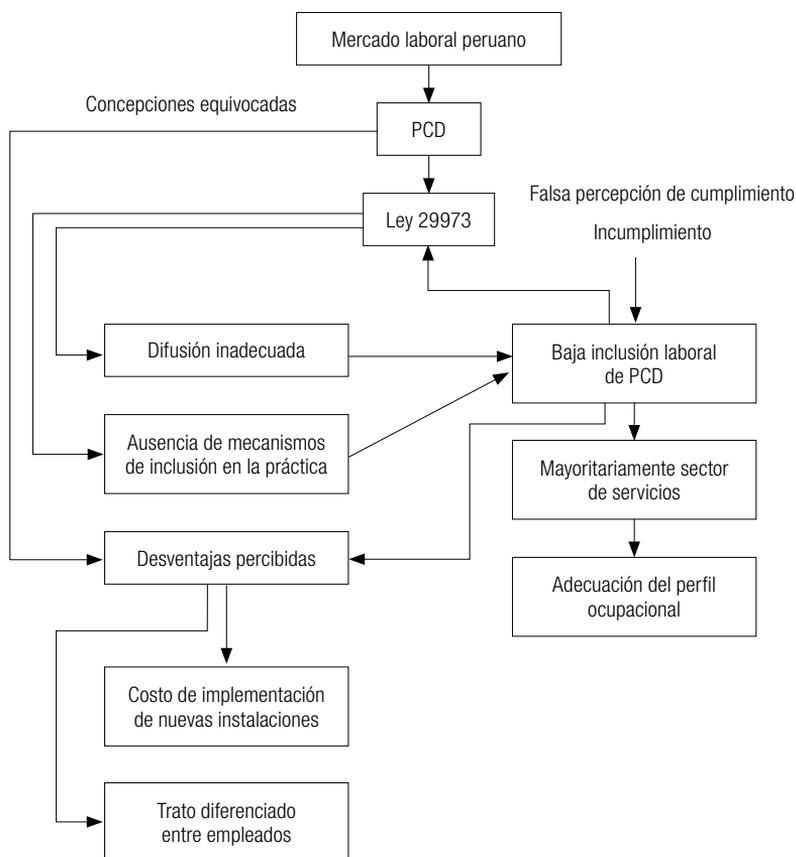
han sido significativos. Pero sé, el tema laboral para PCD está relegado porque, probablemente, se necesita apoyo político, así como legal” (psicólogo del trabajo).

Por otro lado, los entrevistados señalan que dentro del contexto laboral peruano todavía se produce discriminación hacia las PCD, lo que trae consigo repercusiones económicas, sociales y psicológicas: “Me ha tocado rogar por un trabajo digno y la respuesta ha sido ‘disculpa, solo tenemos trabajo para normales’. Sentirse discriminado es común” (personal del Conadis). Se desprende de la información brindada por los informantes claves que la inserción laboral de PCD en el Perú avanzó parcialmente. A pesar de ello, se siguen presentando dificultades que se producen básicamente por la ausencia de dispositivos prácticos que puedan utilizar las empresas en los procesos de contratación, así como por representaciones sociales equívocas en relación con la discapacidad.

La integración de los datos de las encuestas electrónicas y las entrevistas semiestructuradas permiten cumplir con el objetivo de la investigación. Así se visualiza en el mercado laboral peruano un intento de formalización de la inserción de las PCD a partir de la Ley 29973. Sin embargo, la implementación de la normativa muestra falencias, entre las cuales se resalta la inadecuada difusión de las ventajas a las que pueden acogerse empresas que inserten PCD, así como la ausencia de mecanismos prácticos que permitan operativizar la ley. Lo expuesto se traduce en una baja inclusión laboral de las PCD. El índice de inclusión es menor al porcentaje señalado por la ley. No obstante, los participantes del estudio alegan el cumplimiento de esta. Por otro lado, tanto las empresas que incluyen como excluyen de contratación a las PCD afirman percibir desventajas de su integración a las organizaciones. Entre estas se encuentran los costos de implementación de nuevas instalaciones, así como el trato diferenciado entre empleados. Cabe señalar que el escaso número de PCD que laboran en las empresas lo hacen en su mayoría en el sector servicios, ámbito en el cual, según los encuestados, hay una adecuación de su perfil ocupacional. Finalmente, se afirma que las desventajas percibidas por los participantes del estudio obedecen a concepciones equivocadas en relación con las PCD (figura 1).

Figura 1. Análisis de la inclusión de las PCD en el mercado laboral peruano

72



Fuente: elaboración propia.

Discusión y conclusiones

El estudio de la inserción laboral de PCD constituye un tema de interés público en los últimos años. Diferentes organizaciones internacionales han puesto en agenda la discusión de los beneficios que pueden lograr las empresas que incluyan PCD dentro de su personal. La investigación desarrollada se inserta en el panorama expuesto y que permite analizar cómo se están insertando las PCD en el mercado

laboral peruano. Así mismo, se brinda información útil para la toma de decisiones políticas públicas en el país andino.

Se sitúa como hallazgo principal el incumplimiento de la cuota de contratación fijada por la Ley 29973 de 2012, que señala un porcentaje mínimo del 3 % del total de trabajadores inscritos en planilla. La investigación indica que del total de personal que labora en la muestra de empresas participantes en la encuesta las PCD constituyen solo el 0,084 %. Contrario a lo evidente, la mayoría de representantes de las organizaciones participantes indican que sí estarían dispuestos a contratar suficientes PCD para estar por encima del 3 % exigido por la ley.

Por otra parte, se identifica la ausencia de mecanismos prácticos que permitan cumplir con la Ley, lo cual se hizo evidente por los testimonios de los informantes clave entrevistados. Se agrega que las empresas participantes no poseen perfiles ocupacionales para la contratación de las PCD, tarea que es factible desarrollar, tal como se efectuó en otros contextos (Barclay, Markel y Yugo, 2012; Broersen et al., 2012). Por esta razón, existe la necesidad de articular los hallazgos del estudio con resultados de futuras investigaciones que puedan abordar el tema de las actitudes de empleadores y compañeros de trabajo hacia las PCD.

Se desprende de lo mencionado la importancia de trabajar en el tema de los prejuicios, como lo afirman Hammes y Nuerberg (2015). Esto debido a que los entrevistados manifiestan la existencia de prácticas discriminatorias en el escenario peruano, las cuales se construyen con base en creencias rígidas negativas hacia un determinado grupo, en este caso las PCD (Zaidi y Burchardt, 2003). En otros contextos, se reportaron propuestas exitosas del accionar de los movimientos sociales en el cambio de prejuicios hacia las PCD (García-Vásquez, 2015), que se hallaron en el Perú como una posibilidad de estudio: la influencia de las organizaciones que agrupan a las PCD en el cambio de las actitudes y las prácticas discriminatorias.

Las empresas que incluyen o excluyen a las PCD visualizan mayoritariamente desventajas de su inserción laboral, como el costo de la implementación de nuevas instalaciones y el trato diferenciado con los empleados. Sin embargo, las organizaciones que cuentan dentro de su personal con PCD afirman satisfacción con el trabajo que desarrollan. Las concepciones que se construyen en relación con la inclusión de las PCD en las empresas resultan equívocas en la práctica, como lo afirman Kulkarni y Lengnick-Hall (2011), ya que estas logran desempeñarse, generalmente, según los estándares solicitados por las organizaciones. Amerita desarrollar futuras investigaciones que aborden el tema de las representaciones que se elaboran en relación con la discapacidad, como lo efectuaron Kaye, Jans y

Jones (2011). Esto permitirá explicar las representaciones sociales de la desventaja laboral atribuida a las PCD que comunican los empleadores.

Una de las desventajas señaladas por los encuestados en relación con la inserción laboral de las PCD es el costo de implementación de nuevas instalaciones. Al respecto, cabe discutir la evidencia expuesta por Paredes, Fernández-Cid y Ruiz (2012) en cuanto al hecho de que las organizaciones incluyentes de PCD no deben hacer grandes esfuerzos en equipar las empresas para que puedan desempeñar su labor. Por otro lado, los encuestados señalan, con relación a la preferencia del tipo de discapacidad para la contratación, que mayoritariamente emplearían a una persona con discapacidad motriz por su fácil adaptación al entorno laboral. Opuesto a lo mencionado, se sitúa la discapacidad mental, situación que todos los participantes señalan como condición de no contratación. El problema de las oportunidades laborales para las PCD mental no se aborda en esta investigación.

A diferencia de Schur et al. (2009), el estudio excluyó el análisis del tipo de contrato de trabajo de las PCD. Así mismo, no se consideraron variables como el crecimiento económico y su influencia en la empleabilidad de las PCD, tal como lo realizaron Rodríguez y Cueto (2013). Queda pendiente para un análisis posterior relacionar la disminución en el crecimiento económico anual experimentado en el Perú en los últimos años y su impacto en la inclusión o exclusión laboral de las PCD.

El estudio tampoco tuvo en cuenta como foco de investigación el punto de vista y las experiencias que construyen las PCD. Al respecto, existe literatura científica que puede ayudar en el abordaje y en la discusión de temas como la percepción de la autoeficacia laboral y la participación ciudadana (Valdés, 2012; Pinto et al., 2013; Botero y Lodoño, 2013; Carvalho et al., 2013) de las PCD que laboran en las empresas peruanas. Si bien lo señalado escapa en apariencia del alcance de los hallazgos, se puede afirmar, de acuerdo con los resultados, que la opinión favorable de desempeño laboral comunicada por los empleadores que incluyen PCD puede influir en la construcción de una imagen positiva de sí mismos.

La evidencia revelada en el contexto europeo en relación con la evaluación de la inclusión laboral de las PCD (Pearson et al., 2011; García, 2013) difiere en parte con los resultados de la presente investigación, básicamente en el hecho de que en los países europeos se están obteniendo avances significativos. Empero, también se pueden situar algunas coincidencias, sobre todo, en la necesidad de continuar investigando y desarrollando acciones orientadas a generar un cambio en las representaciones sociales hacia la discapacidad dentro de la cultura organizacional de las empresas. Por su parte, considerando las investigaciones que persiguieron

un objetivo similar en el contexto latinoamericano (Roza, 2011; Ordóñez, 2011; Bitencourt y Guimarães, 2012; Gaspar y Gori, 2014), las evaluaciones coinciden con los hallazgos expuestos. A pesar de la existencia de diferentes normativas legales, estas no se cumplen en el ámbito laboral, debido sobre todo a la ausencia de dispositivos prácticos que puedan utilizar las empresas y a la falta de mecanismos de supervisión por parte del Estado. Naturalmente, la débil aplicación de la ley se traduce en un dato generalizable a los países latinoamericanos y la condición socioeconómica de pobreza de la mayoría de las PCD.

A partir de los resultados, amerita que el Estado peruano disponga medidas de acción para el cumplimiento de la ley. Esto debe traducirse en la promoción de la inclusión y no en la proliferación de mecanismos de control. Así mismo, se requiere proveer a las empresas recursos prácticos que puedan emplear para la contratación y la inclusión laboral de las PCD. De igual forma, se presenta como una tarea del Estado difundir los beneficios que obtienen las empresas por la inclusión laboral de las PCD.

Por otro lado, es necesario estudiar desde una mirada interdisciplinaria los efectos de la ley. En ese sentido, existen investigaciones desarrolladas en el escenario español que brindan una referencia (Mendoza, 2010; Esteban y Gutiérrez, 2014). Por su parte, los hallazgos del presente estudio se perfilan como la primera aproximación al tema de la inclusión laboral de las PCD en el contexto peruano, y de esta forma constituye un referente para el desarrollo de nuevas investigaciones en relación con el tema.

Referencias

Ali, M., Schur, L. y Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 199-210. doi: 10.1007/s10926-010-9266-0

Barclay, L. A., Markel, K. S. y Yugo, J. E. (2012). Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities. *Journal of Managerial Psychology*, 27(4), 330-346. doi: 10.1108/02683941211220153

Becerra, M. T., Montanero, M. y Lucero, M. (2012). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención.

Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 23(3), 9-27. doi: <https://doi.org/10.5944/reop.vol.23.num.3.2012.11459>

Bitencourt, R. S. y Guimaraes, L. (2012). Inclusion of people with disabilities in the production system of a footwear industry. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, (41 supl.), 4767-4774. doi: 10.3233/wor-2012-0027-4767

Bjelland, M. J., Bruyere, S. M., von Schrader, S., Houtenville, A. J., Ruiz-Quintanilla, A. y Webber, D. A. (2010). Age and disability

- employment discrimination: occupational rehabilitation implications. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 456-471. doi: 10.1007/s10926-009-9194-z
- Botero, P. A. y Londoño, C. (2013). Factores psicosociales predictores de la calidad de vida en personas en situación de discapacidad física. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(2), 125-137. doi: 10.41718/ACP.2013.16.2.12
- Broersen, J. P. J., Mulders, H. P. G., Schellart, A. J. M. y Van der Beek, A. J. (2012). The identification of job opportunities for severely disabled sick-listed employees. *BMC Public Health*, 12. doi: 10.1186/1471-2458-12-156
- Carvalho, M. N., Medeiros, L., Macedo, S. P., Santos, M. y Pedrosa, R. (2013). Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. *Psico USF*, 18(1), 109-120. doi: 10.1590/S1413-82712013000100012
- Coble, D. S. (2012). Towards economic empowerment: segregation versus inclusion in the Kenyan context. *Disability y Society*, 27(3), 371-384. doi: 10.1080/09687599.2012.654988
- Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad. (2013). *Sistematización de experiencias de inclusión educativa técnico productiva*. Lima: Dirección de Promoción y Desarrollo Social.
- Corbin, J. y Strauss, A. (2015). *Basics of qualitative research, techniques, and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design. Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. y Plano Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage. doi: <https://doi.org/10.1177/1558689807306132>
- Domínguez, S. (2013). Actitudes hacia las personas con discapacidad en una muestra de estudiantes de educación secundaria de Lima. *Avances en Psicología*, 21(2), 181-193.
- Esteban, R. y Gutiérrez, D. (2014). La incentivación del empleo de personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo. *Revista Española de Discapacidad*, 2(1), 7-32. doi: 10.5569/2340-5104.02.01.01
- Fullana, J., Pallisera, M. y Vilà, M. (2016). Las personas con discapacidad intelectual como investigadoras. Debates, retos y posibilidades de la investigación inclusiva. *Empiria*, (33), 111-138. doi: 10.5944/empiria.33.2016.15866
- García-Vásquez, E. (2015). La discriminación por discapacidad como tema emergente en el contexto de los movimientos sociales contemporáneos. *Revista de la Facultad de Medicina*, 63(3 supl.), S155-160. doi: 10.15446/revfacmed.v63n3sup.50571
- Gaspar, V. y Gori, A. (2014). Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 31(2), 395-418. doi: 10.1590/S0102-30982014000200008
- Hammes, I. C. y Nuernberg, A. H. (2015). A inclusão de pessoas como deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 768-780. doi: 10.1590/1982-3703000212012
- Hurtado, M., Aguilar, J., Mora, A., Sandoval, C., Peña, C. y León, A. (2012). Identificación de las barreras del entorno que afectan la inclusión social de las personas con discapacidad motriz de miembros inferiores. *Salud Uninorte*, 28(2), 227-237.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática y Conadis. (2012). *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad*. Lima, Perú: autor.

- Jordán, F. (2011). Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 1(4), 21-40.
- Kaye, H. S., Jans, L. H. y Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526-536. doi: 10.1007/s10926-011-9302-8
- Kulkarni, M. y Lengnick-Hall, M. L. (2011). La socialización de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. *Gestión de Recursos Humanos*, (50), 521-554.
- Ley 29973 de 2012. (24 de diciembre). *Ley General de la Persona con Discapacidad*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciència & Saúde Coletiva*, 17(3), 613-614. doi: 10.1590/S1413-81232012000300006
- Mendoza, D. (2010). *Situación actual y retos del régimen jurídico del trabajo de personas en situación de exclusión social y con discapacidad en España*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Mercado, E., Aizpurúa, E. y García, L. M. (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(1), 95-104. doi: 10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n1.39571
- Metts, R. L. (2000). *Disability issues, trends and recommendations for the World Bank Washington DC*. Recuperado de <http://siteresources.worldbank.org/DISABILITY/Resources/280658-1172606907476/DisabilityIssuesMetts.pdf>
- Onwuegbuzie, A. J. y Leech, N. L. (2006). Linking research questions to mixed methods data analysis procedures 1. *The Qualitative Report*, 11(3), 474-498.
- Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad, Revista de Educación*, 6(2), 145-147. doi: 10.17163/alt.v6n2.2011.06
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud CIF*. Recuperado de <http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Recuperado de http://siteresources.worldbank.org/DISABILITY/Resources/WHO_NMH_VIP_11.01_sp.pdf
- Pallisera, M., Fullana, J., Vilà, M. y Puyalto, C. (2014). Transition to adulthood in Spain: perception of professionals on transition partnerships between services which support young people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27, 293-293. doi: 10.3109/13668250.2014.938032
- Paredes, M., Fernández-Cid, M. y Ruiz, M. J. (2012). Prevención de riesgos laborales entre las personas con discapacidad intelectual en los centros especiales de empleo. *Cuadernos de Trabajo Social*, 25(1), 249-260. doi: 10.5209/rev_CUTS.2012.v25.n1.38448
- Pearson, C., Watson, N., Stalker, K., Lerpiniere, J., Paterson, K. y Ferrie, J. (2011). Don't get involved: an examination of how public sector organisations in England are involving disabled people in the Disability Equality Duty. *Disability & Society*, 26(3), 255-268. doi:10.1080/09687599.2011.560370
- Pereira, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 15-29.
- Peru Top Publications. (2015). *Peru: The Top 10000 Companies*. Lima: autor.

Pinto, D., Vasconcelos, N., Brito, M. J. y Carvalho, M. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *Revista de Administração Mackenzie*, 14(2), 42-68. doi: 10.1590/S1678-69712013000200003.

Programa de Lucha contra la Pobreza en Lima Metropolitana. (2008). *La inclusión de las personas con discapacidad*. Lima: autor.

Puin, D. C. y Escobar, M. (2002). Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad. *Revista de la Facultad de Medicina*, 50(4), 196-199.

Rodríguez, V. y Cueto, B. (2013). El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis. *Revista Internacional de Organizaciones*, (11), 61-86. doi: <https://doi.org/10.17345/rioi1.61-86>

Rozo, C M. (2011). Principios bioéticos y discapacidad: la perspectiva de su inclusión en las políticas públicas. *Revista Colombiana de Bioética*, 6(2), 26-44. doi: <https://doi.org/10.18270/rcb.v6i2.826>

Schalock, R. L., Lee, T., Verdugo, M., Swart, K., Claes, C., Van Loon, J. y Lee, Ch. (2014). An evidence-based approach to organization evaluation and change in human service or-

ganizations evaluation and program planning. *Evaluation and Program Planning*, 45, 110-118. doi: 10.1016/j.evalprogplan.2014.03.012

Schur, L., Kruse, D., Blasi, J. y Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations*, 48(3), 381-410. doi: 10.1111/j.1468-232X.2009.00565.x

Valdés, M. A. (2012). Representaciones sociales del trabajo de jóvenes en situaciones de discapacidad intelectual: una aproximación dialógica. *Revista de Psicología*, 21(1), 31-56. doi: 10.5354/0719-0581.2012.19982

Ventura-León, J. L. y Barboza-Palomino, M. (2017). El tamaño de la muestra: ¿cuántos participantes son necesarios en estudios cualitativos? *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 28(3), 1-2.

Zaidi, A. y Burchard, T. (2003). *Comparing incomes when needs differ: Equivalisation for the extra costs of disability in the UK*. Recuperado de http://eprints.lse.ac.uk/6373/1/Comparing_incomes_when_needs_differ_Equivalisation_for_the_extra_costs_of_disability_in_the_UK.pdf