

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



TESIS

**CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE CONTRATACIÓN LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO
REGIONAL DE CAJAMARCA, SEDE CENTRAL 2022**

**Para optar el Título Profesional de:
LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA**

**Presentada por la Bachiller:
ROCIO JAQUELINE CHUQUIRUNA OCAS**

**Asesor:
Dr. JUAN ROMELIO MENDOZA SÁNCHEZ**

**Cajamarca - Perú
2024**

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas
DNI: 75484677
Escuela Profesional/Unidad UNC: Escuela Profesional de Sociología
2. Asesor: Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez
Facultad/Unidad UNC: Facultad de Ciencias Sociales
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación: Cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022.
6. Fecha de evaluación: 07/03/2024
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 17%
9. Código Documento: 3117:338199899
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 24/10/2024

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto
Directora de la Unidad de Investigación
DNI: 26676451

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

DEDICATORIA

A Dios, quien me dio la sabiduría y fortaleza para terminar esta investigación, a Roberto y Juana, mis amados padres que son mi inspiración de superación, a mis hermanos y a mi abuelito Miguel.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su gracia y favor. A mis padres, por su amor y confianza en mis capacidades. Al Dr. Juan Mendoza Sánchez, por su asesoramiento e invaluable apoyo y paciencia. A los trabajadores con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, por la disposición que han mostrado para la recolección de datos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1 Realidad problemática	3
1.2 Pregunta orientadora	11
1.3 Objetivos.....	11
1.3.1 Objetivo general	11
1.3.2 Objetivos específicos.....	11
CAPÍTULO II: DISCUSIÓN TEÓRICA	12
2.1 Bases Teóricas y Conceptuales.....	12
2.1.1. Teorías	12
2.1.1 Bases conceptuales	16
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	21
3.1 Identificación de Categorías y Subcategorías	21
3.2 Matriz de categorización.....	22
3.3 Estrategia de investigación	24
3.4 Triangulación metodológica	24
3.5 Escenario de estudio	25
3.6 Participantes.....	26
3.7 Grupo de estudios	35
3.8 Procedimiento de recojo de datos	35
3.9 Técnicas para el recojo de datos	36
3.10 Procedimiento y análisis de la información.....	37
3.11 Procedimiento de consentimiento y aprobación	37
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	38
4.1 Resultados referentes a la categoría: cuota de contratación laboral	38
4.1.1 Subcategorías.....	38
4.2 Resultados referentes a la categoría: personas con discapacidad	45
4.2.1 Subcategorías	45
4.3 Discusión	53
CONSIDERACIONES FINALES	59
SUGERENCIAS	62
REFERENCIAS.....	64
Apéndices.....	68
Anexos	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de categorización	21
Tabla 2: Servidores/as públicos con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022.....	26
Tabla 3: Se realizan contrataciones especiales para personas con discapacidad	38
Tabla 4: Desarrollan los procesos de selección en las contrataciones, tomando en consideración la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad	39
Tabla 5: En aras de fomentar la igualdad de oportunidades, han realizado los ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo, considerando su bienestar	40
Tabla 6: Las personas con discapacidad mediante su formación profesional contribuyen de manera efectiva en las actividades encomendadas	41
Tabla 7: La experiencia laboral de la persona con discapacidad está acorde a su capacidad profesional.....	41
Tabla 8: Servidores públicos con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central. Formación profesional y experiencia laboral	42
Tabla 9: A la actualidad han cumplido con la cuota de contratación laboral del 5% de personas con discapacidad, tal como lo exige la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad	43
Tabla 10: La Institución tiene conocimiento de los derechos y beneficios que otorga la Ley 29973 a las personas con discapacidad, Cuáles son.....	44
Tabla 11: Actualmente se respeta la bonificación especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de concursos públicos	44
Tabla 12: El Gobierno Regional de Cajamarca, sede central da un trato, sin estereotipos a la persona con discapacidad.....	45
Tabla 13: Puede describir alguna experiencia en la que haya sentido prejuicio y discriminación durante una entrevista laboral debido a su discapacidad	47
Tabla 14: Su ingreso al Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, motivó el compromiso del empleador a realizar los ajustes razonables acordes a su tipo de discapacidad	48
Tabla 15: Actualmente se viene cumpliendo las medidas concernientes para lograr el acceso al empleo en personas con discapacidad al Gobierno Regional de Cajamarca, sede central	49
Tabla 16: El aspecto de voluntad política influye en la contratación de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central	50
Tabla 17: Existen barreras para el normal cumplimiento de las normas en la contratación de personas con discapacidad, en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central	52

Resumen

El propósito principal que motivó la investigación realizada fue conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, 2022. Este objetivo se abordó a partir de dos categorías principales: cuota de contratación laboral y personas con discapacidad, lo que permitió un análisis detallado del tema de investigación.

Se optó por un enfoque metodológico cualitativo. El estudio se llevó a cabo en la sede central del Gobierno Regional de Cajamarca, ubicada en Jr. Santa Teresa de Journet N° 351, Urbanización La Alameda Cajamarca – Perú. La muestra consistió en nueve personas con discapacidad, compuesta por tres mujeres y seis hombres, de los cuales cuatro presentan discapacidad física y seis discapacidad visual. La técnica empleada fue la entrevista, la cual permitió obtener información detallada sobre las categorías de interés y profundizar en el tema de estudio. Los datos recopilados durante las entrevistas y la observación participante fueron utilizando el software ATLAS ti, lo que facilitó el procesamiento de la información y el análisis descriptivo de los fenómenos y características observadas.

Los resultados revelan que la sede central del Gobierno Regional de Cajamarca no cumple con la cuota de contratación laboral para personas con discapacidad, con solo nueve de los cuatrocientos cuarenta y un servidores públicos, lo que representa el 1.81%, muy por debajo del 5% exigido por ley. Este incumplimiento se debe a estereotipos y percepciones erróneas sobre las capacidades de las personas con discapacidad, deficiencias en la accesibilidad del espacio laboral, falta de tecnologías adecuadas y una falta de empatía hacia este grupo.

Palabras clave: cuota de contratación laboral, personas con discapacidad, inclusión

Abstract

The main purpose of the research was to find out how the quota for hiring people with disabilities in the Regional Government of Cajamarca, central headquarters, 2022 is being met. This objective was approached from two main categories: the labour hiring quota and persons with disabilities, which allowed for a detailed analysis of the research topic.

A qualitative methodological approach of a basic nature was chosen. The study was carried out at the headquarters of the Regional Government of Cajamarca, located at Jr. Santa Teresa de Journet N° 351, Urbanización La Alameda Cajamarca - Peru. The sample consisted of nine people with disabilities, three women and six men, of whom four were physically disabled and six were visually impaired. The technique used was the interview, which made it possible to obtain detailed information on the categories of interest and to go deeper into the subject of the study. The data collected during the interviews and participant observation were analysed through review and transcription, using ATLAS ti software, which facilitated the processing of the information and the descriptive analysis of the phenomena and characteristics observed.

The results reveal that the headquarters of the Regional Government of Cajamarca does not comply with the quota for hiring people with disabilities, with only nine of the four hundred and forty-one public servants, which represents 1.81%, well below the 5% required by law. This non-compliance is due to stereotypes and misperceptions about the capabilities of people with disabilities, deficiencies in the accessibility of the work space, lack of appropriate technologies and a lack of empathy towards this group.

Keywords: employment quota, persons with disabilities, inclusion

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como objetivo conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022, a través de categorías y subcategorías. Donde La Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973 establece que las entidades públicas están obligadas a contratar a un 5% de personas con discapacidad en su plantilla laboral. Esta medida busca promover la inclusión social y laboral de este grupo poblacional, que históricamente ha sido discriminado y excluido del mercado laboral.

A pesar de la existencia de la ley, el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad en el sector público sigue siendo un desafío. Diversos estudios e informes han evidenciado que las entidades públicas, incluyendo al Gobierno Regional de Cajamarca, sede central no han logrado cumplir con la cuota establecida. La problemática para el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, radica en diversas barreras y desafíos que dificultan su acceso y permanencia en el empleo. Estos obstáculos incluyen estereotipos y percepciones erróneas sobre la capacidad laboral de las personas con discapacidad, así como deficiencias en la accesibilidad al espacio laboral y la falta de tecnologías adecuadas para su integración. Además, se observó una falta de empatía y sensibilidad hacia este grupo de personas. Estas dificultades de incumplimiento de la cuota de contratación laboral establecida, evidencia la necesidad de implementar medidas efectivas para promover su contratación laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central.

La investigación llevada a cabo se basa en un enfoque metodológico cualitativo. Se utilizó la técnica de la entrevista realizada a informantes claves del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central y a personas con discapacidad que trabajan en la entidad.

Esta investigación espera contribuir a la comprensión de las causas del bajo cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central. Además, se espera que las sugerencias formuladas sean útiles para mejorar la implementación de la ley y promover la contratación laboral de las personas con discapacidad la entidad.

El estudio concluido se divide en cuatro capítulos, el Capítulo I: Problematización de la investigación, contiene la realidad problemática, pregunta orientadora y los objetivos; en el Capítulo II: Discusión teórica, encontraremos las bases teóricas y conceptuales; el Capítulo III: Metodología, abarca la identificación de categorías y subcategorías, matriz de categorización, estrategia de investigación, triangulación metodológica, escenario de estudio, participantes, grupo de estudio, procedimiento y técnicas de recojo de datos y procedimiento de consentimiento y aprobación; el Capítulo IV: Resultados y discusión, engloba los resultados obtenidos por categorías y subcategorías, así como también la discusión. Por último, se incorpora las consideraciones finales, sugerencias, referencias, apéndices y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática

A nivel mundial, uno de los problemas más álgidos que se presenta en el ámbito laboral es el impacto en la contratación de las personas con discapacidad, a pesar de los avances en la materia, todavía existen barreras y prejuicios que dificultan su acceso al empleo. Una de las principales barreras es la falta de preparación de las Instituciones para recibir a personas con discapacidad, ya que no están adaptadas para integrar laboralmente a esta población. Según la Organización Internacional del Trabajo, las personas con discapacidad representan alrededor de mil millones de personas, lo que equivale a un 15% de la población mundial. Aproximadamente el 80% de estas personas están en edad de trabajar; sin embargo, enfrentan con frecuencia barreras actitudinales, físicas y de información, que dificultan su igualdad de oportunidades en el mundo laboral. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad tienen tasas de desempleo e inactividad económica más altas y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente, lo que las hace más vulnerables a la pobreza extrema. (OIT, 2015)

En América Latina, todavía existen desafíos para la contratación laboral de personas con discapacidad. Si bien cada país tiene sus propias leyes y políticas relacionadas con la incorporación laboral; muchas Instituciones públicas y privadas no cumplen con las políticas, lo que limita las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad y va en contra de sus derechos fundamentales. Según lo indicado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); de datos procesados en las encuestas de hogares del Estado Plurinacional de Bolivia, Costa Rica, Chile, Panamá y el Perú. La población empleada de personas con discapacidad (15 años de edad a más) en los años 2017 al 2020, es más baja que

las personas sin discapacidad, presentando una brecha promedio del 26%. La brecha más baja se da en el País de Bolivia, que tiene las tasas de empleo más altas de los países mencionados. En Panamá, la tasa de empleo entre las personas sin discapacidad, con la tasa de empleo en personas con discapacidad es del 33,6%. Costa Rica es otro caso de una brecha marcada: el 46,4% de las personas sin discapacidad se encuentra empleada, mientras que las personas con discapacidad el valor es solamente del 18,1%. Por su parte, México posee una tasa de empleo del 63% en el caso de personas sin discapacidad, valor que desciende al 35,1% en el caso de personas con discapacidad. Un escenario similar es de Perú, en donde la tasa entre las personas sin discapacidad es del 61,1%, pero llega al 34,9% en el caso de las personas con discapacidad. Por último, Chile presenta menores tasas de empleabilidad entre las personas sin discapacidad (59,3%) y un valor cercano al promedio entre las personas con discapacidad (38%). (Bietti, 2023, p. 28)

En cuanto a la contratación laboral de personas con discapacidad en el Perú, se han llevado a cabo acciones con el propósito de fomentar la integración y asegurar la equidad en las oportunidades laborales. Entre las medidas adoptadas, se destaca la Ley N° 29973, conocida como la Ley General de la Persona con Discapacidad, que en el Artículo 49 establece una disposición que busca asegurar que el sector público alcance un 5% de empleados con discapacidad, mientras que el sector privado debe alcanzar el 3%, con el fin de estimular su participación en el mercado laboral y contribuir a la formación de una sociedad inclusiva. En la misma línea, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, indica que únicamente el 1.5% de la población con discapacidad en el país ocupa cargos como funcionarios públicos. Por su parte la Defensoría del Pueblo indica que, una considerable parte de la población con discapacidad se enfrenta a escasas de opciones laborales debido múltiples casos de exclusión y discriminación en su día a día, así como obstáculos en el acceso a la educación y dificultades de movilidad debido a la falta de accesibilidad en el transporte. En consecuencia, la Defensoría

subraya que es responsabilidad del Estado peruano combatir la discriminación estructural contra las personas con discapacidad (Defensoría del Pueblo, 2021).

En relación al párrafo anterior, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), muestra datos a nivel nacional de la población censada en el año 2017, evidenciando que existe 3 millones 5 mil 612 personas con discapacidad, esto equivale al 10,4%; del cual la población en edad de trabajar (14 años de edad) es de 2 millones 892 mil 10 personas. Un indicador muy importante que se consideró, fue el análisis de porcentaje de personas con discapacidad que se encontraron empleados o buscaron empleo activamente en el periodo de referencia del censo, este corresponde a un 39,6%, muy por debajo de las personas sin discapacidad (61,9%), esto es, una diferencia de 22,3 puntos porcentuales; que favorecen a este último grupo. Ahora bien, el censo del 2017 también nos permite observar cuáles son las ocupaciones de los trabajadores con discapacidad; al respecto se registra que 248 mil 571 se desempeñan como trabajadores no calificados (23,9 %); otro grupo de un total de 244 mil 374 personas con discapacidad (23,5%), laboran como vendedores de comercio y mercado; 85 mil 157 (8,2%) son profesionales técnicos; 14 mil 455 trabajan como jefes y empleados administrativos, esto equivale a 1,4%. (INEI, 2017)

Con respecto al ámbito de estudio, el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, se ha percibido un incumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad. Actualmente, solo nueve de los cuatrocientos cuarenta y un servidores públicos tienen alguna discapacidad, lo que representa apenas el 1.81% del total, muy por debajo del 5% exigido por ley. De estas nueve personas con discapacidad, tres son mujeres y seis son hombres. Además, una de ellas trabaja bajo la modalidad de teletrabajo. Las áreas de trabajo en las que se desempeñan incluyen: coordinador de OREDIS, analista contable, dos vigilantes, director de tesorería, industrias alimentarias, técnico en archivo, asistente administrativo y especialista en Racionalización II. Cuatro de ellos presentan discapacidad física y seis discapacidad visual.

Según la Política Regional de la Persona con Discapacidad de Cajamarca al 2030, elaborada por la misma institución, existe una discriminación estructural hacia las personas con discapacidad. Esta se basa en tres causas principales: i) acceso limitado a servicios públicos que garanticen el ejercicio de derechos, ii) prejuicios y estereotipos sociales hacia las personas con discapacidad, y iii) una precaria institucionalidad pública en materia de discapacidad. Además, el Gobierno Regional de Cajamarca cuenta con un plan para la incorporación gradual de personas con discapacidad a su sede. Este plan evidencia la necesidad de desarrollar una estrategia inclusiva que brinde acceso a las personas con discapacidad de acuerdo con la normativa vigente y alcance la cuota de empleo del 5% establecida en la Ley N° 29973.

Esta situación es respaldada por la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2019, que muestra cifras preocupantes sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en la Región Cajamarca. El 64.7% de las personas con discapacidad pertenecientes a la población ocupada indicó no tener un contrato laboral formal. Esta falta de formalización en el empleo se refleja en la naturaleza de los oficios que desempeñan. Un 18.4% trabaja como obrero, evidenciando la inclinación hacia labores manuales o de baja calificación. El 57.2% se desempeña por cuenta propia, lo que indica una alta dependencia de actividades informales o emprendimientos individuales, debido a la falta de oportunidades en el mercado laboral formal. Finalmente, el 18.1% trabaja como empleado, lo que indica una pequeña proporción de personas con discapacidad que logra acceder a empleos que ofrecen mayores beneficios y estabilidad laboral. Estos datos acentúan la necesidad de políticas inclusivas y efectivas que promuevan la formalización del empleo y la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral de manera equitativa y sostenible (ENAH, 2019).

Asimismo, se optó por revisar estudios retrospectivos en los ámbitos internacional, nacional y local, con el objetivo de conocer los aportes de otros autores sobre la contratación laboral de personas con discapacidad. Esto fue útil para identificar el punto de partida del

conocimiento existente y determinar los avances logrados a través de la investigación. En tanto en el ámbito internacional tenemos el estudio de Alvarado (2020), en su tesis de maestría titulado *La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en la ciudad de Cuenca*, donde tuvo como objetivo, analizar la inclusión laboral a las que están sujetas las personas con discapacidad, consideradas como población prioritaria; no obstante, la investigación muestra que las personas con discapacidad han sido objeto de estigmatización, exclusión y maltrato debido a la falta de comprensión sobre sus capacidades y derechos para acceder a diferentes formas de trabajo. La metodología que se empleó fue cualitativa. Frente a lo referido, se concluyó que aún hace falta avanzar en el país de Ecuador para cumplir con la norma de contratación del 4%, así mismo sugiere las inspecciones como una forma de control para que se cumpla la ley caso contrario se apliquen las sanciones correspondientes. Finalmente, el autor propone una nueva forma de trabajo; el teletrabajo, que puede brindar diversas facilidades y beneficios, al permitir que realicen sus tareas desde su hogar, eliminando algunas de las barreras físicas y sociales que pueden dificultar la participación laboral de las personas con discapacidad. (p. 77 – 78)

Por otro lado, Huete y García (2022), en su artículo publicado *Barreras y oportunidades para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector turístico de la Provincia de Alicante*, se plantearon como objetivo principal identificar las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad para insertarse laboralmente en el sector turístico de la provincia de Alicante (España), de igual manera busca potenciar las oportunidades que puedan mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad en Instituciones públicas, privadas y en el sector turismo. Para este fin recurren a una metodología cualitativa, con datos producidos a partir de 34 entrevistas semiestructuradas realizadas a distintas agrupaciones del sector. La conclusión a la que llegan los autores, es la falta de sensibilización sobre la discapacidad, la ausencia de información, las carencias en los programas de educación en turismo y las

características atribuidas a los puestos de trabajo en el sector hostelero son las razones fundamentales que explican la escasa incorporación de trabajadores con discapacidad a dicho sector. (p. 51 – 76)

En consonancia con Martínez (2020), en la tesis titulada, *Elementos para determinar la eficacia de la estabilidad laboral de las personas en condición de discapacidad. La realidad laboral en Colombia. 1997 – 2020*, buscó determinar cuáles son los elementos que permiten abordar la eficacia de la integración laboral de las personas con discapacidad, desde la teoría tridimensional del derecho: hecho, valor y norma. La presente tesis abordó una metodología en función a una investigación cualitativa a través de fuentes (convenios internacionales, normatividad nacional, jurisprudencia y doctrina). El autor llega a la conclusión de que la eficacia cuenta con los siguientes elementos; fin jurídico: creación de la norma para regular hechos sociales; sujetos: los destinatarios de la norma, la sociedad, cada cual desde el papel que desempeñe; obligatoriedad: cumplimiento de las normas, relación de correspondencia entre lo que la norma prescribe y la acción humana; y, objetivo: corresponde a las autoridades judiciales regular las actuaciones de los sujetos cuando se genera discrepancia. Finalmente, en Colombia las problemáticas que viven los trabajadores en condición de discapacidad muestran que en materia legislativa existen vacíos. La eficacia de la norma en términos de aceptación y aplicabilidad nos permite ver que, pese a que el ordenamiento jurídico está en vigor, no hay relación de coexistencia entre la norma y la acción de los empresarios. (p- 89 – 91)

En torno al ámbito nacional, encontramos a Samanez (2021), con su tesis titulada *Análisis de la implementación del Programa de Inserción Laboral de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) de Lince. Aportes de la Gerencia Social para mejorar la empleabilidad para las personas con discapacidad*, tuvo por objetivo, identificar y analizar los factores que permiten que el programa de inserción laboral de la Municipalidad de Lince ayude o no a las personas con discapacidad del distrito a conseguir un

empleo digno y a insertarse en la sociedad. La metodología utilizada en la investigación es cualitativa, basada en el estudio de caso. Concluyendo que el Estado no brinda a las personas con discapacidad entornos inclusivos, así mismo no existe una buena articulación con las agencias de Naciones Unidas dentro de la Gerencia Social, lo que resulta ser perjudicial para la OMAPED, por otro lado Samanez, nos dice que existe una inadecuada articulación con los distintos niveles de gobierno por lo que la falta de articulación entre los gobiernos locales representados por las OMAPED y el gobierno central, representado por el CONADIS, lo que dificulta la inserción laboral de las personas con discapacidad. (p.46-105)

Quispe (2021), en su investigación titulada *Inserción laboral en Instituciones Públicas de las Personas con Discapacidad Física – Provincia De Huancayo*, cuyo objetivo fue determinar los factores que condicionan el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad física y les permite mantener su puesto laboral en Instituciones Públicas de la Provincia de Huancayo; basado en ocho historias de vida de personas con discapacidad física que trabajan en Instituciones Públicas. El enfoque de investigación realizada fue de carácter cualitativo. El autor concluye que, los factores condicionantes del proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad física en Instituciones Públicas de la Provincia de Huancayo son la normativa legal vigente, estipulado en los artículos 48 y 49 de la Ley N°29973 Ley General de las Personas con Discapacidad, referido a la “ley de cuota por empleabilidad y bonificación del 15% en concurso públicos de méritos” y las competencias laborales que presentan las personas con discapacidad física al momento de ser evaluados según el perfil al puesto que postulan, siendo estos su formación académica profesional superior universitaria y/o superior no universitaria (formación técnica), la experiencia previa para desempeñarse en el puesto y demostrar capacitación continua para tener un buen desempeño laboral. (p. 29 – 32)

Según Navarrete (2022), en su tesis titulada *Inserción laboral de personas con discapacidad en los Gobiernos Regionales del Perú, 2021*. Tuvo por objetivo explorar las

características de la inserción laboral, determinar la cuota de empleo y la característica de la obligación de consignar un rubro referido a la condición de discapacidad del postulante en los procesos de selección de las personas con discapacidad realizados por los Gobiernos Regionales del Perú en el periodo 2021. La investigación fue de enfoque cualitativo, en donde encontró que el 76,92% de las entidades fiscalizadas no cumplen con la cuota de empleo establecida por la Ley N° 29973, y que solo el 23,08% de ellas lo hace: Piura (5,98%), Tumbes (5,76%), Loreto (5,55%), Arequipa (5,47%), Pasco (5,30%) y Ucayali (5,24%); el 76.92 %. Lo que se puede inferir que estas entidades se encuentran motivadas a contratar personas con discapacidad sólo para cumplir con el requerimiento mínimo de porcentaje establecido por ley con el fin de evitar sanciones por parte del CONADIS. (p. 26 - 44)

En lo que concierne al ámbito local, Camacho (2022), en su tesis de Licenciatura, titulada *Relación entre la inserción laboral de personas con discapacidad y la imagen corporativa de la Heladería Holanda S.R.L. de Cajamarca desde la perspectiva de los clientes, en el segundo semestre de 2019*, el autor consideró por objetivo, determinar si existe relación entre la inserción laboral de personas con discapacidad y la imagen corporativa de la Heladería Holanda S.R.L. de Cajamarca, desde la percepción de sus clientes en el segundo semestre de 2019. Siendo una investigación de tipo básico, cuantitativa de nivel correlacional y el diseño de su investigación es no experimental. En donde según los datos procesados, concluyeron que del 100% de clientes encuestados, el 92% consideró que las personas con discapacidad brindan un servicio de calidad, desempeñando muy bien su trabajo. Así mismo obtuvieron como resultado que, existe una relación directa, positiva moderada y significativa, entre el nivel de inclusión laboral de personas con discapacidad y la imagen corporativa de la Heladería Holanda S.R.L. de Cajamarca en el segundo semestre de 2019, desde la percepción de sus clientes. (p. 90 – 94)

García y Gutiérrez (2021), en su investigación titulada *Influencia del rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad en la productividad de la empresa Talleres*

Protegidos SRL, Cajamarca – 2019, tuvieron como objetivo principal, determinar el nivel de rendimiento laboral de trabajadores con discapacidad en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL; investigación fue de tipo cuantitativo, nivel correlacional y el diseño de la investigación fue no experimenta. Los autores probaron el grado de relación de las variables: el rendimiento laboral influye significativamente en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL. Concluyendo que el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad es satisfactorio, se pudo comprobar que el 54.5% de los trabajadores con discapacidad casi siempre presentaron motivación, el 63.6% casi siempre presentaron desempeño laboral y el 72.7% de los trabajadores siempre presentan competencias laborales en la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019. (p. 42 – 46)

1.2 Pregunta orientadora

¿Cuál es el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Describir las condiciones laborales de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022.
- b) Describir las competencias laborales de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022.
- c) Analizar las normas legales consideradas en la contratación laboral a personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022.

CAPÍTULO II

DISCUSIÓN TEÓRICA

2.1 Bases Teóricas y Conceptuales

2.1.1 Teorías

A. Teoría de los Dos Factores de Frederick Herzberg (1968)

Herzberg, destaca dos conjuntos distintos de factores que influyen en la satisfacción y motivación en el trabajo. Estos son los factores higiénicos, relacionados con el entorno laboral, las condiciones externas, el salario, las condiciones laborales, la calidad de la supervisión, las políticas de la Institución y las interacciones con los compañeros. Los factores motivadores, condiciones internas que están relacionados con la naturaleza del trabajo en sí, estas incluyen elementos como la autonomía para elegir la forma de llevar a cabo una tarea, la responsabilidad, el logro y el avance profesional; la mejora de estos factores se asocia directamente con un aumento en la motivación y satisfacción laboral. (p. 23 – 32)

En la actualidad, el trabajo ha trascendido su función tradicional de ser simplemente un medio para ganar dinero y cumplir tareas y responsabilidades. En el contexto de los contratos laborales, el salario ya no es el único elemento crucial; la satisfacción del empleado también está vinculada de manera significativa a factores de autonomía en la toma de decisiones, sistemas que premian los logros alcanzados y la calidad del ambiente laboral con los empleadores y empleados. Hoy por hoy, los empleados buscan cada vez más flexibilidad y un balance adecuado entre su vida laboral y personal.

B. Teoría General de los Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy (1967)

Bertalanffy considera que los sistemas son entidades complejas compuestas por múltiples componentes que interactúan entre sí y funcionan de manera integrada. Lo cual busca entenderla desde una perspectiva holística, es decir, considera los sistemas como un conjunto de elementos interconectados y en constante interacción, en contraste con el enfoque reduccionista que descompone los fenómenos en partes separadas. Los sistemas son abiertos, en consecuencia, están en constante interacción con su entorno, reciben influencias externas, tienen características propias, como la autorregulación, la adaptabilidad al entorno y la capacidad de retroalimentación. (p. 30 – 49)

Una contratación laboral, de empleador y empleado tiene múltiples componentes, entre ellos está la duración del contrato, fecha de comienzo, salario, términos y condiciones. Todas estas interactúan de manera integrada, lo cual permite la autorregulación, esta a su vez nos permite entender las obligaciones y responsabilidades, o también las consecuencias de cualquier incumplimiento de los términos acordados en el contrato.

La teoría considera la importancia de la jerarquía en la organización de los sistemas, donde existen niveles de organización y sub sistemas dentro de un sistema más grande. Cada nivel se rige por sus propias leyes y principios, pero también está influido por los niveles superiores e inferiores. Además, enfatiza la importancia del homeostasis, que se refiere a la tendencia de los sistemas a mantener un estado de equilibrio interno. La teoría de sistemas también se relaciona con la cibernética, que estudia la comunicación y el control en los sistemas. La retroalimentación (feedback) es un concepto clave en la cibernética y se utiliza para comprender cómo los sistemas se autorregulan y adaptan en función de la información recibida.

Sobre el particular, la contratación laboral es un sub sistema del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, de la parte integral del sistema que es Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la presente ley regula las relaciones laborales en el Perú, lo cual están diseñados y gestionados de manera coherente con los objetivos y necesidades del sistema en su conjunto, manteniendo un estado de equilibrio. En otras palabras, la teoría de sistemas, considera que los contratos laborales son un recurso legítimo y necesario para el funcionamiento eficiente y efectivo del sistema de relaciones laborales.

C. Teoría del Interaccionismo Simbólico de Erving Goffman (1963)

Goffman, en su libro Estigma, centró su análisis en la dramaturgia, consideró al self como producto de la interacción dramática de las personas estigmatizadas (actor) y las normales (audiencia); es decir lo que una persona debería ser, su "identidad social virtual" y lo que una persona realmente es, su "identidad social real". Todo aquel que experimenta estas dos identidades está estigmatizado. La naturaleza de esta interacción depende del tipo de estigma que perturba a un individuo. En el caso del estigma desacreditado, el actor acepta que las diferencias son reconocibles o evidentes para los miembros de la audiencia (por ejemplo, un parapléjico, la pérdida de una pierna, un ciego o sordos). En un estigma desacreditable las diferencias no son reconocibles para los miembros de la audiencia (por ejemplo, una persona que ha tenido voluntariamente una experiencia de infidelidad). (p.12 – 148)

Otro aspecto de la dramaturgia es el self humano y el self socializado; la diferencia reside entre lo que las personas esperan que hagamos y lo que queremos hacer. Las personas intentan presentar una imagen idealizada de sí mismos para ocultar cosas en sus actuaciones y la audiencia suele actuar para salvar la representación empleando mecanismos tales como prestar mucha atención, evitar

incidentes emocionales, pasar por alto los descuidos y tener en mayor consideración al actor.

D. Teoría Social de la Discapacidad de Len Barton (1998)

El autor, en su libro *Discapacidad y Sociedad*, manifiesta que la discapacidad es una categoría social y política, que supone experimentar la discriminación, la vulnerabilidad y los asaltos abusivos a la propia identidad y estima, por tanto, es una forma de opresión que implica limitaciones sociales, ocupó su teoría en identificar de qué forma se estructura la opresión y se legitima en las incuestionables normas, costumbres y reglas de las Instituciones. Así resalta el esfuerzo por alcanzar una participación efectiva en la sociedad de las personas discapacitadas, que implica desafiar las relaciones de poder y las condiciones existentes. Propone nuevas formas para ofrecer servicios a las personas con discapacidad, de manera que se incorporen a la sociedad, entre ellos está la demanda de una mayor posibilidad de elección en los servicios que se ofrecen, más distribución de recursos, especialmente en la relación con la vida independiente. (p. 24 – 31)

Muestra a la discapacidad como una restricción social, considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas o científicas, sino que son, en gran medida sociales. Y que las Instituciones pueden ejercer una influencia importante en un cambio cultural y estructural, en derechos legales y protección, para eliminar barreras. La discapacidad implica un análisis de poder, justicia social, ciudadanía y los derechos humanos. Argumentó que las personas con discapacidad no son únicamente por sus condiciones de salud, sino por la discriminación y las barreras sociales que les impiden participar plenamente en la sociedad.

Barton propone que la sociedad juega un papel fundamental en la creación de discapacidad, indicando que proviene de la incapacidad de un entorno social organizado para adecuarse a las necesidades de los ciudadanos con limitaciones, en

lugar de atribuirse a la inhabilidad de los individuos discapacitados para adecuarse a las demandas de la sociedad. En lugar de centrarse en la capacidad o incapacidad individual, la Teoría Social de la Discapacidad se enfoca en la discriminación y la exclusión social. Aboga por cambios en las actitudes y estructuras sociales para eliminar la marginación, opresión vulnerabilidad, lástima y sobre todo el paternalismo. (p. 29)

2.1.2 Bases conceptuales

2.1.2.1 Cuota de contratación laboral

Para Roa (2015), la contratación laboral está regulado legalmente dentro del marco del conjunto de leyes, normas y disposiciones que rigen las condiciones laborales en la sociedad. Este contrato establece un acuerdo entre dos partes, en el cual una persona física (el empleado) se compromete a poner a disposición su trabajo personal en favor de otra persona o entidad (el empleador). El empleador asume la responsabilidad y los riesgos asociados, dirigiendo y organizando la forma en que se llevará a cabo el trabajo, mientras obtiene beneficios mediante el pago de una compensación. (p. 1)

La contratación laboral es un régimen, aplicado tanto para el sector público como el privado, de acuerdo al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, en el art. 4 de la referida Ley, conceptualiza y lo delimita señalando que: en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo. Este puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, el primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo con los requisitos que la presente Ley establece.

Existen tres elementos del contrato de trabajo: (a) La prestación laboral, es siempre una persona natural, no puede depender de otra persona, en la cual la persona natural cumple su tarea asignada; (b) La subordinación, significa que el empleador dirige, fiscaliza y sanciona al trabajador, siempre y cuando no sean vulnerados los derechos del trabajador y (c) Remuneración, retribución que recibe el trabajador por sus servicios, a pesar de que no se labore, de igual modo se retribuye su servicio.

2.1.2.1.1 Subcategorías de cuota de contratación laboral

A. Condiciones laborales

La normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo busca garantizar condiciones laborales favorables que promuevan el bienestar de los trabajadores, asegurando ventajas para todos los empleados y equidad en las oportunidades laborales. Esta subcategoría permitió evaluar la existencia de reglamentos para contrataciones especiales y la igualdad de oportunidades entre personas con y sin discapacidad

B. Competencias laborales

Quiroa (2020), indica que es un conjunto de atributos que una persona utiliza al realizar sus tareas en el entorno laboral, los cuales contribuyen a un rendimiento excelente en su puesto de trabajo.

A través de siguientes indicadores; la formación profesional y experiencia laboral, conoceremos si son consideradas para acceder a un puesto laboral.

C. Normas legales:

Según Tamayo y Salmorán (2022), se refieren a documentos jurídicos como, acuerdos, decretos, legislaciones, normativas y otros medios semejantes.

2.1.2.2 Personas con discapacidad

Para Seoane (2011), las personas con discapacidad poseen estatus de titulares de derechos, ya que las leyes los resguardan y otorgan independencia a nivel individual. Esto implica la habilidad de expresar su identidad personal mediante elecciones y actividades, reconociendo sus limitaciones y la necesidad de servicios y apoyos que permitan el desarrollo de sus habilidades y derechos. Así mismo, se busca su integración y participación total en la sociedad en términos de igualdad. (p. 156)

Oliver (1990), entiende a la persona con discapacidad como una forma de opresión social en la que se niegan derechos y oportunidades a debido a la falta de accesibilidad, estigmatización, prejuicios y discriminación. En su modelo social de la discapacidad, señala que la discapacidad no es simplemente una limitación individual, sino que es una construcción social que resulta de las barreras físicas, los factores sociales, actitudinales, políticos y económicos que impiden la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad; en donde la solución no radica en cambiar o “arreglar” a las personas con discapacidad, sino en transformar la sociedad y eliminar todas las barreras que impiden su plena participación e inclusión. (p. 147)

Piaget (1991), postuló que la discapacidad no es inherente a la persona, sino que surge como resultado de las interacciones entre las capacidades

individuales y las barreras impuestas por un entorno social poco adaptable. Factores como la falta de información accesible, entornos físicos y digitales inadecuados, o actitudes discriminatorias pueden limitar significativamente el desarrollo y la participación de las personas con discapacidad. Esta situación puede tener consecuencias adversas en el crecimiento individual y puede afectar la capacidad de la persona para lograr sus objetivos. (p. 3)

Siguiendo a Padilla (2010), la discapacidad física y sensorial es una condición que resulta de la interacción entre las limitaciones corporales y las barreras presentes en el entorno. Estas barreras arquitectónicas, actitudinales y sociales impiden que las personas con discapacidad física y sensorial puedan desarrollar su potencial y participar en igualdad de condiciones. Condiciones como la parálisis, la amputación o las dificultades para ver, son solo algunas de las muchas que pueden verse agravadas por un entorno poco accesible. (p. 384)

2.1.2.2.1 Subcategorías de Personas con Discapacidad

A. Barreras de actitud

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se refiere a actitudes con carga negativa que ponen de manifiesto estereotipos, prejuicios o discriminación, que impiden igualdad de condiciones de las personas con discapacidad.

B. Barreras físicas

Desde la Defensoría del Pueblo se ha identificado que las discapacidades físicas, como las discapacidades visuales, no solo afectan la movilidad y accesibilidad a espacios abiertos como cerrados, sino que también restringen el acceso a la información

y a las oportunidades. En este sentido, es fundamental conocer y evaluar si el Gobierno Regional de Cajamarca ha realizado ajustes razonables, implementado tecnologías asistenciales que permitan a los trabajadores con discapacidad visual desarrollar sus funciones de manera autónoma y eficiente.

C. Barreras sociales

Jumpa (2011), son las circunstancias que resultan de la jerarquía social en la sociedad que afectan la entrada al sistema judicial del país. Estas condiciones abarcan aspectos como educación, trabajo y atención médica. (p. 363)

En nuestro estudio nos enfocaremos exclusivamente en el empleo, lo cual nos proporcionará información sobre las medidas adoptadas para lograr una contratación laboral efectiva en el ámbito del Gobierno Regional de Cajamarca.

D. Barreras políticas

El Centro para el Control y Prevención de Enfermedades (2020), indica que están relacionadas con la carencia de voluntad política y la falta de aplicación de las leyes y normas vigentes que requieren que los programas y actividades sean accesibles para las personas con discapacidades.

Esta subcategoría brindará información acerca de la falta de voluntad política y del cumplimiento de la norma en relación a las personas con discapacidad física y sensorial.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Identificación de Categorías y Subcategorías

Las categorías de análisis se derivaron del título y la formulación del problema de investigación, reflejando las cualidades y características de los fenómenos y procesos relevantes que fundamentan la organización de la realidad y la construcción del mundo interno de los participantes. Es importante resaltar que las subcategorías proporcionan niveles de detalle más específicos, los cuales fueron explorados con el fin de enriquecer el análisis completo del estudio. En consecuencia, la investigación se desarrolló utilizando las siguientes categorías y subcategorías como marco de referencia.

Tabla 1

Matriz de categorización

Categoría 1	Cuota de contratación laboral
Subcategorías	Condiciones laborales Competencias laborales Normas legales
Categoría 2	Personas con Discapacidad
Subcategorías	Barreras de actitud Barreras físicas Barreras sociales Barreras políticas

3.2 Matriz de categorización

Pregunta Orientadora	Objetivos	Categorías	Subcategorías	Preguntas Guía	Técnicas De Investigación
<p>Pregunta general</p> <p>¿Cuál es el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Describir las condiciones laborales de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022</p> <p>Describir las competencias laborales de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022.</p> <p>Analizar las normas legales consideradas en la contratación laboral a personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022.</p>	<p>Cuota de contratación laboral</p>	<p>Condiciones laborales</p> <p>Competencias laborales</p> <p>Normas legales</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿En el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central; se realizan contrataciones especiales para personas con discapacidad? 2. ¿Cómo se vienen desarrollando los procesos de selección en las contrataciones, tomando en consideración la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad? 3. ¿En aras de fomentar la igualdad de oportunidades, han realizado los ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo, considerando su bienestar? 4. ¿De qué manera, las personas con discapacidad mediante su formación profesional contribuyen a las actividades encomendadas? 5. ¿En qué medida cree que la experiencia laboral de la persona con discapacidad está acorde a su capacidad profesional? 6. ¿Considera usted que a la actualidad han cumplido con la cuota de contratación laboral del 5% de personas con discapacidad, tal como lo exige la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad? 7. ¿Tiene conocimiento de los derechos y beneficios que otorga la Ley 29973 a las personas con discapacidad? 8. ¿Cómo percibe el respeto hacia la bonificación especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de concursos públicos? 	<p>Técnica: Entrevista</p> <p>Instrumento: Guía de entrevista</p>

		Personas con discapacidad	<p>Barreras de actitud</p> <p>Barreras físicas</p> <p>Barreras sociales</p> <p>Barreras políticas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿En qué medida considera que el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, ofrece un trato sin estereotipos a la persona con discapacidad? 2. ¿Puede describir alguna experiencia en la que haya sentido prejuicio y discriminación durante una entrevista laboral debido a su discapacidad? 3. ¿Considera que su ingreso al Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, motivó el compromiso del empleador a realizar los ajustes razonables acordes a su tipo de discapacidad? 4. ¿Considera Ud. que actualmente se viene cumpliendo las medidas concernientes para lograr el acceso al empleo en personas con discapacidad al Gobierno Regional de Cajamarca, sede central? 5. ¿Cree Ud. que el aspecto de voluntad política influye en la contratación de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central? 6. ¿Considera Ud. que existen barreras para el normal cumplimiento de las normas en la contratación de personas con discapacidad, en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central? 	<p>Técnica: Entrevista</p> <p>Instrumento: Guía de entrevista</p>
--	--	---------------------------	---	--	---

3.3 Estrategia de investigación

El estudio utilizó como estrategia de investigación la Teoría Fundamentada, este método fue útil para estudiar las experiencias y perspectivas de las personas con discapacidad, al aplicar la teoría con rigor y sensibilidad, se pudo generar teoría que contribuya a mejorar la comprensión y el apoyo a este grupo poblacional, como el desarrollo de políticas y programas que promuevan la contratación laboral de las personas con discapacidad.

Otro método que guió el trabajo fue el método fenomenológico, desarrollada por Edmund Husserl, a través del que se buscó comprender la experiencia humana desde la perspectiva del individuo. Aplicándola a personas con discapacidad que laboran en el Gobierno Regional de Cajamarca, pudimos explorar sus vivencias y comprender cómo estas impactan en su trabajo.

3.4 Triangulación metodológica

En esta sección, se utilizó la entrevista como método principal para recopilar datos directamente de los participantes. Esta técnica permitió profundizar en los detalles específicos y obtener información valiosa sobre las categorías y subcategorías abordadas, brindando una comprensión detallada de las experiencias individuales. Además, la observación participante complementó las entrevistas, proporcionando una visión más completa de los contextos laborales y las interacciones diarias. A través de la observación, se pudo captar dinámicas que pueden no ser evidentes en las entrevistas, como las interacciones no verbales y el ambiente laboral, enriqueciendo así la interpretación de los datos.

Por otro lado, la teoría fundamentada ofreció un marco analítico para generar teoría a partir de los datos recolectados. Esta metodología se centra en la construcción de teoría emergente basada en las experiencias y perspectivas de los participantes. En el contexto de este estudio, la teoría fundamentada permitió comprender cómo las personas con discapacidad perciben su entorno laboral y cuáles son los factores que influyen en su integración y

desempeño. Al analizar los datos de manera inductiva, se identificaron patrones y relaciones que ayudaron a formar una teoría coherente y relevante sobre las vivencias de estas personas en el Gobierno Regional de Cajamarca.

Asimismo, la teoría fenomenológica añadió una dimensión importante al estudio, al enfocarse en la percepción y el significado que las personas con discapacidad otorgan a su trabajo. Este enfoque se centra en los aspectos subjetivos y emocionales de las experiencias laborales, proporcionando una comprensión profunda de cómo estas personas viven y sienten su realidad cotidiana. La fenomenología permitió explorar no solo los hechos objetivos, sino también las interpretaciones personales y los sentimientos asociados con su trabajo, lo que resultó esencial para obtener una visión completa y empática de sus vivencias. Esta combinación metodológica y teórica proporcionó una comprensión integral y significativa de las experiencias de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, incidiendo tanto las realidades observables como las percepciones personales.

3.5 Escenario de estudio

El Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, se encuentra ubicada en Jr. Santa Teresa de Journet N° 351. Urbanización La Alameda Cajamarca – Perú. Esta Institución pública regional, tiene como objetivo como planificar, promover y conducir, el desarrollo integral, sostenible y seguro de la población del departamento de Cajamarca a través, de la gestión pública moderna, inclusiva, participativa, transparente y de calidad, en el marco de una efectiva lucha contra la pobreza y la defensa del medio ambiente y sus recursos.

Nuestro estudio contó con la participación de nueve personas con discapacidad, distribuidos en tres mujeres y seis hombres. Además, cuatro de ellos presentan discapacidad física y seis tienen discapacidad visual. A continuación, se detalla características generales de los participantes, así como sus percepciones sobre el tema de investigación.

Tabla 2*Servidores/as públicos con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022*

Puesto o cargo laboral	Sexo	Tipo de discapacidad	Nivel Educativo	Profesión	Percepciones sobre el tema de investigación
Coordinador de OREDIS	M	Visual	Superior	Lic. Sociología	El tema de investigación es muy importante, porque contribuirá a que el Gobierno Regional, ponga más énfasis en la contratación de personas con discapacidad y conozcan la situación actual de las personas con discapacidad e implementen medidas para mejorar la inclusión laboral de este colectivo.
Espc. Razonamiento II	M	Física	Superior	Lic. Sociología Magister en Docencia y Gestión Educativa	Es un buen tema, en razón de que existe normativa que exige el cumplimiento de la cuota de contratación de personas con discapacidad en las entidades públicas. Sin embargo, en la práctica, muchas veces no se cubre el cupo asignado.
Asistente Administrativo	F	Visual	Superior	Tec. Administración y estudiante universitaria de Contabilidad y Finanzas	Es un tema muy importante, no ha visto que se hayan interesado por el tema, además es fundamental que se cumpla con este derecho para las personas con discapacidad para ganar un empleo, sin embargo, la falta de difusión y coordinación con organismos como CONADIS limita su inserción laboral.
Director Tesorería	M	Física	Superior	Contador Público Magister en Gestión Pública	El cumplimiento de la cuota de contratación laboral para personas con discapacidad es un tema de vital importancia
Técnico en archivo	M	Visual	Técnico	Tec. Computación	Como persona con discapacidad, tiene la esperanza de que el Gobierno Regional de Cajamarca tome las medidas necesarias para alcanzar la plena inclusión laboral. Ya que tienen mucho que aportar al sector público.
Ing. Industrias Alimentarias	F	Física	Superior	Ing. Industrias Alimentarias	Es un tema muy interesante, analizar si de verdad se cumple con el 5% de personas con discapacidad contratadas.
Vigilante	M	Visual	Superior	Bach. Medicina Veterinaria	Es un tema innovador, espera que con los resultados se mejore y puedan insertarse más personas con discapacidad a trabajar.
Analista Contable	F	Física	Superior	Contadora	Es importante que el Gobierno Regional de Cajamarca se comprometa con la contratación laboral de las personas con discapacidad, nos entiendan y apoyen.
Vigilante	M	Visual	Técnico	Tec. Forestal	Con la investigación creo que se puede mejorar capacitando al personal en temas de discapacidad e inclusión laboral, para garantizar la accesibilidad en todas las instalaciones del Gobierno Regional, sede central.

3.6 Participantes

Los participantes para dicha investigación fueron nueve personas con discapacidad que laboran en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central. A continuación, se detalla su trayectoria personal, social e histórica.

Participante 1, respecto a su trayectoria personal, nació con albinismo, una condición genética que causa baja visión y sensibilidad en la piel. Desde pequeño, experimentó dificultades en la escuela, como no ver bien la pizarra y tener que memorizar las clases para poder aprender, ocasionando burlas puesto que, se distinguía por tener cabello blanco mientras sus compañeros lo tenían negro. Esta diferencia física lo convirtió en objeto de curiosidad y discriminación por parte de algunos niños, quienes lo rodeaban, lo miraban fijamente e incluso le quitaban la gorra que utilizaba para cubrirse del sol. En una ocasión, esta discriminación le causó tanto dolor que se cayó y lloró. Sin embargo, sus docentes lo ayudaron, lo limpiaron y disciplinaron a los niños que lo habían discriminado. Una profesora en particular lo animaba constantemente, lo que le brindó apoyo y confianza. A pesar de estas dificultades, logró avanzar gracias al apoyo de su familia, algunos profesores y recursos adicionales. En la universidad, la situación fue más fácil, ya que los temas estaban en separatas y la carrera que escogió (letras) no exigía una visión tan exigente. El protagonista tiene como meta principal escalar a mayores puestos dentro del ámbito de la gestión pública. Para ello, se ha esforzado por culminar su maestría en mención a gestión pública y espera que la implementación de la Ley Servir le brinde la oportunidad de participar en procesos de evaluación que le permitan ascender. Actualmente, se desempeña como coordinador de la oficina de atención a personas con discapacidad. Su objetivo es demostrar su eficiencia en este cargo y, a partir de ello, obtener un puesto de mayor responsabilidad, como una dirección en un ministerio. Sus principales logros han sido: independizarse de su hogar y vivir por su cuenta, haber obtenido un título profesional, haber encontrado un trabajo estable, realizar la Política Regional para Personas con Discapacidad 2030 y aumento de recursos económicos para la oficina de atención a personas con discapacidad; un logro que evidencia su capacidad de gestión y liderazgo.

Acerca de su trayectoria social, ha participado activamente en diversas actividades sociales, religiosas y culturales. Ha sido miembro de grupos religiosos desde niño, asimismo comparte su testimonio de vida y superación con otros jóvenes. También participó en un

proyecto para defender el agua y el medio ambiente en su comunidad, declamando un poema en contra de la apertura de un proyecto minero que afectaría el ecosistema local. En el ámbito laboral, ha encontrado apoyo por parte de sus compañeros, quienes lo han integrado y no lo han discriminado por su discapacidad, sin embargo, reconoce que no siempre ha sido fácil trabajar con compañeros sin discapacidad, ha habido momentos de tensión y malentendidos, pese a ello se esfuerza por mantener un ambiente de trabajo relajado y positivo, buscando soluciones a los problemas de manera amistosa y profesional.

Históricamente, su fe cristiana le ha brindado apoyo permanente en su vida, dado que creció en un entorno cristiano y desde pequeño ha estado en “los caminos de Dios”. Esta fe le ha ayudado a afrontar las dificultades y seguir adelante. De igual modo el entrevistado ha tenido una experiencia que marcó un antes y un después en su vida, el miedo al desempleo. Al salir de la universidad, tenía mucho temor de no encontrar trabajo, este temor se intensificó al escuchar las preocupaciones de sus padres sobre su futuro, la falta de oportunidades para personas con discapacidad también lo afectaba; no obstante, participó en una entrevista para un puesto de asistencia administrativa, a pesar de no tener un título profesional, se desempeñó mejor que una compañera licenciada, este éxito le brindó confianza en sí mismo y le demostró que podía tener más conocimientos que otras personas. La historia del protagonista refleja los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en una sociedad marcada por prejuicios y poca empatía. Su experiencia personal es un ejemplo de cómo la fe, la confianza en sí mismo y la lucha por los derechos pueden ayudar a superar estas dificultades.

Participante 2, En cuanto a su trayectoria personal, no ha enfrentado desafíos significativos relacionados con su discapacidad, una secuela de poliomielitis desde los 2 años de edad. Las actividades que ha realizado abarcan desde trabajos de campo hasta desempeñarse como funcionario público, además de trabajar en los sectores de transportes y comunicaciones, educación, salud y planificación. Como aspiración profesional tiene culminar con entusiasmo y con responsabilidad su ciclo laboral de la mano de la ética profesional. Uno de sus logros más

motivadores es haber ingresado a la Universidad Nacional de Cajamarca en primer puesto, de igual modo, seguir ocupando uno de los primeros puestos dentro de su casa superior de estudios.

Referente a su trayectoria social, ha sido parte de relaciones sociales donde su entorno ha sido empático con él, protegiéndolo y apoyándolo.

Participante 3, en cuanto a su trayectoria personal, desde el jardín se sintió diferente, debido a su discapacidad visual. En la escuela pensaban que se atrasaba porque no quería prestar atención, razón de su exclusión de su grupo de compañeros, más aún porque no tenía los medios para afrontarlo, como utilizar lentes o realizarse operaciones. Uno de sus aspiraciones más anheladas era estudiar, es por ello que terminó una carrera técnica en administración y actualmente está por culminar su carrera profesional en contabilidad y finanzas, para poder postular a otros trabajos con mejor remuneración. Un desafío que siempre ha tenido es el miedo de que por su discapacidad no tenga oportunidades en un trabajo, ya que en entrevistas le han preguntado si su discapacidad es un limitante a realizar algunas funciones administrativas. Las actividades principales que realiza en su área de trabajo es la revisión de documentos y deriva documentos, también realiza indagaciones de mercado. En algunas ocasiones por el descanso médico, puede llegar a ausentarse de su trabajo 4 meses debido a la gravedad de su enfermedad, pero cuando ha retornado ha cumplido con todo. Con el pasar de los años está perdiendo el 90% de su vista izquierda, más los problemas que tiene en vista derecha.

Respecto a su trayectoria social, su participación en grupos sociales como en reuniones familiares, la persona se ve en la necesidad de ausentarse. Esto se debe a que padece de úlceras en los ojos que permanecen abiertas, lo cual requiere que utilice un lente intraocular. Cuando experimenta inflamaciones o aumentos de la presión, le resulta imposible asistir a lugares y mucho menos a reuniones sociales, ya que la exposición al sol le afecta considerablemente. Además, si las actividades se desarrollan al aire libre, fuera de un entorno adecuado, le resulta imposible participar debido a la sensibilidad que tiene al aire libre. Sin embargo, en un entorno de oficina, puede desenvolverse con normalidad; no obstante, sus relaciones amicales

especialmente en el ámbito laboral, a menudo escucha comentarios como “ay ella no ve”. Aunque es probable que estos comentarios no sean malintencionados, sí generan incomodidad, ya que la persona afectada solo puede ver a cierta distancia.

Históricamente, ha sido víctima de comentarios discriminatorios que tienen un impacto negativo en su bienestar emocional. A pesar de su discapacidad visual, siempre ha mantenido la determinación de perseguir sus metas personales y profesionales. Desde su infancia, siempre anheló obtener una educación, pero su discapacidad visual representaba un obstáculo significativo. Estudiar en un colegio público no siempre le fue fácil, ya que no siempre podía sentarme en primera fila para poder ver. Sin embargo, siempre ha creído que no hay límites que le impidan avanzar, y se ha esforzado por superarlos. Fue criada por su abuela, nunca recibió apoyo de sus padres. Esta falta de apoyo contribuyó a que su discapacidad no fuera tratada a tiempo. Su glaucoma, está causando la pérdida de su visión, lo que pudo intervenir antes de los 3 años, pero recién pudo realizarse un tratamiento a los 19, cuando la condición ya estaba avanzada.

Participante 4, concerniente a su trayectoria personal, ha crecido mentalizado en que es una persona normal, aun así, su enfermedad de poliomielitis obtenido al año y medio de nacido le causó un trauma, debido a que sufrió bullying en la escuela, siendo objeto de constantes agresiones físicas, como patadas, comentarios discriminatorios como “ahí viene el cojo”, ocasionando el no querer ir a clases. Por otra parte, sus docentes no hacían nada, por el contrario, hacían caso omiso, en particular uno de sus docentes. A pesar de esto, logró superar su dificultad a los seis años de edad, logrando obtener un diploma por sus conocimientos, lo cual motivó a seguir estudiando con apoyo de su hermana mayor. Una de sus aspiraciones fue estudiar ingeniería electrónica, sin embargo, por falta de recursos económicos se vio truncada. No obstante, otra aspiración que sí logró fue ser docente universitario, su anhelo fue estar en un aula, frente a estudiantes y poder cambiar la perspectiva de la sociedad sobre la discapacidad. Su motivación se basa en su propia experiencia como persona con discapacidad. Ha vivido en

carne propia los desafíos y la discriminación que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito educativo.

En materia de su trayectoria social, ha sido un participante activo en grupos sociales. A pesar de las limitaciones físicas que le impone su discapacidad, como la menor fuerza en su pierna derecha, ha encontrado formas de participar y contribuir a la sociedad. Su capacidad para adaptarse y superar dificultades le ha permitido realizar actividades como subir escaleras, aunque requiere un esfuerzo y precaución considerable. Sin embargo, ha enfrentado obstáculos debido a que su oficina está en el cuarto piso. Además, la oficina de dirección de personal no ha mostrado interés en implementar ajustes razonables para facilitar su participación en la vida laboral.

Históricamente, la fe en Dios es su fuente de fortaleza y esperanza para afrontar los desafíos que presenta la vida. Aceptar su discapacidad ha sido fundamental para desarrollar su autoestima y la confianza en sí mismo. Además, a pesar de las dificultades para desplazarse, el protagonista ha demostrado una admirable capacidad de superación. Su deseo de utilizar una bicicleta para trasladarse lo ha llevado a adaptar su moto eléctrica para que pueda llevar sus muletas.

Participante 5, alusivo a su trayectoria personal, nació en el seno de una familia humilde. Desde pequeño, se evidenció su discapacidad visual, lo que no impidió que desarrollara una gran curiosidad por el mundo que lo rodeaba. A pesar de las dificultades, se destacaba por su inteligencia y tenacidad. Con el apoyo de sus padres, logró superar las barreras y culminar sus estudios primarios y secundarios. Su pasión por el conocimiento lo llevó a continuar su formación, estudiando la carrera de técnico en computación. Luego de graduarse, se encontró con la dura realidad del mercado laboral. A pesar de su talento y preparación, muchas empresas lo rechazaban por su discapacidad visual. Sin embargo, no se rindió y continuó buscando oportunidades. Finalmente, consiguió un trabajo como técnico en archivo en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central. Desde el primer momento, se esforzó por demostrar sus

capacidades y contribuir al éxito del equipo. En su trabajo, se ha enfrentado a diversos desafíos, como la falta de accesibilidad en algunos documentos y tener que movilizarse para la entrega de estos mismos. Sin embargo, con su actitud positiva y su capacidad para adaptarse ha logrado superarse.

En cuanto a su trayectoria social, no ha hecho muchas relaciones amicales, debido a que constantemente está llevando documentos a diferentes lugares, razón de no estar presente en su oficina, sin embargo, no se lleva mal con nadie.

Históricamente, deja un mensaje de esperanza para las personas con discapacidad. Nos enseña que la discapacidad no es un obstáculo para el éxito.

Participante 6, sobre su trayectoria personal, las actividades que realiza son en base a su esfuerzo por cumplir con las atenciones y expectativas de los administrativos, proporcionando un servicio de calidad para garantizar su satisfacción. Estas involucran asistencias técnicas, asesoramientos, capacitaciones en temas productivos, participación en ferias: como parte del comité organizador y participación de productores en la misma, asesoramientos en temas administrativos, trámites documentarios en sistemas digitales. En cuanto a sus aspiraciones, tiene como objetivo completar su maestría y continuar con el doctorado, además de avanzar en su carrera laboral escalando niveles en su trabajo. La entrevistada menciona que no se le ha presentado ninguna dificultad o desafío en su trayectoria personal.

Por otro lado, en sus relaciones sociales se ha desarrollado con normalidad, sus amistades y familiares siempre la han tratado con respeto y empatía. Históricamente está decepcionada de entidades que no respetan la condición de personas con discapacidad, al exigir actividades laborales que por su condición son dificultosas de realizarlas, especialmente cuando se trata de trabajos en campo y a distancias lejanas del centro laboral.

Participante 7, en relación a su trayectoria personal, el participante utiliza una prótesis para su vista, debido a su discapacidad visual, desde que obtuvo la discapacidad ha sido víctima de miradas indiscretas y comentarios maleducados, pese a esto, no se ha dejado intimidar,

aunque estas situaciones pueden ser incómodas, él las ignora y se concentra en lo que realmente importa: su familia y su trabajo. El apoyo de sus seres queridos le brinda la fortaleza para afrontar las críticas y seguir adelante con su vida. En su entorno laboral, el protagonista se enfrenta a la obligación de tolerar estas actitudes negativas. Sin embargo, su determinación y su enfoque en sus responsabilidades le permiten superar las dificultades y destacarse en su trabajo. El entrevistado reconoce que su discapacidad lo limita y lo fatiga, impidiéndole realizar ciertas actividades con normalidad. Sin embargo, no se deja vencer por el cansancio y se mantiene firme en sus metas y objetivos de vida. En su formación profesional ha sentido discriminación, a los veintidós años, se vio obligado a abandonar la universidad, debido a problemas personales. Al regresar a la universidad, su discapacidad era más notoria y ya no podía jugar fútbol, una de sus grandes pasiones. A pesar de esto, no se rindió y perseveró hasta completar su carrera universitaria. Por otro lado, su mayor logro ha sido culminar su carrera universitaria. Además, se ha capacitado en diferentes áreas para ampliar sus conocimientos y habilidades.

En cuanto a su trayectoria social, su discapacidad no ha impactado en su vida social, prefiriendo tener solo los amigos necesarios. Sin embargo, no se aísla del mundo y participa en actividades que le interesan.

Históricamente, confiesa que la vida con discapacidad puede ser difícil, especialmente al principio. No obstante, anima a las personas con discapacidad a seguir adelante. Afirma que Dios nos da la fuerza para luchar cada día y superar los obstáculos.

Participante 8, lo que corresponde a su trayectoria personal, hasta la edad de 28 -30 años de edad, llevó una vida normal en su vida personal y profesional, con el pasar de los años, un diagnóstico médico le reveló una enfermedad degenerativa que afectaría su movilidad progresivamente. La noticia impactó negativamente en su familia, pero ella no se rindió, con valentía y determinación, decidió afrontar la enfermedad acudiendo a sus controles y a las operaciones necesarias, hasta cierto punto. Lamentablemente adaptarse a las nuevas

circunstancias, no le fue fácil sobre todo en su centro de trabajo, quien no le brindó ningún apoyo para adaptarse a los nuevos cambios, tuvo que aprender a lidiar con el dolor, la frustración y la incertidumbre, pero el apoyo de su familia la animaba.

En otro orden, su trayectoria social antes de su enfermedad fue excelente, se relacionaba muy bien con sus amigos y grupos amicales; luego de evidenciarse su discapacidad todo cambio, específicamente en su trabajo, puesto que no podía participar de actividades sociales, como por ejemplo la celebración del día de la mujer, porque las actividades se realizaban en el cuarto piso, pero ya no tenía fuerza en su pierna y no podía participar y sus compañeros mostraban poca empatía en ayudarla. Actualmente vive aislada de relaciones amicales, pero en relación a la familiar la tiene presente.

Históricamente, a través de su experiencia, no solo busca superar sus propios desafíos, sino que también aspira a generar cambios positivos en la sociedad. Anhela un mundo donde las personas con discapacidad sean tratadas con igualdad y respeto, y donde las instituciones y espacios públicos estén adaptados para su plena participación. Aboga por la implementación de ajustes razonables en los centros de trabajo. Estos ajustes no son concesiones, sino medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, como por ejemplo flexibilidad horaria para asistir a citas médicas o terapias y capacitación al personal sobre discapacidad y sensibilización.

Participante 9, referido a su trayectoria personal, desde pequeño se ha sentido incómodo y ha notado miradas de menosprecio, dado que no puede leer bien por la discapacidad visual que padece, como consecuencia ha sido víctima de burlas en su etapa educativa. Pese a ello, siguió estudiando, resultado de su esfuerzo es que logró culminar su carrera técnica en Ingeniería Forestal. Laboralmente no le ha sido fácil encontrar un trabajo estable, sin embargo, cuando se presentó al Gobierno Regional de Cajamarca, sede central se sintió cómodo.

En cuanto a su trayectoria social, actualmente es coordinador de vigilancia del Gobierno Regional de Cajamarca, las relaciones sociales que mantiene siempre han sido con respecto, no

se lleva mal con nadie, por el contrario, siempre está dispuesto a participar en cualquier evento laboral o social.

Históricamente, siempre ha mostrado disposición para ayudar en todo, considera que la discapacidad no es una barrera para realizar actividades normales, por otra parte anima a que las instituciones públicas brinden un mejor servicio, donde se articule la alta dirección a cargo del gobernador y las demás gerencias, para que la historia no se repita todos años y haya una mejora para poder incluir a más personas con discapacidad en el ámbito laboral y este grupo se sienta entendido y valorado, ya que por miedo a ser discriminados no se presentan a ofertas laborales.

3.7 Grupo de estudios

Para dicha investigación no se aplicó muestra, ya que la población seleccionada es pequeña; por lo tanto; se trabajó con su totalidad, que son 9 personas con discapacidad contratadas por el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022.

3.8 Procedimiento de recojo de datos

Durante el desarrollo de la investigación, se contactó inicialmente a tres informantes clave. Dos de ellos ocupan cargos en la Dirección de Personal, responsables de las contrataciones públicas, mientras que el tercero pertenece a la Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad de la Gerencia de Desarrollo Social, del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central. Tras una presentación personal, se les proporcionó una explicación detallada del tema de investigación y los objetivos que motivaron su desarrollo. Después de aceptar participar como entrevistados, la información recopilada en la entrevista fue entorno a la categoría de cuotas de contratación laboral, abordando preguntas específicas relacionadas con las subcategorías de condiciones laborales, competencias laborales y normativa legal. Las entrevistas se llevaron a cabo en las oficinas de los participantes en las instalaciones del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central.

Posteriormente, con la colaboración de una trabajadora de la institución, se ubicó el lugar de trabajo de las nueve personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, para luego proceder con las entrevistas. Tras una breve presentación, se les proporcionó una explicación detallada de la investigación y todos aceptaron ser entrevistados. Manteniendo una línea de pregunta coherente con la categoría de personas con discapacidad, las preguntas se centraron en las subcategorías de barreras de actitud, físicas, sociales y políticas. Se realizó ocho entrevistas en los respectivos lugares de trabajo dentro de las instalaciones del Gobierno Regional de Cajamarca. Sin embargo, una de las participantes fue entrevistada por llamada telefónica debido a su trabajo remoto.

3.9 Técnicas para el recojo de datos

La técnica que se utilizó fue la entrevista, que permitió obtener información detallada sobre las categorías de interés en la investigación. Esta técnica ofreció la oportunidad de profundizar en el tema y recopilar datos enriquecedores, facilitando la realización de un análisis descriptivo exhaustivo de los problemas y fenómenos en el estudio. A través del instrumento de la guía de entrevista se organizó los datos en cuadernos de trabajo, lo que permitió guiar la conversación hacia una dirección específica para abordar de manera organizada temas y preguntas esenciales. Este proceso permitió recopilar perspectivas variadas de los informantes claves y las nueve personas con discapacidad que laboran en el Gobierno Regional de Cajamarca sede central, con el fin de elaborar conceptos y posturas relacionadas con el tema de investigación.

También se utilizó la técnica de la observación participante, que permitió al investigador integrarse activamente en el entorno estudiado, observando los eventos y comportamientos de manera directa de los participantes.

3.10 Procedimiento y análisis de la información

La revisión y transcripción de la información recopilada durante las entrevistas y la observación participante con la muestra de la población involucrada en el estudio implicó el procesamiento de datos utilizando el ATLAS ti. Este software ofreció comparar y contrastar diferentes segmentos de información, lo que enriqueció el análisis de las categorías y subcategorías. Además, facilitó la identificación de patrones, temas o conceptos relevantes. Esta capacidad de organizar y clasificar los datos codificados contribuyó a visualizar las relaciones y conexiones entre los diversos elementos, fortaleciendo así el análisis y la interpretación de los hallazgos.

3.11 Procedimiento de consentimiento y aprobación

El propósito de este procedimiento fue garantizar el anonimato de los participantes durante todo el proceso de investigación, asimismo comprendan los términos y condiciones de su participación y otorguen su consentimiento de manera informada. Además, se solicitó a los participantes que llenen un formulario de consentimiento informado después de haber leído y comprendido la información proporcionada. Véase los apéndices N° 4, en adelante.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Continuando con el avance de la investigación, corresponde abordar la descripción de los resultados alcanzados, por categoría. Estos resultados se derivan de la recopilación de información mediante la técnica de la entrevista, utilizando como instrumento la guía de cuestionario, dirigido a informantes claves y a las personas con discapacidad que laboran en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central.

4.1 Resultados referentes a la categoría: cuota de contratación laboral

4.1.1 Subcategorías

A. Condiciones laborales

Tabla 3

Pregunta N° 1

Se realizan contrataciones especiales para personas con discapacidad	
Entrevistado 1	El Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, actualmente no realiza contrataciones especiales para personas con discapacidad. Porque no se puede, las convocatorias están destinadas para el público en general.
Entrevistado 2	No, porque se da cumplimiento a las disposiciones legales vigentes. Como parte del Gobierno Regional, las contrataciones para personas con discapacidad se realizan de acuerdo con las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación.
Entrevistado 3	No sé realizan contrataciones especiales. Existen avances, hasta la fecha 9 personas con discapacidad han sido contratadas.

Nota:

En la presente tabla 1, referente a subcategoría condiciones laborales, pregunta 1, se pudo describir que los entrevistados concuerdan en que no se puede realizar contrataciones especiales solo para personas con discapacidad, debido a que no está permitido legalmente, en consecuencia, las convocatorias son para público en general.

Tabla 4.

Pregunta N° 2

Desarrollan los procesos de selección en las contrataciones, tomando en consideración la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad

Entrevistado 1	Se desarrollan conforme a lo establecido en las bases, a las personas con discapacidad se le da un plus que es el 15% a su puntaje total, siempre y cuando cumplan con el perfil. La institución no está adaptada técnicamente para recibir a una persona invidente, sorda muda en un proceso de selección.
Entrevistado 2	Los procesos de selección en las contrataciones se desarrollan garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad. Para las personas con discapacidad se implementan medidas específicas para asegurar que los procedimientos de selección sean accesibles y no discriminatorios. Además, se fomenta la sensibilización y la capacitación del personal involucrado en el proceso de selección para garantizar un trato equitativo y respetuoso hacia todas las personas, independientemente de su condición.
Entrevistado 3	Existe un plan de incorporación gradual de Personas con discapacidad a la sede central del gobierno Regional, para lograr una igualdad en oportunidades laborales. Pero no se cumple.

Nota:

En la presente tabla 2, referente a la subcategoría condiciones laborales, pregunta 2, se pudo describir que las personas con discapacidad reciben un plus del 15% en su puntaje total en los procesos de selección, siempre y cuando cumplan con el perfil establecido. Sin embargo, se señala que no existe una adaptación técnica para recibir a personas con ciertos tipos de discapacidad, como invidentes o sordomudas, lo que podría comprometer la igualdad de oportunidades. A pesar de esto, se implementarán medidas específicas para asegurar que los procedimientos de selección sean accesibles y no discriminatorios. Además, se promueve la sensibilización y la capacitación del personal involucrado para garantizar un trato equitativo y respetuoso hacia todas las personas, independientemente de su condición.

Tabla 5

Pregunta N° 3

En aras de fomentar la igualdad de oportunidades, han realizado los ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo, considerando su bienestar

Entrevistado 1	Han realizado ajustes razonables, por ejemplo, hay rampas para las personas con discapacidad física, para las personas con discapacidad visual aún no han realizado los ajustes razonables.
Entrevistado 2	Han implementado ajustes razonables para garantizar la igualdad de oportunidades, estos ajustes incluyen la adecuación de la infraestructura para hacerla accesible, como la instalación de rampas. Sin embargo, no es un ajuste significativo, no han implementado herramientas ni tecnologías adecuadas para facilitar el trabajo de personas con discapacidad visual.
Entrevistado 3	Se han realizan ajustes razonables para personas con discapacidad. Sin embargo, falta mucho por implementar para tener un espacio adecuado para el desarrollo de actividades.

Nota:

En la presente tabla 5, referente a la subcategoría condiciones laborales, pregunta 3, se menciona que se han realizado ajustes razonables en la institución para garantizar la igualdad de oportunidades, como la instalación de rampas para personas con discapacidad física. Sin embargo, aún no se han implementado ajustes significativos ni herramientas adecuadas para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad visual. Aunque se han realizado algunos esfuerzos para hacer la infraestructura accesible, no se ha prestado la misma atención a las necesidades específicas de las personas con discapacidad visual.

En cuanto a la subcategoría condiciones laborales, se pudo analizar que existe limitaciones para realizar contrataciones especiales exclusivamente para este grupo debido a restricciones legales. Sin embargo, se reconoce que se otorga un plus del 15% en los procesos de selección para aquellos que cumplan con el perfil establecido. A pesar de estos esfuerzos, persiste una falta de adaptación técnica para personas con ciertos tipos de discapacidad, lo que podría afectar la igualdad de oportunidades. Aunque se han realizado ajustes en la infraestructura, como la instalación de rampas, se evidencia una falta de atención a las necesidades específicas de personas con discapacidad visual.

B. Competencias laborales

Tabla 6

Pregunta N° 4

Las personas con discapacidad mediante su formación profesional contribuyen de manera efectiva en las actividades encomendadas

Entrevistado 1	No están acorde con las actividades encomendadas, ya que no tienen formación profesional y es una gran limitante.
Entrevistado 2	No, las personas con discapacidad, a pesar de que algunos cuenten con formación profesional, no pueden contribuir de manera efectiva en las actividades encomendadas.
Entrevistado 3	En su mayoría sí contribuyen.

Nota:

En la presente tabla 6, referente a la subcategoría competencias laborales, pregunta 4, se pudo describir que los entrevistados concuerdan en que algunas personas no están acordes con las actividades encomendadas debido a la falta de formación profesional, lo que se considera una gran limitante. Además, se expresa la opinión de que, incluso si algunas personas con discapacidad cuentan con formación profesional, no pueden contribuir de manera efectiva en las actividades asignadas.

Tabla 7

Pregunta N° 5

La experiencia laboral de la persona con discapacidad está acorde a su capacidad profesional

Entrevistado 1	No están acorde, porque no se han capacitado. Como Institución no han brindado programas para capacitación. Sin embargo, están trabajando en ello.
Entrevistado 2	No, la experiencia laboral de la persona con discapacidad no está completamente acorde a su capacidad profesional. Percibe que su experiencia puede estar limitada por su condición.
Entrevistado 3	Las personas con discapacidad tienen mayores competencias profesionales, comparado con los puestos donde trabajan. Y por algún estereotipo no son promovidos.

Nota:

En la presente tabla 7, referente a la subcategoría competencias laborales, pregunta 5, se expresa la opinión de dos entrevistado que, la experiencia laboral de las personas con discapacidad puede no estar completamente alineada con su capacidad

profesional. Se reconoce que como institución no han ofrecido programas de capacitación, pero están trabajando para mejorar esta situación. Una entrevista menciona que sus competencias están por encima de su experiencia, instando a ser promovidos a otro puesto laboral, donde se van a desenvolver mucho mejor.

En relación a la subcategoría competencias laborales, existe una tendencia a subestimar la formación y experiencia de las personas con discapacidad debido a prejuicios infundados. A pesar de que muchas de ellas poseen títulos profesionales, maestrías y una amplia trayectoria laboral, se enfrentan a barreras de acceso al empleo basadas en estereotipos que limitan sus oportunidades de desarrollo. Es fundamental reconocer que las capacidades de las personas no se definen por su condición, sino por sus conocimientos, habilidades y experiencias. En la siguiente tabla, se muestran los perfiles profesionales de las personas con discapacidad evaluadas, enfatizando en su formación profesional y experiencia laboral.

Tabla 8

Servidores públicos con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central. Formación profesional y experiencia laboral

Puesto o cargo laboral	Tipo de discapacidad	Nivel Educativo	Profesión	Experiencia laboral en el puesto y cargos laborales similares
Coordinador de OREDIS	Visual	Superior	Lic. Sociología	11 años
Espc. Razonamiento II	Física	Superior	Lic. Sociología Magister en Docencia y Gestión Educativa	41 años
Asistente Administrativo	Visual	Superior	Tec. Administración y estudiante universitaria de Contabilidad y Finanzas	8 años
Director Tesorería	Física	Superior	Contador Público Magister en Gestión Pública	18 años
Técnico en archivo	Visual	Técnico	Tec. Computación	15 años
Ing. Industrias Alimentarias	Física	Superior	Ing. Industrias Alimentarias	17 años
Vigilante	Visual	Superior	Bach. Medicina Veterinaria	10 años

Analista	Física	Superior	Contadora	23 años
Contable				
Vigilante	Visual	Técnico	Tec. Forestal	13 años

C. Normas legales

Tabla 9

Pregunta N° 6

A la actualidad han cumplido con la cuota de contratación laboral del 5% de personas con discapacidad, tal como lo exige la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

Entrevistado 1	No se ha cumplido, porque no cumplen con los parámetros, no tienen título. Lamentablemente no están capacitadas y tampoco se presentan a las convocatorias. Actualmente tenemos laborando a 9 personas con discapacidad, llegando a cumplir solo el 1% de la cuota. Como gorecaj, escapa de nuestras manos que no postulen.
Entrevistado 2	No han cumplido con la cuota de contratación laboral del 5% de personas con discapacidad, tal como lo exige la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Es fundamental que tomemos medidas concretas y efectivas para cumplir con esta obligación legal y promover la igualdad de oportunidades en nuestro lugar de trabajo.
Entrevistado 3	No se ha cumplido, porque la institución no es apta en temas de infraestructura y tecnología, existe una falta de compromiso para incluir a más personas con discapacidad con discapacidad.

Nota:

En la presente tabla 8, referente a la subcategoría normas legales, pregunta 6, se pudo analizar que la respuesta a la pregunta es que no, no se ha cumplido con la cuota de contratación laboral del 5% de personas con discapacidad, como lo exige la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. A pesar de tener 9 personas con discapacidad trabajando actualmente, solo se alcanza el 1% de la cuota requerida. Esto se debe a que muchos candidatos no cumplen con los parámetros necesarios, como la posesión de título, y lamentablemente, algunos no están capacitados o no se presentan a las convocatorias. Es por ello que es esencial tomar medidas concretas y efectivas para cumplir con esta obligación legal y promover la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, como es el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central.

Tabla 10

Pregunta N° 7

La Institución tiene conocimiento de los derechos y beneficios que otorga la Ley 29973 a las personas con discapacidad, Cuáles son

Entrevistado 1	Otorgar la bonificación que corresponde al 15%.
Entrevistado 2	Los derechos incluyen el acceso a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, la protección contra la discriminación laboral por motivo de discapacidad, la reserva de un porcentaje mínimo de puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas públicas y privadas, entre otros.
Entrevistado 3	Los principales derechos y beneficios de la ley es promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social, económica, política y cultural. Asimismo, promover el diseño de infraestructura adecuada.

Nota:

En la presente tabla 9, referente a la subcategoría normas legales, pregunta 7, se pudo analizar qué, los entrevistados tienen conocimiento de algunos de los derechos y beneficios que otorga la Ley 29973 a las personas con discapacidad. Por ejemplo, se menciona el otorgamiento de una bonificación correspondiente al 15%. Entre los derechos y beneficios mencionados se incluyen el acceso a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, la protección contra la discriminación laboral por motivo de discapacidad.

Tabla 11.

Pregunta N° 8

Actualmente se respeta la bonificación especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de concursos públicos

Entrevistado 1	Se respeta, por ley que se tiene que otorgar el 15% a las personas con discapacidad. Caso contrario estaríamos incumpliendo y arriesgándonos a una sanción.
Entrevistado 2	Se respeta, porque es fundamental garantizar el respeto a la bonificación especial asignada a las personas con discapacidad en los procesos de concursos públicos. Esta bonificación está destinada a promover la contratación laboral de personas con discapacidad y garantizar su acceso equitativo a oportunidades de empleo.
Entrevistado 3	Sí, por ley se respeta.

Nota:

En la presente tabla 10, referente a la subcategoría normas legales, pregunta 8, se pudo analizar que la respuesta de los entrevistados es afirmativa, ya que se considera

que actualmente se respeta la bonificación especial asignada a personas con discapacidad en los procesos de concursos públicos. Esto se debe a que existe una ley que estipula que se debe otorgar el 15% de compensación a las personas con discapacidad, y no hacerlo implicaría un incumplimiento legal que podría acarrear sanciones. Se subraya la importancia de garantizar el respeto a esta evaluación especial como medida para promover la contratación laboral de personas con discapacidad y asegurar su acceso equitativo a oportunidades de empleo.

Con referencia a la subcategoría normas legales se analizó que, para mejorar la contratación laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, se recomienda tomar medidas como ampliar la difusión de información sobre los derechos y beneficios establecidos por la Ley 29973, implementar programas de capacitación y sensibilización para el personal, y continuar garantizando el respeto a la compensación especial en los procesos de selección y concursos públicos.

4.2 Resultados referentes a la categoría: personas con discapacidad

4.2.1 Subcategorías

A. Barreras de actitud

Tabla 12

Pregunta N° 1

El Gobierno Regional de Cajamarca, sede central da un trato, sin estereotipos a la persona con discapacidad	
Entrevistado 1	No, existe desconocimiento y falta de sensibilización. Hay estereotipos en la atención para los trabajadores con discapacidad, no hay reconocimiento a nuestras habilidades y capacidades, estos estereotipos dificultan nuestro desarrollo personal y profesional.
Entrevistado 2	No, por eso existe un incumplimiento en la norma 29973, es decir los estereotipos influyen en la promoción del empleo, esto limita acceder a oportunidades laborales, nos subestiman a pesar de contar con la capacitación y experiencia necesaria.
Entrevistado 3	No, ya que no hay apoyo, no hay inclusión, hay estereotipos por nuestras capacidades. He percibido que consideran que no apporto mucho a mi área laboral y me dejan para hacer lo más sencillo, porque dicen que puedo malograr el documento.
Entrevistado 4	No hay un trato bueno, hay estereotipos, por ejemplo, en las miradas, en la manera de hablarnos y tratarnos. Piensan que necesitamos de alguien para movilizarnos y que necesitamos que nos asistan.

Entrevistado 5	Dan un trato sin estereotipos, aparte es fundamental que nos atiendan bien porque somos personas con discapacidad.
Entrevistado 6	No da un trato adecuado, hay estereotipos, cuando inicié a trabajar sentí muchas miradas por mi discapacidad.
Entrevistado 7	No da un trato sin estereotipos, cuando inicié a laborar no me consideraban, tuve que hacer una denuncia para recién ser visto. Me votaron del trabajo, a pesar de ser discapacitado, tuve que ir a CONADIS y ellos me ayudaron para volver a trabajar de nuevo. No tuvieron ninguna consideración conmigo.
Entrevistado 8	No, por mi discapacidad me han minimizado, mis compañeros me han hecho a un lado, me siento discriminada, nunca me toman en cuenta. Hay muchas festividades que se celebran, todas con el cuarto piso, por ejemplo, para el día de la mujer, todos fueron, menos yo. Si hay estereotipos en la Institución, me siento muy excluida, nadie me ayudaba a subir, incluso me empujaban, me decían quítate cuando iba a pasar huella para marcar mi asistencia.
Entrevistado 9	No, yo no puedo leer y he sentido incomodidad por parte de los demás compañeros y de las personas que vienen al GORECAJ para realizar trámites, porque siempre por estar en vigilancia vienen con documentos y por orden de nuestros superiores tenemos que leer los documentos y ahí he sentido incomodidad.

Nota:

En la presente tabla 11, referente a la subcategoría barreras de actitud, pregunta 1, se pudo evidenciar que el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, no brinda un trato libre de estereotipos a las personas con discapacidad, la serie de experiencias compartidas están caracterizadas por la presencia de estereotipos en el trato hacia este grupo de trabajadores, tales como la subestimación de las habilidades y capacidades, la falta de reconocimiento, comentarios discriminatorias y falta de apoyo e inclusión. Lo que subraya la necesidad de promover una cultura inclusiva y combatir los estereotipos que limitan las oportunidades de su desarrollo profesional y personal de las personas con discapacidad en su lugar de trabajo

Tabla 13*Pregunta N° 2***Puede describir alguna experiencia en la que haya sentido prejuicio y discriminación durante una entrevista laboral debido a su discapacidad**

Entrevistado 1	No, me han tratado bien, incluso me preguntaron que, si ganaba la plaza, en que consideras que podríamos mejorar. Y al finalizar mi entrevista me preguntaron cómo te has sentido con las preguntas. Además, me otorgaron el 15% de la bonificación por ser personas discapacitada y gané la plaza.
Entrevistado 2	No me han realizado entrevista, solo me hicieron el cambio de una Institución a otra por mérito. Llevo 43 años trabajando.
Entrevistado 3	No he notado ningún prejuicio y discriminación. Mi entrevista fue normal.
Entrevistado 4	Ningún prejuicio, me trataron bien
Entrevistado 5	No
Entrevistado 6	No, para nada
Entrevistado 7	En mí entrevista no noté discriminación, pero las preguntas fueron complejas y no entendí bien, además era para un puesto básico que es vigilancia.
Entrevistado 8	Cuando realicé mi entrevista no tenía ninguna discapacidad
Entrevistado 9	La entrevista que me realizaron fue común, concerniente a mi trabajo

Nota:

En la presente tabla 12, referente a la subcategoría barreras de actitud, pregunta 2, las respuestas sugieren que los entrevistados no han notado prejuicio ni discriminación en las preguntas relacionadas con su discapacidad durante las entrevistas laborales. Sin embargo, hubo una observación sobre la complejidad de las preguntas en una situación específica.

El análisis de la subcategoría de barreras de actitud, en relación a las preguntas 1 y 2 en el contexto del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, revela la importancia de abordar y eliminar los estereotipos y prejuicios en el trato hacia las personas con discapacidad para promover un ambiente laboral más inclusivo y equitativo. De igual forma se debería implementar estrategias, para mejorar significativamente la experiencia de las personas con discapacidad durante las

entrevistas laborales, promoviendo igualdad de oportunidades en el proceso de selección.

B. Barreras físicas

Tabla 14

Pregunta N° 3

Su ingreso al Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, motivó el compromiso del empleador a realizar los ajustes razonables acordes a su tipo de discapacidad

Entrevistado 1	Yo tengo discapacidad visual y no han realizado ningún ajuste razonable, además no veo que tengan intención, para realizar trámites a través de la plataforma digital se me dificulta mucho, porque la letra es muy pequeña, para lograr ver tengo que aumentar el tamaño de letra y pegarme mucho a la máquina. En ocasiones he malogrado documentos porque las herramientas no están adaptadas para mí. En general no hay acciones concretas.
Entrevistado 2	Yo tengo discapacidad física y no he visto ningún cambio, trabajo en el tercer piso del edificio, menos mal hay ascensor que facilita mi desplazamiento, sino tuviese que subir las escaleras para llegar a mi oficina. No se han preocupado por preguntarme si estoy cómodo o ver la posibilidad de cambiarme de oficina a otro nivel del edificio, pero no hay nada que hacer, la gestión pública es así.
Entrevistado 3	Tengo discapacidad visual y cuando ingresé a trabajar no he notado ningún cambio que me ayuden a mejorar, yo solo hago mis deberes como pueda, ingeniándome.
Entrevistado 4	Por mi discapacidad física que tengo no hubo ningún ajuste razonable, pero debería incluirse dentro sus proyectos como Gobierno Regional, priorizar ambientes adecuados para tener un mejor acceso. Por ejemplo, mi oficina se encuentra en el cuarto piso, yo tengo que subir las escaleras para llegar a mi oficina, además el espacio es bien reducido para movilizarme. Algunas veces me ayudan mis compañeros, pero mayormente por mí mismo me movilizo.
Entrevistado 5	Desde que ingresé todo ha seguido igual, hay pendientes que no me favorecen, la infraestructura no es adecuada. No me han brindado ajustes razonables, creo que es porque la discapacidad visual que padezco es leve.
Entrevistado 6	No han realizado ningún ajuste razonable, sin embargo, por el tipo de discapacidad que padezco, que es física, no ha sido impedimento para realizar mis labores, yo no busco ningún beneficio a partir de mi discapacidad.
Entrevistado 7	Tengo discapacidad visual y no han realizado ningún ajuste razonable para mí, todo sigue igual. Es más, yo tuve que denunciar al Gobierno Regional, desde ahí los de personal venían a verme a mi área de trabajo, pero fue unos días, porque los supervisan, después ni se aparecieron.
Entrevistado 8	No realizaron ningún ajuste, por suerte mi oficina quedaba en el primer piso. Mi discapacidad es física motora progresiva, como avanza con el pasar de tiempo me era difícil transitar por los espacios, aún más ir a los servicios higiénicos no hay ascensor, en ningún momento se me comprendió o hubo intención de ayudarme, incluso lugar de mejor mi espacio, sentía un acoso, me miraban feo, me hacían sentir muy mal. Yo tenía que realizar mis controles médicos en Lima y no me daban la facilidad de poder viajar, me decían que tenía que programar mis viajes en mis vacaciones. Solicité a mi jefe inmediato y las personas pertinentes para realizar un trabajo remoto, no realizaron ajustes razonables para poder trabajar desde mi casa, porque me era casi imposible movilizarme, los de personal querían que haga trabajo presencial a pesar de ver mi condición. Es por ello que tuve que tomar medidas e ir a CONADIS, DIRESA, pasar por un médico ocupacional para que ahí realmente me dejen hacer trabajo remoto, porque en realidad no era necesario mi presencia en oficina, todo lo hago desde una computadora.
Entrevistado 9	En mi ingreso no han realizado ningún ajuste, siento que ven mi discapacidad sin importancia.

Nota:

En la presente tabla 13, referente a la subcategoría barreras físicas, pregunta 3, revela que el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central mediante las direcciones correspondientes, no ha tomado medidas significativas para realizar los ajustes razonables necesarios para garantizar la inclusión y el bienestar de los trabajadores con discapacidad física y visual. Los trabajadores con discapacidad visual enfrentan problemas al realizar trámites digitales debido al reducido tamaño de la letra, sin que se realicen ajustes para mejorar su situación laboral. Los trabajadores con discapacidad física carecen de adaptaciones necesarias, como ascensores y accesibilidad en áreas como servicios higiénicos y oficinas, lo que dificulta su movilidad. Las solicitudes de trabajo remoto para aquellos con dificultades de desplazamiento han sido ignoradas, indicando una falta de comprensión y apoyo por parte de la dirección de personal. Esto resalta la necesidad de mejorar las políticas y prácticas de inclusión en el lugar de trabajo para abordar adecuadamente las necesidades individuales de las personas con discapacidad.

C. Barreras sociales**Tabla 15***Pregunta N° 4***Actualmente se viene cumpliendo las medidas concernientes para lograr el acceso al empleo en personas con discapacidad al Gobierno Regional de Cajamarca, sede central**

Entrevistado 1	No, todavía no hay un plan de incorporación que ayude a identificar. Solo somos 9 personas y es porque no hay un compromiso real, desde la dirección de personal para el tema de convocatorias. En el perfil que solicitan es muy alto, como sabemos las personas con discapacidad no tenemos estudios mayores, sin embargo, en el perfil piden hasta doctorado. Una clara evidencia es que no se cumple con la cuota de contratación, se debe reducir los requisitos; y ya cuando ingresan se les debe capacitar.
Entrevistado 2	No, ya que el porcentaje de los trabajadores es mínimo, además como Institución no están preparados, la infraestructura no es adecuada. Yo creo que las personas con discapacidad tienen miedo de postular, a sentirse discriminados, porque hay falta de sensibilización.
Entrevistado 3	No me he percatado, pero creo que no, porque somos pocos. Yo creo que puede deberse a la falta de apoyo y promoción del empleo, y tal vez eso se deba a qué nos consideren poco importantes, que no sumamos a las labores. Por eso no lo promueven.
Entrevistado 4	No se vienen cumpliendo, pero deberían incluir a más personas con discapacidad.

Entrevistado 5	No sé, debería fiscalizar OREDIS o la Dirección Regional de Trabajo, porque somos muy pocos laborando.
Entrevistado 6	No sé, yo estoy enfocada en mis labores, no sé si estarán promoviendo el empleo a personas con discapacidad
Entrevistado 7	No, yo estoy en vigilancia y no he visto ingresar a personas con discapacidad a los diferentes concursos laborales que se han venido dando.
Entrevistado 8	No están cumpliendo, cuando estuve laborando presencialmente solo he visto a tres personas con discapacidad, eso se debe a que no hay apoyo, no se presentan por miedo, porque sienten que los van a tratar mal, así como a mí me trataron.
Entrevistado 9	Lamentablemente no, las personas con discapacidad no se presentan por miedo, no se sienten capaces, se sienten frágiles, no hay accesibilidad física para que puedan desplazarse. El Gobierno Regional debería mejorar aspectos básicos para recibir a personas con discapacidad.

Nota:

En la presente tabla 14, referente a la subcategoría barreras sociales, pregunta 4, se pudo percibir que actualmente no se están cumpliendo las medidas necesarias para lograr el acceso al empleo para personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central. Se menciona la falta de un plan de incorporación adecuado, la alta exigencia en los perfiles requeridos, la infraestructura inadecuada y la ausencia de sensibilización y promoción del empleo para este grupo. Además, se señala el bajo porcentaje de trabajadores con discapacidad, lo que propone la necesidad de mejorar la contratación laboral y crear un entorno más favorable para su contratación.

D. Barreras políticas

Tabla 16

Pregunta N° 5

El aspecto de voluntad política influye en la contratación de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central	
Entrevistado 1	Sí influye, en la gestión actual el gobernador en su mitin político hizo hincapié en lineamientos para personas con discapacidad. Hay intenciones, ahora esperemos que esa voluntad se plasme en hechos reales, aunque como las anteriores gestiones es posible que no se concrete, porque no hay una sintonía entre la dirección de personal con la alta dirección, no hay coordinación, es por eso que no se tiene avances en la materia. Si hubiera voluntad política, se evidenciaría en las cuotas de contratación, en tener espacios inclusivos, sin estereotipos. Esperamos que esta gestión haga algo con respecto al tema.
Entrevistado 2	Sí influye, pero no nos toman en cuenta, las gestiones ingresan, no tienen ni conocimiento, dan más importancia a otras cosas que a nosotros, porque somos minoría. Falta mucha voluntad política para que trabajen por personas con discapacidad.

Entrevistado 3	Sí influye, pero para el Gobierno Regional no importamos, la política busca beneficios propios, las gestiones no se preocupan por sus trabajadores, mucho menos por la persona con discapacidad.
Entrevistado 4	Sí influye, pero no hay voluntad. Si ellos se proponen trabajar para que haya igualdad de condiciones y el área de recursos humanos lo plasma en las convocatorias, sería muy distinta la situación. Por parte de nuestro gobernante y regidores debe haber ese compromiso para promover políticas y acciones para nosotros.
Entrevistado 5	Sí influye, la voluntad política debe ser positiva, no se debe discriminar o minimizar a las personas con discapacidad.
Entrevistado 6	Sí influye, pero en realidad nunca cumplen la ley, si cumplieran implementarían medidas concretas para tener más oportunidades laborales.
Entrevistado 7	Sí influye, por lo que las gestiones deben capacitarnos para realizar mejor nuestro trabajo y tener mejor desempeño, por tanto, ser considerados y respetados.
Entrevistado 8	Sí influye, pero en el Gobierno Regional no hay voluntad no hay apoyo para incluirnos, soy claro ejemplo de que no hubo ninguna voluntad política para apoyarme con mi condición. Hay mucha desigualdad y no hay esfuerzos por mejorar.
Entrevistado 9	Sí influye, en las gestiones de Gregorio Santos y Porfirio Medina han dado prioridad a las personas con discapacidad, en la gestión de Mesías Guevara no he visto el apoyo para nosotros, está gestión ojalá nos incluyan más, porque casi nunca se preocupan por nosotros.

Nota:

En la presente tabla 15, referente a la subcategoría barreras políticas, pregunta 5, los entrevistados concuerdan en que, la voluntad política sí influye en la contratación laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central. Se destaca que, aunque se expresan intenciones positivas por parte de algunos líderes políticos, como el gobernador, la falta de coordinación entre la dirección de personal y la alta dirección ha obstaculizado la implementación de medidas concretas. Además, se señala que la falta de voluntad política resulta en una falta de inclusión y apoyo hacia las personas con discapacidad, lo que refleja una preocupante desigualdad y falta de acciones concretas para mejorar la situación laboral de este grupo. Se menciona también que la gestión de ciertos líderes, como Gregorio Santos y Porfirio Medina, ha mostrado un mayor compromiso hacia las personas con discapacidad en comparación con otras gestiones.

Tabla 17*Pregunta 6***Existen barreras para el normal cumplimiento de las normas en la contratación de personas con discapacidad, en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central**

Entrevistado 1	Sí hay barreras, si se presenta en una entrevista una persona invidente o sorda y muda, la Institución no cuenta con personal capacitado en lengua de señas, las entrevistas normalmente se realizan en el cuarto piso, como se moviliza a una persona con discapacidad física, existe una barrera en infraestructura. También hay barreras tecnológicas, como la falta de accesibilidad en sitios web y aplicaciones el lenguaje no es sencillo, los programas de software carecer de funciones de accesibilidad como el aumento de texto o la lectura de pantalla para personas con discapacidades visuales, tal y como es mi caso. Otra barrera es que no hay igualdad de oportunidades, se deben reducir los requisitos y cuando ya ingresen a trabajar deben capacitarnos.
Entrevistado 2	Sí existe barreras, por eso no se cumple la cuota, porque no se presentan a las convocatorias, sus perfiles no se adecuan y es un limitante, sin embargo depende mucho del Gobierno Regional mejorar e implementar las medidas para lograr un acceso al empleo en personas con discapacidad, empezando por la infraestructura.
Entrevistado 3	Sí hay barreras, sobre todo en infraestructura, pero no hacen esfuerzos por mejorar, lo ven sin importancia, deben consultarnos para dar opiniones en qué deben mejorar, pero no lo han hecho.
Entrevistado 4	Una de las barreras principales, es que no hay articulación o coordinación de la alta dirección con los de recursos humanos. Si se articulara bien, en conjunto trabajarían por el bienestar de nosotros.
Entrevistado 5	Sí existe, la infraestructura es una barrera.
Entrevistado 6	Si hay barreras como el acceso a espacios, el edificio no está adecuado para desempeñarnos, pero no es impedimento para mí.
Entrevistado 7	Existe barreras en la infraestructura, hay personas que vienen de afuera y llegan en sillas de rueda y como parte de la vigilancia, los ayudamos, aunque es difícil, pero tenemos que ayudarlos y poder brindar un buen servicio, ya que la Institución no hace esfuerzos por ayudarlos, pero considero que deben ser tratados en igualdad de condiciones.
Entrevistado 8	Sí hay barreras materiales, la infraestructura no es adecuada, políticamente no cumplen con lo que dice la norma, siendo una Institución pública, hay recursos, pero no hay voluntad. El edificio se construyó pensando en un ascensor, sin embargo, no han cumplido. Otra barrera es la falta de empatía, la sensibilización, el respeto para nosotros que tenemos discapacidad y que tenemos los mismos derechos que los demás.
Entrevistado 9	Una barrera es que no hay personal capacitado para atender a personas con discapacidad, para saber cómo tratarlos como guiarlos u orientarnos. Como persona con discapacidad ya estoy acostumbrado, pero los demás, gente nueva no. La infraestructura también es una gran limitante.

Nota:

En la presente tabla 16, referente a la subcategoría barreras políticas, pregunta 5, se pudo determinar que, sí existen diversas barreras que dificultan el cumplimiento de las normas en la contratación de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central. Estas incluyen la falta de capacitación del personal en lengua de señas para entrevistar a personas con discapacidad auditiva o la ausencia de accesibilidad en la infraestructura, la falta de ascensores para personas con discapacidad

física, también hay barreras tecnológicas, los programas de software carecer de funciones de accesibilidad como el aumento de texto o la lectura de pantalla para personas con discapacidades visuales. Además, se señala la carencia de empatía hacia las personas con discapacidad.

El análisis de la subcategoría de barreras políticas, en relación a las preguntas 5 y 6 en el contexto del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central. Se determinó que la voluntad política influye en la asignación de recursos financieros y humanos para programas de capacitación, sensibilización y accesibilidad que faciliten la integración laboral de las personas con discapacidad. Sin un compromiso claro por parte de las autoridades gubernamentales, es menos probable que se implementen políticas y programas efectivos para abordar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en su espacio laboral.

4.3 Discusión

En esta sección, después de haber alcanzado los resultados en relación con nuestras categorías y subcategorías establecidas, es importante recalcar que durante el transcurso de la investigación surgieron algunas limitaciones, como la colaboración de los actores claves del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, para obtener información relevante en las entrevistas. Sin embargo, con un gran esfuerzo, dedicación y coordinación, logramos superar estas dificultades y poder conocer cuál es el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022. Esto llevó a una interpretación comparativa de la investigación, basada en los antecedentes y teorías; por lo que concordamos con Alvarado (2020), quien señala que las personas con discapacidad han sido objeto de estigmatización, exclusión y maltrato debido a la falta de comprensión sobre sus capacidades y derechos para acceder a diferentes formas de trabajo, concluyendo que no se cumple la normativa sobre las contrataciones laborales de personas con discapacidad. Por otro

lado, contrastamos lo mencionado por Huete y García (2022), quienes indican que la falta de sensibilización sobre la discapacidad, la ausencia de información, las carencias en los programas de educación y las características atribuidas a los puestos de trabajo en el sector hostelero son las razones fundamentales que explican la escasa incorporación de trabajadores con discapacidad a dicho ámbito. De acuerdo a lo mencionado es importante reconocer que la contratación laboral de personas con discapacidad es un desafío que trasciende no solo el ámbito laboral, sino también el social y cultural. Por lo tanto, es necesario implementar medidas que promuevan la sensibilización, la educación y la creación de entornos laborales inclusivos en todos los sectores. En consonancia con Martínez (2020), quien determinó que la eficacia de la norma en términos de aceptación y aplicabilidad para la estabilidad laboral de las personas en condición de discapacidad, permite observar que, pese a que hay un ordenamiento jurídico en vigor, no hay relación de coexistencia entre la norma y la acción de en las instituciones públicas y privadas. Según lo indicado la falta de aplicación efectiva de normativas y actitudes negativas, recursos insuficientes, la falta de conciencia y educación, falta de programas de sensibilización y capacitación contribuyen a perpetuar estas barreras y desafíos en el acceso al empleo y la estabilidad laboral para las personas con discapacidad, tal y como se ha evidenciado en nuestros resultados. En contraste con Samanez (2021), el cual expone que existe una inadecuada articulación con los distintos niveles de gobierno por lo que, la falta de articulación entre los gobiernos locales representados por las OMAPED y el gobierno central, representado por el CONADIS, dificulta la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector Público. De acuerdo a ello, se constata la falta de articulación entre cada nivel de gobierno, de acuerdo a la evidencia encontrada en nuestra investigación, la fragmentación de esfuerzos, la falta de alineación de objetivos, desigualdades en la implementación y limitaciones en la recopilación de datos, son propias del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, que limita la inserción laboral de las personas con discapacidad. Por su parte Quispe (2021), concluye que los factores determinantes para la inserción laboral de personas con discapacidad en Instituciones Públicas

son; aplicabilidad de la normativa legal vigente, artículos 48 y 49 de la Ley N°29973 Ley General de las Personas con Discapacidad, que establecen la "ley de cuota por empleabilidad y bonificación del 15% en concursos públicos de méritos", y las competencias laborales de los individuos, que incluyen su formación académica, experiencia previa y capacitación continua para un óptimo desempeño en el puesto. En efecto, la formación académica, la experiencia previa y la capacitación continua son aspectos cruciales para el óptimo desempeño en cualquier puesto de trabajo, sin embargo, para las personas con discapacidad, pueden surgir ciertas limitaciones que dificultan su acceso a estos recursos. Es por ello que se sugiere capacitarlas y brindarles ajustes razonables para que tengan una participación equitativa en su lugar de trabajo. En líneas similares Navarrete (2022), demostró que el 76,92% de los Gobiernos Regionales del Perú fiscalizadas no cumplen con la cuota de empleo establecida por la Ley N° 29973, y que solo el 23,08% de ellas lo hace: Piura, Tumbes, Loreto, Arequipa, Pasco y Ucayali, para evitar sanciones. Lo que se puede inferir que estas entidades se encuentran motivadas y comprometidas a contratar personas con discapacidad para cumplir con el requerimiento mínimo de porcentaje establecido por ley. Para Camacho (2022), las personas con discapacidad brindan un servicio de calidad, desempeñando muy bien su trabajo, a su vez existe una relación directa, positiva moderada y significativa, entre el nivel de inclusión laboral de personas con discapacidad y la imagen corporativa de la Heladería Holanda S.R.L. de Cajamarca. En conformidad con el autor, resaltamos la importancia de reconocer el valor y el desempeño de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, así como el impacto positivo que la inclusión laboral puede tener en la imagen corporativa de una empresa. Esto refuerza la idea de que la diversidad y la inclusión no solo son éticamente fundamentales, sino también beneficiosas para el éxito y la reputación de las organizaciones. García y Gutiérrez (2021), señalan que el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad, es satisfactorio debido a la motivación para realizar sus labores. Esta motivación puede surgir de la superación

de obstáculos, la apreciación de las oportunidades, el sentido de pertenencia, las habilidades de adaptación y el apoyo y reconocimiento recibidos en el entorno laboral.

En tanto, la presente investigación es respaldada por la Teoría de los Dos Factores de Frederick Herzberg, por lo que es crucial considerar tanto los factores higiénicos como los motivadores. Esto implica proporcionar un entorno físico y social inclusivo y accesible, asegurando condiciones laborales adecuadas y relaciones positivas con compañeros y jefes inmediatos. Además, es esencial ofrecer oportunidades que promuevan la autonomía, el sentido de logro y el crecimiento profesional de las personas con discapacidad. Esto puede conducir a una mayor satisfacción, motivación y un mejor rendimiento en su trabajo. Además, se debe tener en cuenta que la satisfacción laboral no se limita al salario, sino que también se relaciona con la calidad del ambiente laboral y la posibilidad de equilibrar la vida laboral con la personal. Por lo tanto, se deben implementar políticas que promuevan la flexibilidad y el bienestar de los empleados, fomentando un ambiente de trabajo que valore y reconozca sus contribuciones.

Otro respaldo a esta investigación proviene de la Teoría General de los Sistemas de Von Bertalanffy, aplicando esta teoría a las contrataciones laborales, estas se comprenden como sistemas complejos donde los múltiples componentes, como duración del contrato, salario y términos, interactúan de manera integrada, permitiendo la autorregulación y estableciendo las obligaciones y responsabilidades entre empleador y empleado. Asimismo, la jerarquía en la organización de los sistemas y la homeostasis son aspectos relevantes, con niveles de organización y sub sistemas influenciados por otros niveles. En el contexto laboral, las contrataciones son un subsistema del marco legal como el Decreto Legislativo N° 728 en Perú, que regula las relaciones laborales. Estas contrataciones son gestionadas en coherencia con los objetivos y necesidades del sistema en su conjunto, manteniendo un estado de equilibrio. Por lo tanto, la teoría de sistemas reconoce los contratos laborales como recursos legítimos y necesarios para el funcionamiento eficiente y efectivo del sistema de relaciones laborales.

La Teoría del Interaccionismo Simbólico de Goffman, analiza la interacción entre las personas estigmatizadas y la sociedad, utilizando el concepto de dramaturgia social. Divide la identidad de una persona en dos: la “identidad social virtual”, que es cómo debería ser según las normas sociales, y la “identidad social real”, que es cómo es realmente percibida. Aquellos que experimentan estas dos identidades están estigmatizados. La naturaleza de esta interacción depende del tipo de estigma que afecta a la persona. En el caso del estigma desacreditado, como la discapacidad física, las diferencias son evidentes para la audiencia. Otro aspecto relevante de la dramaturgia social es la diferencia entre el “self humano” y el “self socializado”. Las personas intentan presentar una imagen idealizada de sí mismas para ocultar aspectos indeseados. La audiencia tiende a actuar para mantener esta representación, prestando atención, evitando incidentes emocionales y pasando por alto descuidos. Este análisis se relaciona con las experiencias de las personas con discapacidad, quienes pueden sentir la presión de ocultar su condición para ajustarse a las expectativas sociales y evitar el estigma.

En línea con esto, la Teoría Social de la Discapacidad, propuesta por Barton, plantea que la discapacidad es una categoría social y política que conlleva discriminación, vulnerabilidad y ataques a la identidad y autoestima de las personas subraya que la discapacidad es creada por la incapacidad de un entorno social para adaptarse a las necesidades de las personas con limitaciones, en lugar de atribuirse a la inhabilidad de los individuos discapacitados para adaptarse a las demandas de la sociedad. Esta teoría se centra en la discriminación y la exclusión social, abogando por cambios en las actitudes y estructuras sociales para eliminar la marginación, la opresión y el paternalismo hacia las personas con discapacidad. Estas perspectivas resaltan la necesidad de transformaciones profundas en la sociedad para garantizar la plena inclusión y participación de las personas con discapacidad, especialmente en el ámbito laboral y gubernamental del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, objeto de investigación.

Finalmente, con la investigación llegamos a conocer que el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central no cumple con la cuota de contratación laboral del 5% en personas con discapacidad, establecida en el artículo 48 de la Ley 29973, también conocida como la Ley General de la Persona con Discapacidad en Perú. Lo cual podría atribuirse a una combinación de falta de conciencia y sensibilización sobre los derechos y capacidades de las personas con discapacidad, las barreras físicas en relación a las instalaciones y los entornos laborales no estén adecuadamente adaptados para personas con discapacidad, lo que dificulta su contratación y desempeño laboral. Los prejuicios y estereotipos hacia las personas con discapacidad pueden influir en las decisiones de contratación y promoción dentro de la organización. Los empleadores tienen percepciones erróneas sobre las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad, lo que lleva a la discriminación en el proceso de selección y contratación. La voluntad política influye en la decisión de tomar medidas concretas y acciones afirmativas para cumplir con la cuota establecida para contribuir a la falta de cumplimiento.

Lo cual servirá como fundamento de base teórica sobre el cual se desarrolló la investigación relacionada con el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad en una Institución Pública. Esta base teórica cumplirá varios propósitos importantes, como ayudar a identificar los factores que influyen en el cumplimiento o incumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad; la identificación de categorías y subcategorías en una investigación cualitativa y la selección de métodos de investigación apropiados. Finalmente ayudará a contextualizar los hallazgos y entender su relevancia en relación con la literatura existente sobre el tema, con el fin de proporcionar recomendaciones de mejora para la contratación laboral de personas con discapacidad en el sector público

CONSIDERACIONES FINALES

1. Respecto a las condiciones laborales de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central. Se infiere que, la afirmación de que no se pueden realizar contrataciones especiales para personas con discapacidad, no es del todo correcta, si bien las convocatorias laborales en el Gobierno Regional de Cajamarca deben ser abiertas, la ley exige que se realicen ajustes razonables en los puestos de trabajo para permitir la inclusión de personas con discapacidad, por lo tanto, el cumplimiento de la cuota de contratación laboral. Esta obligación contradice la afirmación de que no se pueden realizar contrataciones especiales, ya que la ley establece mecanismos claros para garantizar la igualdad de oportunidades y acceso en el empleo de este grupo poblacional.
2. A cerca de las competencias laborales de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central. Se infiere que, hay presencia de una serie de estereotipos y generalizaciones sobre las personas con discapacidad, asumir que todas las personas con discapacidad carecen de formación profesional es una generalización infundada, ya que todos ellos poseen títulos universitarios y postgrados. Por otro lado, la experiencia laboral de cada persona, con o sin discapacidad, es única y puede no alinearse perfectamente con todas las tareas de un puesto.
3. Respecto a las normas legales en la contratación laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central. Se infiere que, hay una serie de argumentos que, aunque parecen justificar el incumplimiento de la cuota de contratación laboral para personas con discapacidad, contienen falacias y desconocen la verdadera esencia de la ley, la falta de candidatos calificados no es una excusa válida para no cumplir con la cuota de empleo. Además, es responsabilidad del Gobierno Regional de Cajamarca, adaptar los puestos de trabajo y brindar la capacitación necesaria para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones. Ahora bien, el hecho de que se respete la bonificación no significa

que se esté cumpliendo con todos los derechos establecidos en la Ley N° 29973. Centrarse únicamente en los beneficios económicos puede limitar la visión de la contratación laboral y reducirla a un mero cumplimiento de requisitos legales. La Ley N° 29973 establece una cuota de empleo obligatoria para las entidades públicas y privadas. El incumplimiento de esta norma constituye una infracción a la ley y puede acarrear sanciones.

4. En cuanto a las barreras de actitud en la contratación laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central. Se infiere que, este tipo de trato afecta tanto el bienestar personal como el desarrollo profesional y social. La subestimación de las capacidades y los comentarios discriminatorios, tiene influencia directa en la autoestima de la persona con discapacidad. La constante percepción de ser menos valorado puede hacer que la persona dude de sus propias habilidades y, en algunos casos, internalice los estereotipos negativos. Además, la exposición constante a estereotipos, discriminación y falta de apoyo puede generar deterioro en su salud mental, lo que no solo afecta su bienestar general, sino que también impacta negativamente en su rendimiento laboral.
5. En cuanto a las barreras físicas, el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, es una institución pública, por lo tanto, está obligada por ley a cumplir con los derechos de las personas con discapacidad. La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece que las entidades deben garantizar accesibilidad y ajustes razonables para personas con discapacidad en el entorno laboral, así como en el acceso a servicios y tecnologías. Ahora bien, el Gobierno Regional de Cajamarca no ha implementado estas medidas de accesibilidad, está en clara violación de estas normativas nacionales.
6. En cuanto a las barreras sociales, actualmente no se están implementando las medidas necesarias para garantizar el acceso al empleo de personas con discapacidad en la sede central del Gobierno Regional de Cajamarca. Se evidencian deficiencias en el plan de incorporación laboral, una infraestructura inadecuada y la falta de sensibilización y promoción activa del empleo para este grupo.

7. En cuanto a las barreras políticas en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, se identificó una limitada voluntad política para asignar recursos a programas de capacitación, sensibilización y accesibilidad, los cuales son clave para la integración laboral de las personas con discapacidad. La falta de un compromiso claro y sostenido por parte de las autoridades gubernamentales dificulta y restringe la implementación de políticas inclusivas.

Finalmente, el trabajo de investigación tiene una influencia significativa en el tema de cumplimiento de contratación laboral de personas con discapacidad, al visibilizar de manera crítica las barreras estructurales, sociales y políticas que enfrentan en el Gobierno Regional de Cajamarca. A pesar de la Ley N° 29973 que promueve la contratación laboral, la realidad muestra un incumplimiento sistemático. Al exponer las contradicciones entre la normativa legal y las prácticas en la contratación.

SUGERENCIAS

1. A la Oficina de Recursos Humanos, encargados de los procesos de selección: Implementar políticas de reclutamiento inclusivas, con el propósito de garantizar la accesibilidad y el desarrollo estrategias claras de reclutamiento y comunicación para personas con discapacidad.
2. A la Oficina de Recursos Humanos: Implementar evaluaciones individualizadas que permitan identificar las habilidades y competencias de cada persona, en lugar de asumir que su experiencia laboral no se alinea con las tareas del puesto debido a su discapacidad. Esto garantizaría un mejor ajuste entre las responsabilidades laborales y las capacidades específicas de cada individuo.
3. Oficina de Asesoría Legal: Implementar un plan de cumplimiento integral de la Ley N° 29973 que vaya más allá de otorgar bonificaciones a las personas con discapacidad, se sugiere revisión de políticas internas, para realizar una auditoría de las políticas de contratación y asegurar que se respeten todos los aspectos de la Ley N° 29973. De igual modo, realizar alianzas con las organizaciones y asociaciones de personas con discapacidad, para identificar candidatos cualificados y promover un enfoque más proactivo en la contratación laboral, para evitar futuras sanciones por incumplimiento.
4. A la Oficina de Recursos Humanos: Realizar talleres y capacitaciones obligatorias para todo el personal del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, especialmente para jefes de área y responsables de contratación. Estos talleres deben centrarse en la eliminación de estereotipos y prejuicios hacia las personas con discapacidad, promoviendo una cultura de respeto. Además, se sugiera crear canales confidenciales para que las personas con discapacidad puedan reportar actos discriminatorios o comentarios que afecten su bienestar. Estos mecanismos deben incluir sanciones claras para quienes perpetúen conductas discriminatorias, enviando un mensaje de tolerancia cero frente a la discriminación. También

se sugiere la creación de un sistema de apoyo psicosocial para todo el personal laboral de la institución.

5. A la Gerencia de Infraestructura y a la Oficina de Sistemas: Evaluar y realizar ajustes de accesibilidad, adquirir tecnologías de asistencia y capacitar al personal en el uso de estas herramientas, con el propósito de garantizar que las personas con discapacidad física y visual puedan desempeñarse de manera óptima.
6. A la Gerencia de Desarrollo Social y la Oficina de Comunicaciones: Realizar campañas de sensibilización tanto dentro como fuera de la institución, con el propósito de informar a la comunidad cajamarquina sobre los derechos y beneficios que otorga la ley 29973 a las personas con discapacidad. Estas campañas deben difundir las oportunidades laborales para personas con discapacidad y dar visibilidad a los esfuerzos por fomentar un entorno de trabajo inclusivo.
7. A la Alta Dirección del Gobierno Regional de Cajamarca y a la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto: Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación que midan el progreso de la implementación de políticas inclusivas y el uso de recursos. De igual forma realizar rendición de cuentas ante la ciudadanía es fundamental para garantizar la transparencia y el compromiso político hacia la inclusión de este grupo poblacional.

REFERENCIAS

Alvarado, M. V. (2020). *La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en la ciudad de Cuenca*. [Tesis para la obtención del título de Magister, Universidad de Cuenca]. Ecuador.

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35159/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>

Barton, L. (1996). *Discapacidad y Sociedad*

<https://bibliotecadiscapacidad.cl/files/original/079e20266a1f50ed7b2ac4e04814728a.pdf>

Bertalanffy, V. (1967) *Teoría de Sistemas*.

<https://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/Teoria-General-de-los-Sistemas.pdf>

Bietti, M. F. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: Principales desafíos de los sistemas de protección social*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48735/1/S2201290_es.pdf

Camacho, S. V. (2020). *Relación entre la inserción laboral de personas con discapacidad y la imagen corporativa de la Heladería Holanda S.R.L. de Cajamarca desde la perspectiva de los clientes, en el segundo semestre de 2019*. [Tesis para optar el título de Licenciada]. Universidad Privada del Norte, Cajamarca.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24636/Sanchez%20Camacho%20Sofia%20Venecia%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dávila Newman, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. Laurus, 12, 180-205.

ENAH0. (2019). Encuesta Nacional de hogares. [Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI]

<https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/encuesta-nacional-de-hogares-enaho-2019-instituto-nacional-de-estadistica-e-informatica-inei>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill

<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*, 6° ed. México: Mc Graw Hill.

<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Herzberg, F. (1968) *Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados*. Harvard Business Review.

<https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>

Huete, R., & García, A. (2022). *Barreras y oportunidades para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector turismo de la Provincia de Alicante*. Cuadernos de Turismo(49), 51-76. Obtenido de

<https://revistas.um.es/turismo/article/view/521791/324891>

García, S., & Gutiérrez, Y. (2021). *Influencia del rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019*. [Tesis para optar el grado de Licenciatura]. Universidad Privada del Norte, Cajamarca. Obtenido de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29947/Garc%c3%ada%20Quinde%20Sonia%20Sof%c3%ada%20-%20Guti%c3%a9rrez%20Villanueva%20Yolanda%20Rosmeri.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Goffman (1963), *Estigma. La identidad deteriorada*. Amorrortu editores. Buenos Aires. Madrid.

<https://sociologiaycultura.files.wordpress.com/2014/02/goffman-estigma.pdf>

- INEI. (2017). *Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad, 2017*. Lima. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf
- Jumpa, A. P. (2011). Barreras de Acceso a la Justicia, y la Justicia Comunal como Alternativa en el Perú. *Derecho y Sociedad*. Lima
- Martinez, C. E. (2020). *Elementos para determinar la eficacia de la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en condición de discapacidad. La realidad laboral en Colombia. 1997 - 2020*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Colombia, Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/79243?show=full>
- Navarrete, J. C. (2022). *Inserción Laboral de la persona con discapacidad en los Gobiernos Regionales del Perú, 2021*. [Tesis para el grado académico de Magister]. Universidad César Vallejo, Lima https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83250/Peralta_NJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OIT, (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf
- Oliver, M. (1998). *¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?* En L. BARTON (Comp.). *Discapacidad y sociedad*. Madrid, Morota https://www.bivipas.unal.edu.co/jspui/bitstream/10720/645/1/262-Sociologia_Discapacidad_Sociologia_Discapacitada_Capitulo_2-Oliver_Mike.pdf
- Padilla, A. (2010). *Discapacidad: contexto, concepto y modelos*. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, núm. 16, enero-junio, 2010, pp. 381- 414 <https://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>
- Piaget, J. (1991). *Seis Estudios de Psicología*. Barcelona: Labor. [http://www.ice.uabjo.mx/media/15/2022/02/06_Arti%CC%81culo_4_\(1\).pdf](http://www.ice.uabjo.mx/media/15/2022/02/06_Arti%CC%81culo_4_(1).pdf)

Roa, Q. L. (2015). *El contrato de trabajo*

<http://derecho1 sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/Contrato-de-Trabajo.pdf>

Quiñones, J., & Salazar, S. (2021). *La cuota de empleabilidad de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales desde el año 2018 - 2020*. [Tesis para optar el título profesional de Abogada]. Universidad Privada del Norte, Cajamarca

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28573/Qui%c3%b1ones%20Cruz%2c%20Juana%20Flor%20%20Salazar%20Salas%2c%20%20Silvia%20Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quispe, E. 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, Huancayo. Obtenido de

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7967/T010_20058282_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Samanez, M. T. (2021). *Análisis de la implementación del Programa de Inserción Laboral de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) de Lince. Aportes de la Gerencia Social para mejorar la empleabilidad para las personas con discapacidad*. [Tesis para obtener el grado académico de Magistra]. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22232/D%C3%A1z%20Vill%C3%B3n_Fazzari%2c%20Marie_An%C3%A1lisis_implementaci%C3%B3n_Programa1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Seoane, J. A. (2011). *¿Qué es una personas con discapacidad?* *Ágora*, 30(143-161).

https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/7386/pg_144-163_agora30_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tamayo, T. M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*.

Apéndices

Apéndice N° 1

GUÍA DE ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVES DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA, SEDE CENTRAL



Universidad Nacional De Cajamarca
"Norte de la Universidad Peruana"
Fundada por Ley 14016 del 13 de febrero de 1962
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



Introducción:

La guía de la entrevista ha sido diseñada para obtener información de los encargados del Área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cajamarca. Tiene por objetivo: conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022.

I. CONDICIONES LABORALES

- 1.- ¿En el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central; se realizan contrataciones especiales para personas con discapacidad?
- 2.- ¿Cómo se vienen desarrollando los procesos de selección en las contrataciones, tomando en consideración la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad?
- 3.- ¿En aras de fomentar la igualdad de oportunidades, han realizado los ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo, considerando su bienestar?

II. COMPETENCIAS LABORALES

- 4.- ¿De qué manera, las personas con discapacidad mediante su formación profesional contribuyen a las actividades encomendadas?
- 5.- ¿En qué medida cree que la experiencia laboral de la persona con discapacidad está acorde a su capacidad profesional?

III. NORMAS LEGALES

- 6.- ¿Considera usted que a la actualidad han cumplido con la cuota de contratación laboral del 5% de personas con discapacidad, tal como lo exige la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad?
- 7.- ¿Tiene conocimiento de los derechos y beneficios que otorga la Ley 29973 a las personas con discapacidad?
- 8.- ¿Cómo percibe el respeto hacia la bonificación especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de concursos públicos?

MUCHAS GRACIAS

Apéndice N° 2

GUÍA DE ENTREVISTA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN EL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA, SEDE CENTRAL



Universidad Nacional De Cajamarca
"Norte de la Universidad Peruana"
Fundada por Ley 14016 del 13 de febrero de 1962
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



Guía de Entrevista

Introducción

La guía de entrevista ha sido diseñada para obtener información de las personas con discapacidad que laboran en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central. Tiene por objetivo: Conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022.

I. BARRERAS DE ACTITUD

- 1.- ¿En qué medida considera que el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central, ofrece un trato sin estereotipos a la persona con discapacidad?
- 2.- ¿Puede describir alguna experiencia en la que haya sentido prejuicio y discriminación durante una entrevista laboral debido a su discapacidad?

II. BARRERAS FÍSICAS

- 3.- ¿Considera que su ingreso a la Institución motivó el compromiso del empleador a realizar los ajustes razonables acordes a su tipo de discapacidad?

III. BARRERAS SOCIALES

- 4.- ¿Considera Ud. que actualmente se viene cumpliendo las medidas concernientes para lograr el acceso al empleo en personas con discapacidad al Gobierno Regional de Cajamarca, sede central?

IV. BARRERAS POLÍTICAS

- 5.- ¿Cree Ud. que el aspecto de voluntad política influye en la contratación de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca?
- 6.- ¿Considera Ud. que existen barreras para el normal cumplimiento de las normas en la contratación de personas con discapacidad, en el Gobierno Regional de Cajamarca, sede central?

MUCHAS GRACIAS

Apéndice N° 3

SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Cajamarca, agosto del 2023

SOLICITUD N° 001 – 2023

Sra. Aurea del Pilar Briceño Escobar

DIRECTORA DE PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA

Presente.-

Asunto : solicita información con Fines Académicos

De mi mayor consideración,

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial y afectuoso saludo y a la vez solicitarle me brinde información sobre la **CANTIDAD** de trabajadores que laboraron en el Gobierno Regional de Cajamarca – Sede Central, en el periodo del 2022, ya sea que hayan sido contratados por CAS, planillas o cualquier otra forma de contrato. Asimismo, solicitarle información **sobre cuántos trabajadores con Discapacidad** laboraron en dicho periodo en el Gobierno Regional de Cajamarca – Sede Central. Dicha información es con fines académicos; para la elaboración de tesis para Título profesional.

Asimismo, basándose en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N°043-2003-PCM, el cual establece que toda persona tiene derecho de acceder a la Información Pública, sin ningún obstáculo alguno.

Aseguramos por supuesto, la mayor discreción, y la exención absoluta de toda responsabilidad por parte suya.

Seguros de su atención y sin otro particular, es propicia la ocasión para renovar las muestras de nuestra especial consideración y estima.

Atentamente;



Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas

DNI: 75487677

Correo electrónico: rociochuquiruna3099@gmail.com / Celular: 959644758

Apéndice N° 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS DE PARTICIPANTES

Estimado/a participante,

Le pedimos su apoyo en la realización de una Investigación conducida por **Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas**, bachiller de la especialidad de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cajamarca, asesorada por la docente Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez. La investigación, denominada "**Cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022**", tiene como propósito **conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central.**

Se le ha contactado a usted en calidad de entrevistado. Si usted accede a participar en esta entrevista, se le solicitará responder diversas preguntas sobre el tema antes mencionado, lo que tomará aproximadamente entre 20 y 30 minutos. La información obtenida será únicamente utilizada para la elaboración de una tesis. A fin de poder registrar apropiadamente la información se solicita su autorización para grabar la conversación. **La grabación y las notas de las entrevistas serán almacenadas únicamente por la investigadora en su computadora personal protegida mediante contraseña por un periodo de tres años.** Al finalizar este periodo, la información será borrada.

Al concluir la investigación, por medio de contacto proporcionado le enviaremos una copia de tesis que le permita conocer los resultados del estudio. En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: rchuquiruna017_1@unc.edu.pe o al número 959644758.

Yo, Participante 01, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice para la investigación.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera (marcar una de las siguientes opciones):

<input type="checkbox"/>	Declarada , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial , es decir, que en la tesis no se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y la tesisista utilizará un código de identificación o pseudónimo.

Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas
Nombre del Investigador responsable

[Firma]
Firma

07/02/2024
Fecha

Apéndice N° 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS DE PARTICIPANTES

Estimado/a participante,

Le pedimos su apoyo en la realización de una investigación conducida por **Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas**, bachiller de la especialidad de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cajamarca, asesorada por la docente Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez. La investigación, denominada "**Cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022**", tiene como propósito **conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central.**

Se le ha contactado a usted en calidad de entrevistado. Si usted accede a participar en esta entrevista, se le solicitará responder diversas preguntas sobre el tema antes mencionado, lo que tomará aproximadamente entre 20 y 30 minutos. La información obtenida será únicamente utilizada para la elaboración de una tesis. A fin de poder registrar apropiadamente la información se solicita su autorización para grabar la conversación. **La grabación y las notas de las entrevistas serán almacenadas únicamente por la investigadora en su computadora personal protegida mediante contraseña por un periodo de tres años.** Al finalizar este periodo, la información será borrada.

Al concluir la investigación, por medio de contacto proporcionado le enviaremos una copia de tesis que le permita conocer los resultados del estudio. En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: rchuquirunao17_1@unc.edu.pe o al número 959644758.

Yo, Participante 02, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice para la investigación.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera (marcar una de las siguientes opciones):

<input type="checkbox"/>	Declarada , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial , es decir, que en la tesis no se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y la tesis utilizará un código de identificación o pseudónimo.

Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas
Nombre del Investigador responsable

[Firma]
Firma

07/02/2024
Fecha

Apéndice N° 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS DE PARTICIPANTES

Estimado/a participante,

Le pedimos su apoyo en la realización de una investigación conducida por **Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas**, bachiller de la especialidad de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cajamarca, asesorada por la docente Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez. La investigación, denominada **"Cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022"**, tiene como propósito **conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central.**

Se le ha contactado a usted en calidad de entrevistado. Si usted accede a participar en esta entrevista, se le solicitará responder diversas preguntas sobre el tema antes mencionado, lo que tomará aproximadamente entre 20 y 30 minutos. La información obtenida será únicamente utilizada para la elaboración de una tesis. A fin de poder registrar apropiadamente la información se solicita su autorización para grabar la conversación. **La grabación y las notas de las entrevistas serán almacenadas únicamente por la investigadora en su computadora personal protegida mediante contraseña por un periodo de tres años.** Al finalizar este periodo, la información será borrada.

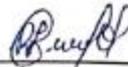
Al concluir la investigación, por medio de contacto proporcionado le enviaremos una copia de tesis que le permita conocer los resultados del estudio. En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: rchuquirunao17_1@unc.edu.pe o al número 959644758.

Yo, Participante 03, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice para la investigación.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera (marcar una de las siguientes opciones):

<input type="checkbox"/>	Declarada , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial , es decir, que en la tesis no se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y la tesista utilizará un código de identificación o pseudónimo.

Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas
Nombre del Investigador responsable


Firma

08/02/2024
Fecha

Apéndice N° 7

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS DE PARTICIPANTES

Estimado/a participante,

Le pedimos su apoyo en la realización de una investigación conducida por **Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas**, bachiller de la especialidad de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cajamarca, asesorada por la docente Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez. La investigación, denominada "**Cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022**", tiene como propósito **conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central.**

Se le ha contactado a usted en calidad de entrevistado. Si usted accede a participar en esta entrevista, se le solicitará responder diversas preguntas sobre el tema antes mencionado, lo que tomará aproximadamente entre 20 y 30 minutos. La información obtenida será únicamente utilizada para la elaboración de una tesis. A fin de poder registrar apropiadamente la información se solicita su autorización para grabar la conversación. **La grabación y las notas de las entrevistas serán almacenadas únicamente por la investigadora en su computadora personal protegida mediante contraseña por un periodo de tres años.** Al finalizar este periodo, la información será borrada.

Al concluir la investigación, por medio de contacto proporcionado le enviaremos una copia de tesis que le permita conocer los resultados del estudio. En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: rchuquirunao17_1@unc.edu.pe o al número 959644758.

Yo, participante 01, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice para la investigación.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera (marcar una de las siguientes opciones):

<input type="checkbox"/>	Declarada , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial , es decir, que en la tesis no se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y la tesista utilizará un código de identificación o pseudónimo.

Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas
Nombre del Investigador responsable

[Firma]
Firma

08/02/2024
Fecha

Apéndice N° 8

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS DE PARTICIPANTES

Estimado/a participante,

Le pedimos su apoyo en la realización de una investigación conducida por **Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas**, bachiller de la especialidad de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cajamarca, asesorada por la docente Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez. La investigación, denominada "**Cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022**", tiene como propósito *conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central.*

Se le ha contactado a usted en calidad de entrevistado. Si usted accede a participar en esta entrevista, se le solicitará responder diversas preguntas sobre el tema antes mencionado, lo que tomará aproximadamente entre 20 y 30 minutos. La información obtenida será únicamente utilizada para la elaboración de una tesis. A fin de poder registrar apropiadamente la información se solicita su autorización para grabar la conversación. **La grabación y las notas de las entrevistas serán almacenadas únicamente por la investigadora en su computadora personal protegida mediante contraseña por un periodo de tres años.** Al finalizar este periodo, la información será borrada.

Al concluir la investigación, por medio de contacto proporcionado le enviaremos una copia de tesis que le permita conocer los resultados del estudio. En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: rchuquirunao17_1@unc.edu.pe o al número 959644758.

Yo, Participante 05, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice para la investigación.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera (marcar una de las siguientes opciones):

<input type="checkbox"/>	Declarada , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial , es decir, que en la tesis no se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y la tesista utilizará un código de identificación o pseudónimo.

Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas
Nombre del Investigador responsable

[Firma]
Firma

08/02/2024
Fecha

Apéndice N° 9

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS DE PARTICIPANTES

Estimado/a participante,

Le pedimos su apoyo en la realización de una Investigación conducida por Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas, bachiller de la especialidad de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cajamarca, asesorada por la docente Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez. La investigación, denominada "*Cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022*", tiene como propósito *conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central.*

Se le ha contactado a usted en calidad de entrevistado. Si usted accede a participar en esta entrevista, se le solicitará responder diversas preguntas sobre el tema antes mencionado, lo que tomará aproximadamente entre 20 y 30 minutos. La información obtenida será únicamente utilizada para la elaboración de una tesis. A fin de poder registrar apropiadamente la información se solicita su autorización para grabar la conversación. **La grabación y las notas de las entrevistas serán almacenadas únicamente por la investigadora en su computadora personal protegida mediante contraseña por un periodo de tres años.** Al finalizar este periodo, la información será borrada.

Al concluir la investigación, por medio de contacto proporcionado le enviaremos una copia de tesis que le permita conocer los resultados del estudio. En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: rchuquirunao17_1@unc.edu.pe o al número 959644758.

Yo, Participante OG, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice para la investigación.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera (marcar una de las siguientes opciones):

<input type="checkbox"/>	Declarada , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial , es decir, que en la tesis <u>no</u> se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y la tesista utilizará un código de identificación o pseudónimo.

Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas
Nombre del Investigador responsable


Firma

09/02/2024
Fecha

Apéndice N° 10

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS DE PARTICIPANTES

Estimado/a participante,

Le pedimos su apoyo en la realización de una investigación conducida por Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas, bachiller de la especialidad de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cajamarca, asesorada por la docente Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez. La investigación, denominada "*Cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022*", tiene como propósito *conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central.*

Se le ha contactado a usted en calidad de entrevistado. Si usted accede a participar en esta entrevista, se le solicitará responder diversas preguntas sobre el tema antes mencionado, lo que tomará aproximadamente entre 20 y 30 minutos. La información obtenida será únicamente utilizada para la elaboración de una tesis. A fin de poder registrar apropiadamente la información se solicita su autorización para grabar la conversación. **La grabación y las notas de las entrevistas serán almacenadas únicamente por la investigadora en su computadora personal protegida mediante contraseña por un periodo de tres años.** Al finalizar este periodo, la información será borrada.

Al concluir la investigación, por medio de contacto proporcionado le enviaremos una copia de tesis que le permita conocer los resultados del estudio. En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: rchuquirunao17_1@unc.edu.pe o al número 959644758.

Yo, Participante 07, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice para la investigación.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera (marcar una de las siguientes opciones):

<input type="checkbox"/>	<u>Declarada</u> , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	<u>Confidencial</u> , es decir, que en la tesis <u>no</u> se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y la tesisista utilizará un código de identificación o pseudónimo.

Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas
Nombre del Investigador responsable


Firma

09/02/2024
Fecha

Apéndice N° 11

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS DE PARTICIPANTES

Estimado/a participante,

Le pedimos su apoyo en la realización de una investigación conducida por **Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas**, bachiller de la especialidad de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cajamarca, asesorada por la docente Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez. La investigación, denominada "**Cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022**", tiene como propósito **conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central.**

Se le ha contactado a usted en calidad de entrevistado. Si usted accede a participar en esta entrevista, se le solicitará responder diversas preguntas sobre el tema antes mencionado, lo que tomará aproximadamente entre 20 y 30 minutos. La información obtenida será únicamente utilizada para la elaboración de una tesis. A fin de poder registrar apropiadamente la información se solicita su autorización para grabar la conversación. **La grabación y las notas de las entrevistas serán almacenadas únicamente por la investigadora en su computadora personal protegida mediante contraseña por un periodo de tres años.** Al finalizar este periodo, la información será borrada.

Al concluir la investigación, por medio de contacto proporcionado le enviaremos una copia de tesis que le permita conocer los resultados del estudio. En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: rchuquirunao17_1@unc.edu.pe o al número 959644758.

Yo, Participante 08, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice para la investigación.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera (marcar una de las siguientes opciones):

<input type="checkbox"/>	Declarada , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial , es decir, que en la tesis <u>no</u> se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y la tesis utilizará un código de identificación o pseudónimo.

Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas
Nombre del Investigador responsable

[Firma]
Firma

09/02/2024
Fecha

Apéndice N° 12

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS DE PARTICIPANTES

Estimado/a participante,

Le pedimos su apoyo en la realización de una investigación conducida por **Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas**, bachiller de la especialidad de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cajamarca, asesorada por la docente Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez. La investigación, denominada "**Cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022**", tiene como propósito **conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central.**

Se le ha contactado a usted en calidad de entrevistado. Si usted accede a participar en esta entrevista, se le solicitará responder diversas preguntas sobre el tema antes mencionado, lo que tomará aproximadamente entre 20 y 30 minutos. La información obtenida será únicamente utilizada para la elaboración de una tesis. A fin de poder registrar apropiadamente la información se solicita su autorización para grabar la conversación. **La grabación y las notas de las entrevistas serán almacenadas únicamente por la investigadora en su computadora personal protegida mediante contraseña por un periodo de tres años.** Al finalizar este periodo, la información será borrada.

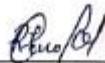
Al concluir la investigación, por medio de contacto proporcionado le enviaremos una copia de tesis que le permita conocer los resultados del estudio. En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: rchuquiruna017_1@unc.edu.pe o al número 959644758.

Yo, PARTICIPANTE 09, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice para la investigación.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera (marcar una de las siguientes opciones):

<input type="checkbox"/>	Declarada , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial , es decir, que en la tesis no se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y la tesista utilizará un código de identificación o pseudónimo.

Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas
Nombre del investigador responsable


Firma

09/02/2024
Fecha

Apéndice N° 13

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS DE PARTICIPANTES

Estimado/a participante,

Le pedimos su apoyo en la realización de una investigación conducida por **Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas**, bachiller de la especialidad de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cajamarca, asesorada por la docente Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez. La investigación, denominada "**Cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022**", tiene como propósito **conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central.**

Se le ha contactado a usted en calidad de entrevistado. Si usted accede a participar en esta entrevista, se le solicitará responder diversas preguntas sobre el tema antes mencionado, lo que tomará aproximadamente entre 20 y 30 minutos. La información obtenida será únicamente utilizada para la elaboración de una tesis. A fin de poder registrar apropiadamente la información se solicita su autorización para grabar la conversación. **La grabación y las notas de las entrevistas serán almacenadas únicamente por la investigadora en su computadora personal protegida mediante contraseña por un periodo de tres años.** Al finalizar este periodo, la información será borrada.

Al concluir la investigación, por medio de contacto proporcionado le enviaremos una copia de tesis que le permita conocer los resultados del estudio. En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: rchuquirunao17_1@unc.edu.pe o al número 959644758.

Yo, Participante 10, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice para la investigación.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera (marcar una de las siguientes opciones):

<input type="checkbox"/>	Declarada , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial , es decir, que en la tesis no se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y la tesista utilizará un código de identificación o pseudónimo.

Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas
Nombre del Investigador responsable

Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas
Firma

09/02/2024
Fecha

Apéndice N° 14

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS DE PARTICIPANTES

Estimado/a participante,

Le pedimos su apoyo en la realización de una investigación conducida por **Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas**, bachiller de la especialidad de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cajamarca, asesorada por la docente Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez. La investigación, denominada "*Cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022*", tiene como propósito *conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central.*

Se le ha contactado a usted en calidad de entrevistado. Si usted accede a participar en esta entrevista, se le solicitará responder diversas preguntas sobre el tema antes mencionado, lo que tomará aproximadamente entre 20 y 30 minutos. La información obtenida será únicamente utilizada para la elaboración de una tesis. A fin de poder registrar apropiadamente la información se solicita su autorización para grabar la conversación. **La grabación y las notas de las entrevistas serán almacenadas únicamente por la investigadora en su computadora personal protegida mediante contraseña por un periodo de tres años.** Al finalizar este periodo, la información será borrada.

Al concluir la investigación, por medio de contacto proporcionado le enviaremos una copia de tesis que le permita conocer los resultados del estudio. En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: rchuquirunao17_1@unc.edu.pe o al número 959644758.

Yo, Participante 11, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice para la investigación.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera (marcar una de las siguientes opciones):

<input type="checkbox"/>	Declarada , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial , es decir, que en la tesis no se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y la tesista utilizará un código de identificación o pseudónimo.

Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas
Nombre del Investigador responsable

Rocio Jaqueline Ocas
Firma

09/02/2024
Fecha

Apéndice N° 15

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS DE PARTICIPANTES

Estimado/a participante,

Le pedimos su apoyo en la realización de una investigación conducida por **Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas**, bachiller de la especialidad de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cajamarca, asesorada por la docente Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez. La investigación, denominada "**Cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central 2022**", tiene como propósito *conocer el cumplimiento de la cuota de contratación laboral de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Cajamarca, sede central.*

Se le ha contactado a usted en calidad de entrevistado. Si usted accede a participar en esta entrevista, se le solicitará responder diversas preguntas sobre el tema antes mencionado, lo que tomará aproximadamente entre 20 y 30 minutos. La información obtenida será únicamente utilizada para la elaboración de una tesis. A fin de poder registrar apropiadamente la información se solicita su autorización para grabar la conversación. **La grabación y las notas de las entrevistas serán almacenadas únicamente por la investigadora en su computadora personal protegida mediante contraseña por un periodo de tres años.** Al finalizar este periodo, la información será borrada.

Al concluir la investigación, por medio de contacto proporcionado le enviaremos una copia de tesis que le permita conocer los resultados del estudio. En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: rchuquirunao17_1@unc.edu.pe o al número 959644758.

Yo, Participante 12, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice para la investigación.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera (marcar una de las siguientes opciones):

<input type="checkbox"/>	Declarada , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input checked="" type="checkbox"/>	Confidencial , es decir, que en la tesis no se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y la tesista utilizará un código de identificación o pseudónimo.

Rocio Jaqueline Chuquiruna Ocas
Nombre del Investigador responsable


Firma

09/02/2024
Fecha

Anexos

Anexo N° 1



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
SEDE REGIONAL
RESPONSABLE ENTREGAR LA INFORMACION DE ACCESO PUBLICO DEL
GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

EXPEDIENTE N° 000775-2023-049038
Cajamarca, 22 de agosto de 2023
OFICIO N° D164-2023-GR.CAJ/REIAPGRC



Firmado digitalmente por LLANOS
BARDALES Edilberto PAU 20403744199 aad
SEDE - REIAPGRC - Reparación
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22.08.2023 03:58 p. m.

Señora:

CHUQUIRUNA OCAS, Rocio Jaqueline
Caserio Tartar Grande
Los Baños del Inca - Cajamarca -

Asunto : **REMITO INFORMACIÓN**

Referencia : SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN (MAD3: 000775-2023-049038)

Me dirijo a Ud., para saludarlo cordialmente, a la vez en atención al requerimiento realizado con la solicitud de la referencia se remite al correo electrónico: rociochuquiruna3099@gmail.com la siguiente información:

- 1) Oficio N° D1124-2023-GR.CAJ-DRA/DP, emitido por la Directora de Personal (e).
- 2) Lista de trabajadores Sede Central del Gobierno Regional de Cajamarca Año 2022.
- 3) Lista de trabajadores con discapacidad Año 2023.

Es propicia la ocasión para manifestarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

EDILBERTO LLANOS BARDALES
RESPONSABLE ENTREGAR LA INFORMACION DE ACCESO
PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA

 Jr. Sta Teresa de Jourmet 351 076-600040 www.regioncajamarca.gob.pe

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Gobierno Regional Cajamarca, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 075-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser verificadas en la dirección web: <https://gorecaj.pe/mad3consulta> e ingresando el código: IV0327

Pág. 1 / 1

Anexo N° 2

FICHA DE REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA EMPLEO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

I. GENERALIDADES

Nombre de la entidad	GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
R.U.C.	20453744168
Domicilio legal (Avenida / Jiró / Calle / Pasaje/N°)	Jr. Santa Teresa de Jónnet N° 351 Urb. La Alameda - Cajamarca
Nombre del Gerente o Director de Recursos Humanos de la entidad que reporta la información	Directora de Personal Auria Del Pilar Briceño Escobar
Número de teléfono Celular	948802406
correo electrónico	abriceno@regioncajamarca.gob.pe
Nombre del representante del área que reporta la información	Directora de Personal Auria Del Pilar Briceño Escobar
- Área a la que pertenece	Dirección de Personal
- Número de teléfono	948802406
- Anexo	#1026
- Correo electrónico	abriceno@regioncajamarca.gob.pe

II. DEL PEDIDO DE INFORMACIÓN

Indicar las acciones que han desarrollado para dar cumplimiento a la cuota de empleo de las personas con discapacidad			
<p>1. Se ha implementado un proceso de selección en el primer trimestre del año en el que se ha considerado conforme a ley la bonificación correspondiente a candidatos que lleguen a la etapa de entrevista que cuenten con alguna discapacidad. Contando con una ganadora con discapacidad para puesto administrativo dentro de ese proceso.</p> <p>2. Se había contemplado Charlas de sensibilización al personal para dar a conocer los beneficios de la Ley 29973 y puedan los servidores y servidoras con alguna discapacidad realizar su inscripción ante el CONADIS, porque se cuenta con servidores/as que teniendo discapacidad no desean inscribirse en el registro CONADIS, sin embargo esta acción no se ha concretado por el inicio de la emergencia nacional el 16 de marzo y se retomará durante el primer mes al término de la emergencia nacional.</p> <p>3. Se ha iniciado un nuevo proceso de selección en el mes de junio que contempla asimismo los beneficios conforme a ley para los postulantes con discapacidad.</p> <p>4. Se cuenta con la Oficina Regional de Atención a las personas con Discapacidad (OREDIS) con la finalidad de promover y gestionar programas y/o proyectos en beneficios de las personas con discapacidad, coordinando con ellos para la difusión de nuestros procesos y actividades que fomenten la mejora en la cuota del empleo para personas con discapacidad.</p>			
Precisar si cuentan con Directiva de documento similar destinado a desarrollar medidas de fomento de empleo a personas con discapacidad. (De contar adjuntar documento)		Precisar si cuentan con Directiva o documento similar destinado a regular las prestaciones de ajustes razonables ante el pedido del trabajador con discapacidad. (De contar adjuntar documento)	
SI	NO	SI	NO
	X	X	

Trabajadores con discapacidad con modalidad de contrato			
Número de trabajadores con discapacidad	CAS	D.L. 728	D.L. 276
		07	--

Trabajadores con discapacidad por género		
Número total de trabajadores con discapacidad	Número total de mujeres con discapacidad	Número total de varones con discapacidad
09	04	05

ANEXO N° 2

FICHA DE INFORMACIÓN DE LA CUOTA EMPLEO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

Cuadro de reporte de información del cumplimiento de la cuota de empleo no inferior al 5% para personas con discapacidad				
Entidad: GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA				
Sede: GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA				
	Servidores/as públicos de la entidad*		Servidores/as públicos con discapacidad**	
	Varón	Mujer	Varón	Mujer
	265	176	05	04
Total	441		09	
% de la totalidad del personal***	1.81%			

Información según reporte asistencia AÑO 2022.

* No se consideran servidores/as para cumplir con la cuota de empleo a los contratados de locación de servicios, por no considerarse un régimen laboral, de acuerdo a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. ** Los servidores/as públicos con discapacidad, son aquellos que cuentan con el certificado de discapacidad ó la Resolución del CONADIS, los que deben ser adjuntados al presente de manera obligatoria.

*** El porcentaje para el cumplimiento de la cuota de empleo, no tiene que ser inferior al 5%.

NOTA 01: "La información consignada en el presente formato tiene carácter de declaración jurada, en caso de resultar falsa la información que proporción, se actuara en concordancia con el numeral 34.3 del artículo 34º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS".

NOTA 02: "Todos los espacios deben ser llenados obligatoriamente"

Anexo 03

Datos de los/as servidores/as públicos con discapacidad									
N°	Sexo*	DNI o Carné de extranjería	N° de Certificado de Discapacidad ó Resolución del CONADIS**	Tipo de discapacidad**	Puesto o cargo laboral	Régimen laboral	Tiempo de permanencia en la entidad****	Nivel educativo	Profesión
1	M	46685962	DR.No 00161-2019-CONADIS/DIR-SDR	SENSORIAL	Coordinador OREDIS	DL 1057	03 AÑOS	SUPERIOR	SOLOGDO
2	F	44723809	R.No 000150-2015-SEJ/REG-CONADIS	SENSORIAL	Analista Contable	DL 1057	09 AÑOS	SUPERIOR	CONTADORA
3	M	26696190	R.No 06138-2015-SEJ/REG-CONADIS	SENSORIAL	Vigilante	DL 1057	07 AÑOS	TÉCNICO	TEC. FORESTAL
4	M	27966712	DD No 2796671208	FÍSICA	Director Tesorería	DL 276	09 AÑOS	SUPERIOR	CONTADOR
5	F	41698534	R.No 025547-2006-SEJ/REG-CONADIS	FÍSICA	Prof. Indust. Alm.	DL 1057	02 AÑOS	SUPERIOR	ING. IND. ALIM
6	M	41744290	R.No 09457-2012-SEJ/REG-CONADIS	SENSORIAL	Vigilante	DL 1057	---	SUPERIOR	BACH. MED. VETERINARIA
7	M	26703256	R.No 05794-2012-SEJ/REG-CONADIS	SENSORIAL	Técnico en archivo	REF. JUD.	09 AÑOS	TÉCNICO	TEC. COMPUTACIÓN
8	F	46372462	R.No 02908-2020	SENSORIAL	Asistente Administrat.	DL 1057	03 MESES	SUPERIOR	EST. CONTAB. Y FINANZAS
9	M	20917798	CIDDM-OMS 14373-2019	FÍSICA	Esp. Racionalización II	278 N	48 AÑOS	SUPERIOR	LIC. SOCIOLOGÍA

* Masculino = M y Femenino = F

** El certificado de discapacidad es el único documento que acredita la discapacidad. La Resolución del CONADIS corrobora el certificado de discapacidad. **Se deben adjuntar al presente cualquiera de los documentos de manera obligatoria** - No se consideran parte de la cuota, a aquellos/as servidores/as que no estén certificados. Si hubiera servidores/as con discapacidad no certificados, la institución deberá gestionar su certificación.

***Tipo de discapacidad de acuerdo a la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad: Física, sensorial, intelectual y mental.

****Indicar en número de meses y años según corresponda.

NOTA 01: "La información consignada en el presente formato tiene carácter de declaración jurada, en caso de resultar falsa la información que proporción, se actuara en concordancia con el numeral 34.3 del artículo 34º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS".

NOTA 02: "Todos los espacios deben ser llenados obligatoriamente".

NOTA 03: "El documento debe ser visado por el área que reporta la información".



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
"Norte de la Universidad Peruana"
Fundada por Ley 14015 del 13 de febrero de
1962



FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Cajamarca, en el Auditorio "Felipe Cogorno Vásquez" de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cajamarca, el día primero de octubre del dos mil veinticuatro, siendo las once y diez de la mañana, se reunieron los docentes : Dr. Jorge Luis Becerra Muñoz (**Presidente**), Dr. Juan Sergio Miranda Castro (**Secretario**), Dr. Aldo Moisés Montoya Ríos (**Vocal**), integrantes del Jurado Evaluador para la Sustentación de la Tesis titulada "**CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA, SEDE CENTRAL 2022**", presentado por la Bachiller en Sociología **Rocio Jaqueline CHUQUIRUNA OCAS**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Sociología.

El presidente del Jurado indicó a la Bachiller que cuenta con treinta minutos para la sustentación de la Tesis, por lo que debe centrarse en las partes más importantes de su investigación, dando así por iniciado el acto de sustentación.

Concluida la exposición, los integrantes del Jurado Evaluador realizaron las preguntas, observaciones y sugerencias, las mismas que fueron absueltas y consideradas por la sustentante para la presentación del Informe final.

Acto seguido, el presidente del Jurado Evaluador pidió a los asistentes al acto Académico, abandonar el recinto para deliberar el resultado de la evaluación. Realizado el acto deliberativo, el Jurado determinó **APROBAR** la Tesis con el calificativo de **DIECISIETE (17)**.

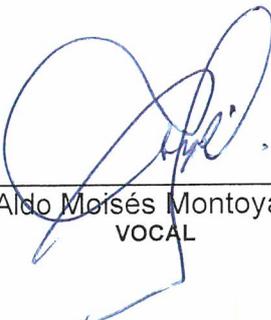
Siendo las doce y quince del mismo día, se dio por concluido dicho acto académico, firmando el jurado en señal de conformidad.



Dr. Jorge Luis Becerra Muñoz
PRESIDENTE



Dr. Juan Sergio Miranda Castro
SECRETARIO



Dr. Aldo Moisés Montoya Ríos
VOCAL