

MODELO INTEGRAL

INCLUSIVO PARA DESARROLLAR HABILIDADES DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN UN GOBIERNO REGIONAL

COMPREHENSIVE INCLUSIVE MODEL TO DEVELOP SKILLS OF WORKERS WITH DISABILITIES IN A REGIONAL GOVERNMENT

Jannet Sofía Irigoyen Muñoz ^{1*}

E-mail: dirigoyenmu@ucvvirtual.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8793-3895>

Wilmer Erles Chuquicahua Dávila ¹

E-mail: wchuquicahua@ucvvirtual.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9852-1052>

Antonio Rafael Guerrero Delgado ²

E-mail: rguerrerode@ucvvirtual.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6301-8799>

Jessica Karin Solano-Cavero ²

E-mail: jsolanoc@unprg.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3132-5310>

¹ Universidad César Vallejo. Perú.

² Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Perú.

*Autor para correspondencia

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Irigoyen Muñoz, J. S., Chuquicahua Dávila, W. E., Guerrero Delgado, A. R. & Solano-Cavero, J. K. (2025). Modelo integral inclusivo para desarrollar habilidades de trabajadores con discapacidad en un Gobierno Regional. *Universidad y Sociedad*, 17(5). e5383.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito diseñar un modelo integral inclusivo para desarrollar habilidades de trabajadores con discapacidad con el objetivo de fortalecer las habilidades laborales de personas con discapacidad en un Gobierno Regional, a fin de promover la integración laboral equitativa, en un ambiente que valora la diversidad. Para llevar a cabo la investigación, se utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo transversal y descriptivo. La población la integran 145 colaboradores con discapacidad, seleccionándose una muestra de 104 por medio de muestreo no probabilístico. A su vez, se aplicaron cuestionarios y listas de verificación, validadas por expertos, logrando un Alfa de Cronbach de 0.98, lo que garantiza una alta confiabilidad. Uno de los hallazgos es que, si bien la mayoría de los colaboradores tienen niveles medio y avanzado en competencias laborales, bienestar emocional e inclusión social, un considerable grupo permanece en nivel básico, por lo que se evidencia la necesidad de programas de capacitación específicos. El modelo incluye cinco componentes clave: desarrollo de competencias, promoción del bienestar emocional, fomento de la inclusión social, evaluación continua y sostenibilidad. En conclusión, este modelo no solo mejora las habilidades laborales de las Personas con Discapacidad (PcD), sino que también fomenta una cultura organizacional inclusiva, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y normativas vigentes. Su implementación y monitoreo continuo son esenciales para garantizar su efectividad y sostenibilidad.

Palabras clave:

Inclusión social, Personas con discapacidad, Empleo, Competencias laborales, Tecnología asistencial, Bienestar laboral.



ABSTRACT

The purpose of this research was to design an inclusive, comprehensive model to develop skills of workers with disabilities in order to strengthen the work skills of people with disabilities in a Regional Government, in order to promote equitable labor integration, in an environment that values diversity. To carry out the research, a quantitative approach was used, with a non-experimental, cross-sectional and descriptive design. The population is made up of 145 employees with disabilities, selecting a sample of 104 through non-probabilistic sampling. In turn, questionnaires and checklists were applied, validated by experts, achieving a Cronbach's Alpha of 0.98, which guarantees high reliability. One of the findings is that, although the majority of employees have intermediate and advanced levels of work skills, emotional well-being and social inclusion, a considerable group remains at a basic level, which shows the need for specific training programs. The model includes five key components: skills development, promotion of emotional well-being, promotion of social inclusion, continuous evaluation and sustainability. In conclusion, this model not only improves the work skills of PwD, but also fosters an inclusive organizational culture, aligned with the Sustainable Development Goals and current regulations. Its implementation and continuous monitoring are essential to ensure its effectiveness and sustainability.

Keywords:

Social inclusion, People with disabilities, Employment, Work skills, Assistive technology, Occupational well-being.

Introducción

En pleno siglo XXI, la exclusión social y laboral continúa afectando a gran parte de la población mundial de bajos recursos, privándolas de oportunidades esenciales para su desarrollo personal y profesional. Esta situación no solo perjudica a quienes la enfrentan, sino que también genera pérdidas importantes para las organizaciones y la sociedad en general. Las personas con discapacidad, en adelante (PcD), afrontan grandes desafíos para acceder a empleos dignos y en condiciones que impulsen su crecimiento, según datos de la Organización Mundial de la Salud, alrededor de 1.300 millones de personas viven con discapacidad, lo que equivale aproximadamente al 16% de la población global, dicho de otro modo, una de cada seis personas en el mundo enfrenta esta realidad, convirtiendo a este grupo en uno de los más vulnerables a la pobreza y la exclusión social (World Health Organization, 2023).

La perspectiva sobre la discapacidad ha pasado de un enfoque médico o asistencialista a uno que reconoce las capacidades individuales y fomenta la inclusión integral (Camargo et al., 2023). Asimismo, La discapacidad se entiende como una relación entre limitaciones físicas,

mentales, intelectuales o sensoriales prolongadas y las barreras del entorno que dificultan la participación plena en la sociedad. Este enfoque ha evolucionado, dejando atrás una visión exclusivamente médica para integrar factores sociales, políticos y ambientales. Aunque se han logrado avances hacia una mayor accesibilidad, todavía queda mucho por hacer para satisfacer las necesidades de las PcD (OPS-OMS, 2024).

En el año 2022, se estimó que el 27% de la población mayor de 16 años en la Unión Europea vivía con alguna discapacidad, lo que representa aproximadamente 101 millones de personas. Dentro de ellos, Letonia registra el porcentaje más alto de PcD, alcanzando el 38,5%, mientras que Luxemburgo tuvo el porcentaje más bajo, con un 11,09% (UE, 2022). En la misma zona, en el año 2020 se evidenciaba, casi una de cada cinco personas jóvenes con discapacidad, específicamente el 17,7% de quienes tienen entre 20 y 26 años, no contaba con empleo. Esta cifra contrasta con el 8,6% de desempleo entre jóvenes sin discapacidad, evidenciando una brecha significativa en el acceso al trabajo.

En América Latina, la inclusión laboral de las PcD enfrenta numerosos desafíos estructurales, reflejados en las alarmantes tasas de desempleo y precariedad laboral, según datos del Banco Interamericano de Desarrollo, aproximadamente el 13% de la población en la región vive con algún tipo de discapacidad, lo que equivale a más de 85 millones de personas (IDB, 2024). Sin embargo, solo entre el 20% y el 30% de las PcD en edad laboral participa activamente en el mercado de trabajo, siendo las mujeres con discapacidad las más afectadas por la exclusión (ILO, 2022). Estas cifras se agravan por la falta de políticas inclusivas efectivas y la escasez de programas de formación laboral adaptados a las necesidades de esta población. En países como México y Brasil, los índices de empleo para PcD no superan el 25%, mientras que, en otros, como Bolivia y Paraguay, se encuentran por debajo del 15% (Bietti, 2023). De acuerdo con la CEPAL, se refleja que la inclusión profesional es primordial para el desarrollo social dado que permite a la persona a tener un acceso a empleos dignos con salarios justos y protección social, en donde se tomen consideración el análisis del ingreso al mercado laboral, las condiciones laborales y se destaque la importancia para las mujeres, los jóvenes y las personas que presenten alguna discapacidad (CEPAL, 2023). Además, de la discriminación, las barreras de accesibilidad y la ausencia de tecnologías adaptadas agravan la exclusión, limitando las oportunidades de desarrollo laboral y social. Estas estadísticas resaltan la necesidad de aplicar estrategias integrales que garanticen condiciones equilibradas y promuevan la participación de las PcD en la fuerza laboral.

En el contexto de Perú, en referencia al Censo 2017 XII de Población y VII de Vivienda, el 10.4% de la población

total, presentan alguna discapacidad. Por otro lado, la Encuesta Nacional de Hogares 2021 indica que el 26% viven en pobreza, de las cuales el 17.2% corresponde a hogares pobres y el 16.9% en extrema pobreza, con al menos un miembro con discapacidad (Alvarado et al., 2023). Las personas que enfrentan pobreza y desigualdades económicas y sociales a menudo son percibidas como incapaces de llevar una vida plena, ya que su realidad está marcada por la constante vulnerabilidad (Díaz y Ledesma, 2024).

La institución pública investigada, donde laboran trabajadores con discapacidad, requiere fortalecer competencias en tecnologías de la información, mejorar la accesibilidad laboral, y fomentar programas de inclusión y sensibilización, además de brindar apoyo psicosocial. La falta de equipos adecuados, conectividad y resistencia al cambio tecnológico afectan negativamente la productividad, aumentan el ausentismo y disminuyen el compromiso laboral. El problema que se aborda en el presente artículo surge a partir de la siguiente interrogante: ¿Cómo fortalecer las capacidades de los trabajadores con discapacidad en un gobierno regional? De esta manera con la investigación se busca beneficiar de forma directa a los empleados y mejorar la percepción pública de la cultura organizacional y también la eficacia que esté presente en el entorno laboral. Además, fortalece el alineamiento de RRHH con valores como la justicia, la eficiencia y la igualdad. Asimismo, se tiene en cuenta en el ODS 10, que se centra en reducir las desigualdades y pretende garantizar que las discapacidades no constituyan una barrera para el acceso al empleo, la educación y las oportunidades de riqueza, y promover la inclusión en todos los sectores de la sociedad (The World Bank, 2023). Esta investigación se basa en la justicia social y los beneficios de un modelo inclusivo holístico, respaldado por teorías que demuestran su efectividad en la productividad y la mejora de procesos (Kruse et al., 2023). El objetivo principal de este estudio es proponer un modelo inclusivo y holístico para mejorar las habilidades de los colaboradores con discapacidad en un Gobierno Regional.

En Perú, Medina y Quinteros-Gómez (2023) resaltan que, aunque las personas con discapacidad generan beneficios sociales y económicos, su inclusión laboral enfrenta grandes retos. Con un 10.3% de la población viviendo con discapacidad (INEI, 2022), se necesitan medidas que garanticen igualdad de oportunidades. En su indagación Peralta (2022) analiza la inserción laboral de personas con discapacidad en los gobiernos regionales del Perú en el 2021, evaluando la inclusión de la cuota de empleo y un campo específico en los procesos de selección. Aunque el 96,15% de las empresas toma en cuenta este punto, el 76,92% no cumple con el cupo establecido, lo que limita una inclusión real en el mercado laboral. El estudio revela que esta medida no solo es socialmente

relevante, sino que también aborda la injusticia y fomenta la diversidad en el ámbito laboral.

Desde aspectos teóricos: cómo se resalta que las habilidades de los colaboradores que presenten discapacidad en un gobierno regional pueden desarrollarse por medio de un modelo inclusivo en donde se utilice las tecnologías digitales para aumentar la efectividad de autonomía de estos empleados (MIMP Y CONADIS, 2021). De acuerdo con la teoría de Herzberg, la motivación laboral proviene de factores internos destacando al logro y al reconocimiento, mientras que correspondiente a los factores externos están las condiciones laborales y sirven para que se prevenga la insatisfacción, esta teoría es relevante dentro de los entornos que promueven el desarrollo del personal (Merchan y Vera, 2022). Asimismo, se establece el Modelo integral de Wilber, en donde se propone una visión holística del ser humano, permitiendo incorporar aspectos sociales como emocionales y físicos, este modelo resulta de relevancia para el desarrollo de estrategias inclusiva que aseguren el bienestar y la participación activa de las personas que presenten alguna discapacidad (Rajas y Rajas, 2023).

Materiales y métodos

La investigación fue de tipo aplicada, dado que se alineó a ofrecer soluciones prácticas para abordar problemas reales, de igual forma se utiliza un enfoque cuantitativo que permitió obtener datos numéricos precisos y confiables (Hernández et al., 2014). Correspondiente al diseño fue no experimental y transversal, en donde la investigación estuvo orientada a analizar las características de una población en un momento específico y no se realizó ninguna manipulación de las variables. Además, el enfoque fue proyectivo puesto que se propuso un modelo inclusivo holístico con la finalidad de atender las necesidades y requerimientos de los trabajadores que presentan discapacidad. Las técnicas deductivas garantizan la precisión en la medición, mientras que el análisis descriptivo sintetiza las características clave de la información recolectada (Sánchez et al., 2021).

La población incluye a 145 colaboradores con discapacidad de un Gobierno Regional, de los cuales se seleccionó una muestra de 104 mediante un muestreo no probabilístico de bola de nieve. Los criterios de inclusión consideran a trabajadores con discapacidad física, sensorial o psicosocial, que laboran bajo régimen nombrado, CAS u órdenes de servicio, y que expresan su consentimiento informado. Se excluye a quienes presentaban discapacidades severas visuales o quienes, por su vulnerabilidad, no pueden participar (DeCormier et al., 2022).

Para recolectar datos, se utiliza un cuestionario de 24 preguntas, complementado con observación estructurada mediante un Check List. La validez de los instrumentos fue evaluada por expertos, mientras que la confiabilidad

se confirma con un Alfa de Cronbach de 0.98, empleando el software Jamovi (Beltrán y Velástegui, 2024). El desarrollo del trabajo desde una perspectiva ética permitió el uso de la integralidad, la honestidad y la justicia en el proceso, asegurando un análisis científico acertado a lo largo de la propuesta de intervención (García-Ruiz, 2023; Haro-Haro, 2022). Por otro lado, la investigación analizó de manera holística el fenómeno estudiado, considerándolo como un sistema integrado, en el que no solo se indagaban las competencias laborales, sino también las capacidades emocionales y sociales de las personas con discapacidad; esto trajo consigo estudiar cómo las variables interactúan entre sí, identificando oportunidades para alcanzar un nivel de inclusión significativo.

De igual forma se utilizaron métodos analíticos, deductivos e inductivos para desglosar los problemas identificados, Asimismo se aplicaron teorías generales y se extrajeron conclusiones específicas que tuvieron una base sólida en los datos obtenidos por medio de los instrumentos (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018).

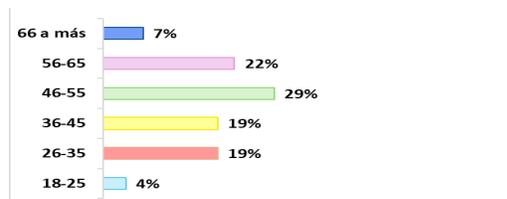
Es así que, con el desarrollo de este estudio se buscó aportar a un marco integral y práctico para la mejora de las condiciones laborales de las personas que presenten alguna discapacidad, y entre los principios académicos más relevantes considerados fue la integridad como honestidad y objetividad de tal forma que se garantizó un cumplimiento ético riguroso.

RESULTADOS-DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación permiten la observación de una manera holística a las características sociodemográficas, competencias laborales, bienestar emocional e inclusión social de los colaboradores con discapacidad que laboran en un Gobierno Regional, en donde el análisis ha identificado las fortalezas y las áreas de mejora de este grupo, al igual que los principales desafíos que requieren enfrentar para lograr una integración óptima y plena.

En lo que respecta al análisis sociodemográfico presentado en la Figura 1, se muestra que la mayoría de los trabajadores que presentan una discapacidad se ubican en el rango de edad de 46 a 55 años, caracterizado por el 29%, seguido de un 22% que corresponde al grupo de 56 a 55 años, mientras que los jóvenes entre 18 y 25 años representan solo el 4%. Estos hallazgos reflejan que las personas con discapacidad tardan en lograr una inserción laboral, esto puede ser debido a los procesos de adaptación y a la rehabilitación complejos y prolongados que puede acarrear su discapacidad. Es por ello que en base a estos resultados se subraya la importancia de la implementación de políticas que favorezcan la integración de las PcD en edades tempranas, lo que puede aumentar la participación de las personas que presenten alguna discapacidad en el mercado laboral.

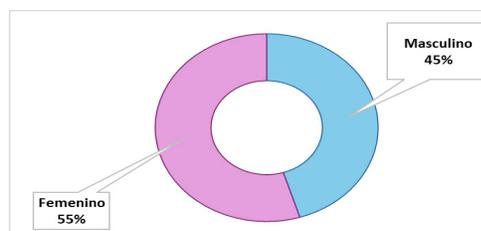
Fig. 1: Rango de edad de los trabajadores con discapacidad.



Fuente: Elaboración propia.

Correspondiente al análisis del género de la población encuestada, tal como se muestra en la Figura 2, se determina que el 55% de los colaboradores corresponde al sexo femenino y el 45% al masculino, esta diferencia hace énfasis en la predominación femenina esto, puede influir en las experiencias y las barreras específicas que enfrentan ambos grupos, de lo cual también se puede realizar una mirada integral para el análisis y el diseño de estrategias inclusivas efectivas en donde involucre la participación de los colaboradores de ambos sexos.

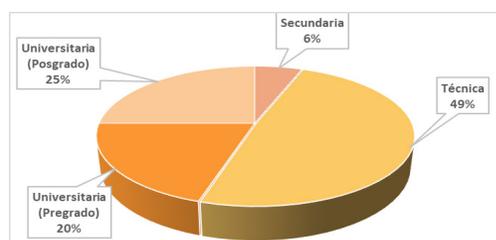
Fig. 2: Género de la población encuestada.



Fuente: Elaboración propia.

En términos educativos (Figura 3), el 49% de la población trabajadora tiene formación técnica y el 45% cuenta con estudios universitarios, esto evidencia un enfoque en la formación técnica como base de las competencias laborales y una proyección hacia la educación superior. En relación con el tipo de discapacidad, el 78% tiene discapacidad física, el 15% sensorial y el 7% cognitiva o psicosocial. Estas cifras refuerzan la necesidad de adaptar infraestructuras y herramientas para garantizar accesibilidad e igualdad de oportunidades.

Fig. 3: Nivel educativo de los trabajadores con discapacidad.



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a las dimensiones evaluadas (Tabla 1), en competencias laborales el 27% corresponde a nivel básico, mientras que el 35% y el 38% representan niveles medio y avanzado, respectivamente. Aunque hay un avance positivo, aún es necesario reforzar las habilidades de quienes están en niveles iniciales. En cuanto al bienestar emocional, el 32% enfrenta dificultades, el 40% tiene un nivel moderado, y el 28% goza de mayor estabilidad, lo que resalta la importancia de programas que apoyen la salud emocional, ya que influye directamente en la productividad. Respecto a la inclusión social, un 22% de los empleados sigue en un nivel básico, aunque el 43% y el 35% están en niveles medio y avanzado, mostrando mejoras en su integración laboral.

Tabla 1: Dimensión de las Competencias laborales, Bienestar emocional e Inclusión social.

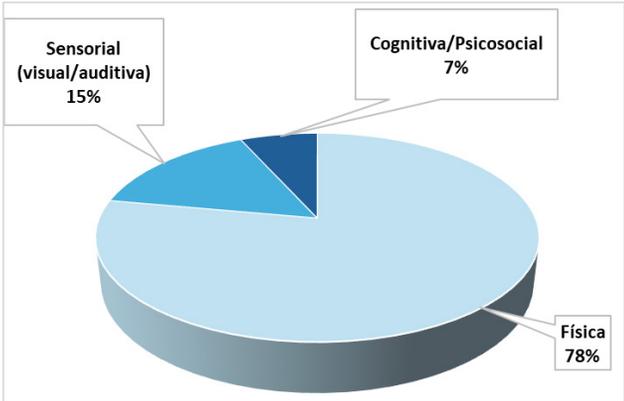
D1: Competencias laborales				D2: Bienestar emocional		D3: Inclusión social	
Nivel	Intervalo	F	%	F	%	F	%
Básico	[8 - 21]	28	27	33	32	23	22
Medio	[22- 31]	36	35	42	40	45	43
Avanzado	[32 - 40]	40	38	29	28	36	35
Total		104	100	104	100	104	100

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados reflejan avances importantes en el desarrollo de habilidades y la integración laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, también señalan la necesidad de mejorar aspectos como la formación profesional, el apoyo emocional y la inclusión social. Estas áreas son fundamentales para crear un entorno laboral más justo, accesible y que promueva la igualdad de oportunidades. Fomentar estas mejoras permitirá fortalecer la participación plena y el bienestar de los colaboradores con discapacidad en sus lugares de trabajo.

En el caso de la discapacidad (Figura 4), el análisis muestra que el 78% de los trabajadores presenta discapacidad física, el 15% sensorial y el 7% cognitiva o psicosocial, esto pone de manifiesto la necesidad de contar con espacios laborales adaptados mediante infraestructura accesible y políticas inclusivas. A pesar de los avances, todavía persisten barreras significativas en su desarrollo profesional, bienestar emocional e inclusión social, las cuales se deben principalmente a la falta de accesibilidad y apoyo psicológico. Estas limitaciones impactan tanto su rendimiento como su calidad de vida; para afrontar estos retos, el modelo INCLUYEME propone un entorno justo y sostenible, que combina formación, apoyo emocional y estrategias de acompañamiento para facilitar una participación plena y equitativa.

Fig.4: Tipo de discapacidad de los trabajadores.

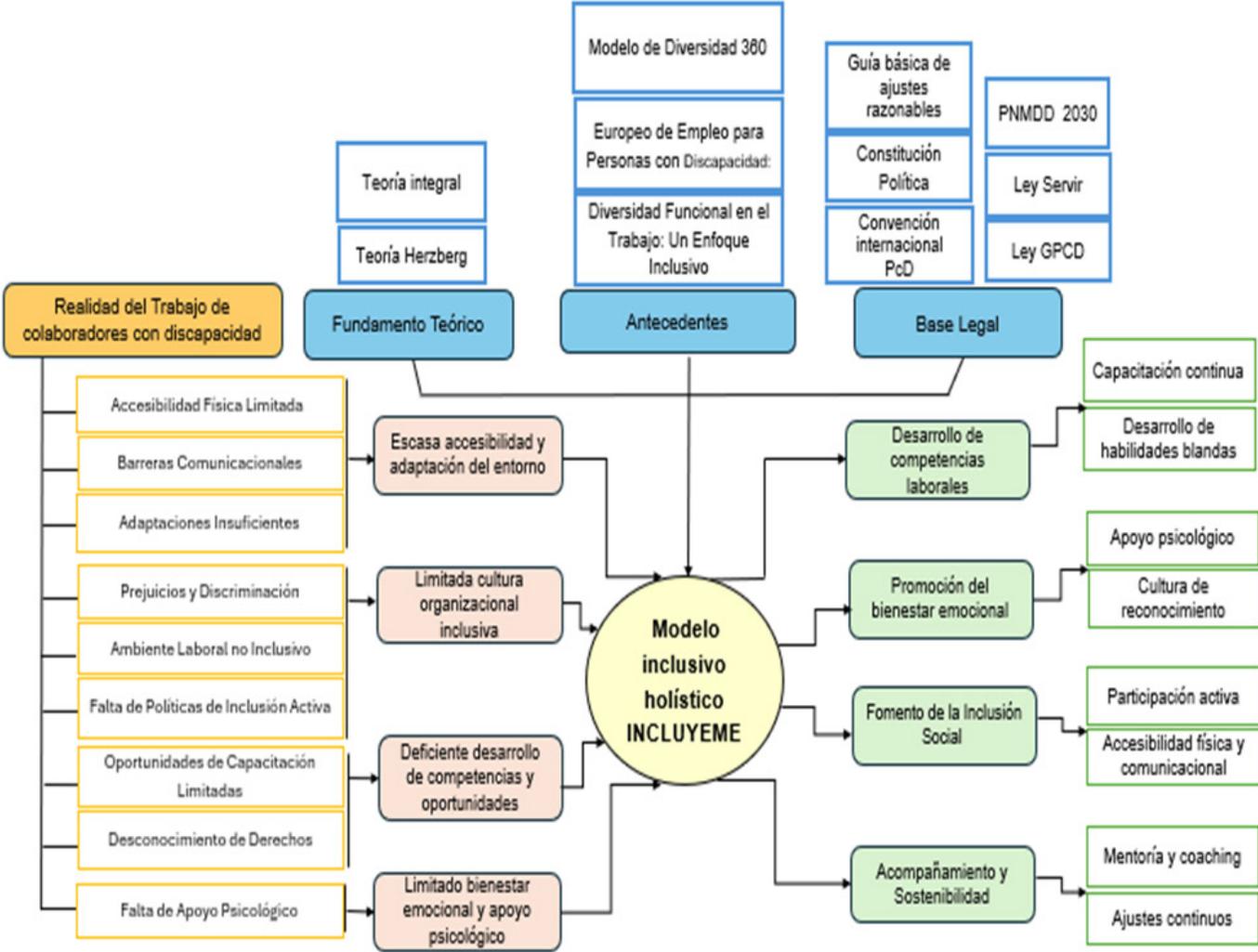


Fuente: Elaboración propia.

El modelo presentado en la (Figura 4) propone una solución integral de los desafíos laborales que enfrentan las personas con discapacidad mediante el Modelo inclusivo holístico INCLUYEME. Este modelo tiene como objetivo superar barreras, la falta de accesibilidad, los prejuicios, la discriminación y la falta de adaptación del entorno laboral a las necesidades específicas de las PcD. De tal forma que se promueva un espacio laboral donde prevalezca la equidad, la

accesibilidad y la inclusión de todos los colaboradores para alcanzar su máximo potencial y contribuir de esta manera con el desarrollo organizacional. Asimismo, el modelo aborda problemas relevantes como la limitada implementación de políticas inclusivas, la escasa oportunidad de formación personal y el desconocimiento de los Derechos laborales por parte de las personas con discapacidad, cabe indicar que este modelo también hace énfasis en el apoyo psicológico, en el reconocimiento de la persona como un elemento esencial dentro de la organización y es a quiénes se les debe brindar las mejores oportunidades y garantizar el bienestar emocional de estas personas. Cabe resaltar que las barreras y limitaciones antes identificadas afectan al desempeño laboral y también a la calidad de vida, por lo que resulta imperante la implementación de estrategias integrales en donde se eliminen los obstáculos y también se fomente una cultura laboral basada en la equidad, el respeto y la integración.

Fig. 5: Esquema de la propuesta: Modelo inclusivo holístico.



Fuente: Elaboración propia.

Desde la perspectiva teórica, el presente modelo se fundamenta en los conocimientos y conceptos otorgados en la Teoría integral y en la Teoría de Herzberg, Pues en ambas se resalta la importancia de mejorar las condiciones laborales mediante la motivación intrínseca y extrínseca de los colaboradores. Además, la propuesta se apoyó en los antecedentes como en el Modelo de Diversidad 360 y enfoques inclusivos internacionales, los mismos que enriquecieron y respaldaron las estrategias planteadas.

De igual forma el Modelo INCLUYEME, se encuentra estructurado en cuatro ejes principales donde el primer eje se enfoca en el desarrollo de las competencias laborales por medio de la capacitación continua y el fortalecimiento de las habilidades blandas, correspondiente al segundo eje se establece y promueve el bienestar emocional, en donde

se integre el apoyo psicológico y una cultura de reconocimiento que valora el esfuerzo y la contribución de las PcD, además el tercer eje hace referencia a la inclusión social en la cual se busca asegurar la accesibilidad física y comunal para garantizar igualdad de oportunidad, finalmente el cuarto eje se alinea al acompañamiento y la sostenibilidad, destacando que mediante la implementación de mentorías, ajustes continuos y coaching se logra una mejor adaptación progresiva y efectiva en los ámbitos laborales.

En lo que corresponde al marco legal, el modelo se fundamenta en normativas de gran relevancia en las que se hace mención a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, y también a los principios de Ajustes Razonables y el PNMD 2030, una de estas normativas refuerzan la obligación que presentan los gobiernos para garantizar la inclusión efectiva de las PcD en el ámbito laboral, en donde se promueva un enfoque que sea integral y estructurado para transformar a las organizaciones en espacios inclusivos y accesibles, esto ayuda a que los colaboradores tengan la oportunidad de desarrollarse plenamente pese a la discapacidad que posea.

CONCLUSIONES

La investigación concretó su objetivo de diagnosticar y analizar las habilidades laborales, el bienestar emocional y la inclusión Social para los colaboradores que presentan discapacidad en un Gobierno Regional; donde los resultados permitieron identificar fortalezas importantes en donde se destaca un porcentaje considerable de colaboradores con niveles intermedios y avanzados correspondientes a las competencias laborales, así como áreas claves para la mejora, sobre todo para el bienestar emocional y la inclusión social. Sin embargo, los resultados también reflejaron que, aunque se dispone de avances en capacitación y en la integración de algunos grupos aún persisten desafíos, por ejemplo, se resalta un porcentaje considerable de trabajadores que todavía presentan niveles básicos en al menos una dimensión. Esto refleja la necesidad de la implementación de programas más específicos y sostenidos para que se aborden las competencias técnicas y también se haga énfasis en evaluar las competencias sociales y emocionales.

Con el desarrollo del estudio se pudo identificar vacíos de conocimientos en términos de cómo implementar políticas inclusivas Más allá de las que ya están reflejadas en la norma, dado que existen leyes que promueven la igualdad, sin embargo, la práctica de estas leyes es limitada por lo que no se llega a concretar una verdadera inclusión en los campos laborales, es por ello que se destaca la necesidad de una mayor investigación y comprensión de cómo esta brecha puede cerrarse. Para los futuros

investigadores, sería valioso analizar las intervenciones que incluyan tecnologías inclusivas, programas de capacitación emocional y comparaciones entre otros niveles de gobierno o sectores laborales, dado que este proceso podría ayudar a que se identifiquen modelos que repliquen y promuevan la equidad sobre todo en la inclusión de las PcD en los ámbitos laborales para contribuir con la diversidad y enriquecimiento de los equipos de trabajo, fomentar un ambiente más justo y accesible para todos y también se pueda seguir con el mensaje de igualdad de oportunidades donde se cambie la percepción social sobre una discapacidad y se aumente la conciencia colectiva de respeto a las habilidades y talentos de estas personas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, C., Alvarez, L., y Amaya, C. (2023). La situación de discapacidad en el proceso de determinación de pobreza y el acceso a programas sociales de transferencia monetaria: Caso Programa Nacional Contigo-Región Lima. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3989>
- Beltrán, G., y Velástegui, C. (2024). Public policy and labor inclusion: Employment strategies for people with disabilities in Ecuador. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(3), Article 3. <https://doi.org/10.51798/sijis.v5i3.781>
- Bietti, M. (2023). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: Principales desafíos de los sistemas de protección social. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48735-personas-discapacidad-inclusion-laboral-america-latina-caribe-principales>
- Camargo, D., Delgado, J., García, V., Estupiñan, L., Medina, P., Muñoz-Hinrichsen, F., y Torres, L. (2023). Estado del arte de la investigación en discapacidad y actividad física en Sudamérica Una Revisión Narrativa (State of the art of research on disability and physical activity in South America A Narrative Review). *Retos*, 48, 945-968. <http://www.revistaretos.org/index.php/retos/article/view/95286>
- CEPAL. (2023). Inclusión laboral en América Latina y el Caribe [Text]. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/infografias/inclusion-laboral-america-latina-caribe>
- DeCormier, W., Ne'eman, A., Silverman, B., Strauss, D., Francis, L., Stein, M., y Bierer, B. (2022). Excluding People with Disabilities from Clinical Research: Eligibility Criteria Lack Clarity and Justification. *Health Affairs*, 41(10), 1423-1432. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2022.00520>
- Díaz, J., y Ledesma, M. (2024). Situación de la pobreza en una realidad de cifras y contexto político en América Latina. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(106), 831-846. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.24>

- García-Ruiz, R. (2023). La alfabetización mediática y digital en el currículum: propuestas didácticas transformadoras. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5745710>
- Haro-Haro, D. (2022). Integridad Científica en Medicina y Cirugía. *Diagnostico*, 61(4), 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9354191>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. del P. (2014). Metodología Investigación_Hernandez, Fernandez y Baptista Científica 6ta edición (6ta edición). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández-Sampieri, y Mendoza, R. (2018). Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- IDB. (2024). Do Disability Employment Quotas Work? Ideas Matter. <https://blogs.iadb.org/ideas-matter/en/do-disability-employment-quotas-work/>
- ILO. (2022). New ILO database highlights labour market challenges of persons with disabilities. ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/new-ilo-database-highlights-labour-market-challenges-of-persons-with-disabilities/>
- INEI. (2022). Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2022—[Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI] | Plataforma Nacional de Datos Abiertos. <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/encuesta-nacional-de-hogares-ena-2022-instituto-nacional-de-estad%C3%ADstica-e-inform%C3%A1tica-%E2%80%93>
- Kruse, D., Schur, L., Johnson-Marcus, H.-A., Lauren, G., y Di, A. (2023). Assistive technology's potential to improve employment of people with disabilities. *Journal of occupational rehabilitation*, 34(2), 299-315. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-023-10164-w>
- Medina, J., y Quinteros-Gómez, Y. (2023). Acceso laboral de personas con discapacidad en entidades Públicas, Lima metropolitana 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 5486-5501. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6568
- Merchan, A., y Vera, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625447>
- MIMP, y CONADIS. (2021). Proceso de adaptación al teletrabajo de las personas con discapacidad durante la emergencia nacional sanitaria por Covid-19. CONADIS. <https://www.mimp.gob.pe/omep/pdf/evidencias/CONADIS2021i.pdf>
- OPS-OMS. (2024). Discapacidad—OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Peralta, J. (2022). Inserción laboral de la persona con discapacidad en los Gobiernos Regionales del Perú, 2021. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83250>
- Rajas, M., y Rajas, L. (2023). Hacia una comunicación integral: Aplicaciones de la obra de Ken Wilber al ecosistema mediático actual. *HUMAN REVIEW. International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades*, 16(1), 147-158. <https://historicoeagora.net/revHUMAN/article/view/5126>
- Sánchez, J., Lesmes, M., González-Soltero, R., R-Learte, A., García, M., y Gal, B. (2021). *Iniciación a la investigación en educación médica: Guía práctica metodológica. Educación Médica*, 22, 198-207. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2021.04.004>
- The World Bank. (2023). Disability Inclusion Overview [Text/HTML]. World Bank. <https://www.worldbank.org/en/topic/disability>
- UE. (2022). Disability in the EU: Facts and figures. Consilium. <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/disability-eu-facts-figures/>
- World Health Organization. (2023). Disability. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>