



Estrategia de gestión pública para inclusión de personas con discapacidad en la municipalidad

Public management strategy for the inclusion of people with disabilities in municipality

Estratégia de gestão pública para a inclusão de pessoas com deficiência município

Rosa María, Zarpán Romero

rzarpanr@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-6850-0496>

Universidad César Vallejo, Chiclayo-Perú

Recibido: 4 de enero 2022 / Arbitrado y aprobado: 3 de febrero 2022 / Publicado: 14 de marzo 2022

RESUMEN

En la actualidad hay un promedio de 480 millones de individuos que están en edad para trabajar y que presentan una discapacidad como mínimo; en el año 2006 la Organización de las Naciones Unidas puso en vigencia normas creadas por la Organización Internacional sobre los derechos para las personas con discapacidad; sin embargo, las instituciones del Estado peruano no acatan estas disposiciones, es el caso de la Municipalidad Distrital de Tumbes. Razón por la cual, el presente estudio tuvo como propósito diagnosticar las políticas públicas para la inclusión de las personas con discapacidad que se desarrollan en la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED). El estudio fue realizado con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo. Para ello se tomaron a 92 personas identificadas por OMAPED, a quienes se les aplicó un cuestionario basado en la dirección, educación, cultura y capacitación e integración laboral. Los resultados mostraron que no existen políticas claras en beneficio de estas personas y son pocas las oportunidades de desarrollo, no existe un ambiente adecuado y tampoco acceso a servicios de salud básica para control médico. Se concluye que es importante la aplicación de estrategias de gestión pública para mejorar la inclusión partiendo de los ejes estratégicos como la cultura inclusiva laboral, medidas institucionales para el apoyo para trabajadores con discapacidad, actividades que promuevan y fortalezcan las relaciones interpersonales, el reclutamiento, selección y promoción.

Palabras clave: Estrategia, gestión, inclusión, discapacidad, políticas

ABSTRACT

Currently there are an average of 480 million individuals of working age with at least one disability; in 2006 the United Nations put into effect norms created by the International Organisation on the rights of persons with disabilities; however, the institutions of the Peruvian State do not comply with these provisions, as is the case of the District Municipality of Tumbes. For this reason, the purpose of this study was to diagnose the public policies for the inclusion of persons with disabilities that are developed in the Municipal Office for the Attention of Persons with Disabilities (OMAPED). The study was carried out with a quantitative, descriptive approach. For this purpose, 92 people identified by OMAPED were interviewed and a questionnaire was applied to them based on management, education, culture and training and labour integration. The results showed that there are no clear policies for the benefit of these people and there are few opportunities for development, no adequate environment and no access to basic health services for medical control. It is concluded that it is important to implement public management strategies to improve inclusion starting from strategic axes such as inclusive work culture, institutional measures for the support of workers with disabilities, activities that promote and strengthen interpersonal relationships, recruitment, selection and promotion.

Key words: Strategy, management, inclusion, disability, policies

RESUMO

Atualmente há uma média de 480 milhões de indivíduos em idade activa com pelo menos uma deficiência; em 2006, as Nações Unidas puseram em vigor normas criadas pela Organização Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência; contudo, as instituições estatais peruanas não cumprem estas disposições, como é o caso do Município Distrital de Tumbes. Por esta razão, o objectivo deste estudo foi diagnosticar as políticas públicas para a inclusão de pessoas com deficiência que são desenvolvidas no Gabinete Municipal de Atenção às Pessoas com Deficiência (OMAPED). O estudo foi levado a cabo com uma abordagem quantitativa e descritiva. Para este efeito, 92 pessoas identificadas pela OMAPED foram entrevistadas e foi-lhes aplicado um questionário baseado na gestão, educação, cultura e formação e integração laboral. Os resultados mostraram que não existem políticas claras em benefício destas pessoas e que existem poucas oportunidades de desenvolvimento, nenhum ambiente adequado e nenhum acesso a serviços básicos de saúde para controlo médico. Conclui-se que é importante implementar estratégias de gestão pública para melhorar a inclusão a partir de eixos estratégicos como a cultura de trabalho inclusiva, medidas institucionais de apoio aos trabalhadores com deficiência, actividades que promovam e reforcem as relações interpessoais, recrutamento, selecção e promoção.

Palavras-chave: Estratégia, gestão, inclusão, deficiência, políticas

INTRODUCCIÓN

La O.M.S. (Organización Mundial de Salud), dio a conocer en el año 2017 unos datos preocupantes respecto a las personas con discapacidad para trabajar, los cuales mencionaban que en el mundo hay más de 200 millones de seres humanos con alguna discapacidad. Asimismo, un promedio de 90 a 100 millones de personas presenta discapacidades motrices, del mismo modo discapacidades cognitivas, lo que va a representar un impedimento para las economías de las naciones donde se presentan la mayor cantidad de casos. Esto quiere decir que países en vía de desarrollo son los que más aquejan de este problema, teniendo mayores números de personas con discapacidad, siendo en su mayoría niños y mujeres (Ramos, 2019).

En la actualidad, hay en promedio unos 480 millones de individuos que están en edad laboral y que presentan una discapacidad como mínimo; en el año 2006 la ONU puso en vigencia normas creadas por la Organización Internacional sobre los Derechos para las Personas con Discapacidad, esta normativa fue acogida por más de 165 países, entre ellos Chile y el país vecino de Colombia, quienes en los años 2008 y 2010 respectivamente pusieron en práctica (Oficina Internacional del Trabajo, 2018). Por otro lado, la experiencia de Suecia, un promedio de 55% de individuos que presentan algún tipo de discapacidad tienen un empleo fijo, del mismo modo en otros países de Escandinavia como por ejemplo Dinamarca solo el 25% de la población con discapacidades tienen la oportunidad de laborar (Fundación Descúbreme, 2019).

En Colombia, el 60% de las personas con habilidades diferentes no reciben ingresos mensuales (Marrugo y Bernal, 2017). De igual forma, hay obstáculos en la comunicación organizacional relacionados con los aspectos particulares, administrativos y exceso de información. En cambio, los hombres mayores de 44 años se ven limitados a participar en el mismo (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, 2019). También, Paz y Silva (2020) en su artículo sobre la Inserción laboral de personas discapacitadas en América Latina, presenta una investigación bibliográfica, donde se analiza el marco legislativo, documentos técnicos y artículos científicos. Concluye que la falta de oportunidades, empleo, la pobreza y desigualdad surge la necesidad de fortalecer políticas públicas para mejorar las condiciones de vidas de estas personas.

En el Perú según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), hasta el 31 del mes de marzo del año pasado, se han venido insertando a puestos laborales más de 300 mil personas con discapacidades físicas o mentales. Del mismo modo en el

año 2017 el último censo realizado a nivel nacional arrojó la suma de 3,209,252 personas tienen alguna discapacidad física o mental; es decir, el 10% del total de peruanos censados tienen problemas de discapacidad. En el Perú, ocho de cada diez personas discapacitadas no participan en el mercado laboral y alrededor del 10% de la población tiene alguna clase de discapacidad y de ellos más del 30% viven en Lima quienes en momentos de pandemia han sido muy afectados (Lozano, 2020).

La investigación se enfocó en el distrito de Tumbayaco que tiene una población de 28,699 pobladores de los cuales 3,947 son discapacitados con las dificultades visuales, auditivas, lingüísticas, motoras, cognitivas, relacionarse con los demás y algunas discapacidades de carácter permanente y en ciertos casos de forma severa, cuyo indicador es de cada diez personas uno sufre de discapacidad en el distrito, como se puede indicar que los datos son similares al obtenido a nivel nacional. Ello implica la gran cantidad de ciudadanos, los cuales son muchas veces etiquetados dada su condición. En las municipalidades la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED), es la oficina donde se lleva un registro de las personas de una determinada localidad que presentan discapacidades, se encargan de velar por sus derechos y que sean respetados (Portocarrero, 2018).

La realidad problemática en la Municipalidad Distrital de Tumbayaco se percibió en: El limitado apoyo hacia estas personas con discapacidades para desarrollarse en los aspectos educativos, culturales, capacitación y accesibilidad, teniendo en cuenta la Ley N° 29973 (Ley general de la persona con discapacidad). El jefe de Presupuesto en la Municipalidad Distrital de Tumbayaco afirma que el problema central del Presupuesto Por Resultados (PpR) de discapacidad está basado en el ínfimo presupuesto proyectado en el Presupuesto Inicial de Apertura (PIA) anual del 2019 el cual no cubre la demanda de aportes económicos al beneficiario con habilidades diferentes (Veliz, 2020).

En este sentido la investigación se planteó el siguiente propósito: diagnosticar políticas públicas para la inclusión de las personas con discapacidad que se desarrollan en la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED).

MÉTODO

El estudio fue de tipo básica con enfoque cuantitativo y un diseño transversal no experimental, de naturaleza descriptiva. Se tomó una población de 200 personas con discapacidad, con un muestreo no probabilístico simple obteniendo una muestra de 92 personas. Por otro lado, utiliza la técnica de la encuesta con un instrumento

del cuestionario que se aplicó a la muestra. La validez del mismo se realizó a través de juicio de expertos y fiabilidad de alfa de Cronbach de 0.805.

La utilidad metodológica radica en el uso y aplicación de un instrumento de gestión para describir el grado de inclusión de las personas con discapacidades en las dimensiones de dirección, educación y cultura, capacitación e integración laboral y accesibilidad, así como el desarrollo de una herramienta de gestión, una estrategia de gestión pública que permita mejorar los procesos de apoyo a las personas con discapacidad.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Después de la recolección de datos éstos fueron procesados, mediante el uso del software SPSS STATISTICS versión 25.0, previa elaboración de la Base de datos. Para la medición de la variable se utilizó la estadística descriptiva, el promedio aritmético y porcentajes. Asimismo, los resultados serán expuestos en tablas estadísticas para su análisis e interpretación.

Tabla 1. Percepción de la gestión para la inclusión de las personas con discapacidad.

Ítem	F	%
Nunca	77	83.70%
Casi nunca	9	9.78%
A veces	6	6.52%
Muchas veces	0	0%
Siempre	0	0%
Total	92	100.00%

Según la Tabla 1 muestra que un 83.7% expresaron que nunca se han realizado censos a las personas con discapacidad, el 9.78% casi nunca y sólo un 6.65% dijo que a veces, lo que indicaría que la municipalidad no cuenta con una base de datos de estas personas para su inclusión en los programas sociales, siendo uno de los principales el Programa CONTIGO que administra el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), que contribuye económicamente con las personas con discapacidad severa en condición de pobreza con un monto de s/.300 soles bimensual.

Tabla 2. Dimensión educación y cultura.

Ítem	F	%
Nunca	78	82.61%
Casi nunca	11	14.13%
A veces	3	3.26%
Muchas veces	0	0%
Siempre	0	0%
Total	92	100.00%

En la Tabla 2 se muestra que un 82.6% expresaron que nunca se han realizado coordinaciones con instituciones educativas para la preparación de los discapacitados, no existe fomento para la participación en eventos culturales o artísticos. Un 14.1% refirió que casi nunca y a veces 3.2%, que sólo a veces se realizaron estas actividades. Estos resultados reflejan que no hay articulación con los sectores gubernamentales (educación, cultura, salud y otros), no gubernamentales y empresa privada para propiciar actividades dirigidas a esta población que lo necesita.

Tabla 3. Dimensión capacitación e integración laboral.

Ítem	F	%
Nunca	61	66.30%
Casi nunca	17	19.57%
A veces	14	14.13%
Muchas veces	0	0%
Siempre	0	0%
Total	92	100.00%

En la Tabla 3 la dimensión Capacitación e integración laboral, se ha encontrado que un 66.3% consideró que nunca se han desarrollado capacitaciones no talleres que promuevan la inserción laboral de las personas con discapacidad; así mismo, el 19.57% expresó que casi nunca y un 14.1% dijo que solo a veces se han llevado a cabo estas actividades. Manifiestan que las políticas públicas que se aplican en la actualidad para la inclusión de las personas, se cumplen con la normativa del 5% de trabajo en personas con discapacidad, en el caso específico del Programa Trabaja Perú, que son empleos temporales inclusivos dirigidos a la población en condición de pobres y pobres extremos y por emergencias o desastres naturales. La atención no diferencia situación social, sexo, credo, el tema pasa por los programas sociales que tienen requisitos y estos limita el acceso, por ejemplo, a la Pensión no contributiva PROGRAMA CONTIGO.

Tabla 4. Dimensión accesibilidad.

Ítem	F	%
Nunca	61	66.30%
Casi nunca	22	23.92%
A veces	9	9.78%
Muchas veces	0	0%
Siempre	0	0%
Total	92	100.00%

Según la Tabla 4 en lo que respecta a la dimensión de accesibilidad, el 66.3% refirió que nunca se han tomado en cuenta construcciones o vías accesibles a personas con discapacidad, no existen servicios municipales como biblioteca o campos deportivos y feriales, ni tampoco promoción de mejorar el transporte público para ellos. Un 23.9% indicó que casi nunca se hacen y sólo el 9.7% dijo que a veces se realizan. Expresan que la exoneración del pago de pasaje público a PcD en situación de Severidad, no se cumple, el órgano RECTOR CONADIS, no formula elementos inclusivos. Las Instituciones educativas que deben tener dos alumnos con PcD por aula, no cumplen, excluyen de su responsabilidad, al argumentar que no tienen especialistas en áreas de señas o sistema braille. Además, la OMAPED debe tener una oficina accesible y con ajustes razonables.

También manifiestan que la situación de contagio por el sars-cov2 ha motivado la no participación presencial de PcD. Aun en la forma virtual, la persona con discapacidad tiene muchas limitaciones en función la pobreza y discapacidad, que son dos variables dejadas de atender por la Sociedad y El Estado, la formación educativa y la edad es otra limitante, para una integración inclusiva virtual. Aunque la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) de Tumán promueve la inclusión y los derechos de manera limitada, solo con quienes llegan a la oficina, no obstante, durante todo el aislamiento social, la OMAPED ha atendido personalmente, informando a familiares y consultas sobre sus derechos en acceso a vacunación, a canastas y atención preferencial y programas sociales.

Tabla 5. Comparativos de la dimensión de la gestión para la inclusión de las personas con discapacidad.

Ítem	p
Dirección	1.23
Educación	1.20
Capacitación	1.24
Accesibilidad	1.54

La Tabla 5 los resultados obtenidos respecto a la percepción muestran un nivel de percepción bastante bajo, pues los participantes concuerdan en que no existe un programa ni una gestión adecuada en la actualidad que permita dar oportunidad a las personas con discapacidad. Dentro de un nivel máximo estimado en una escala de 5,0 se puede apreciar que la dimensión de accesibilidad es la más alta con una media de 1,54 (bajo); mientras que, en la dimensión de Educación, los resultados son los más bajos frente a las otras dimensiones analizadas 1,2 (bajo); las otras dos dimensiones se encuentran en un promedio similar, Dirección con 1,23 y Capacitación con 1,24 respectivamente.

Discusión

Las políticas públicas para la inclusión de las personas con discapacidad que se desarrollan en la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) de la Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo no son claras, porque no cumplen con algunas de las normativas sobre este tema, son aún muy limitadas, ya que en la accesibilidad las personas discapacitadas no tienen oportunidades de trabajo, no promueven la inserción laboral, carecen de participación de eventos culturales y artísticos. Esto se contrasta por lo expuesto por (Paz y Silva, 2020), quienes aseguran que la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad carece de regulaciones claras en las entidades estatales, esto se vuelve más crítico debido al desempleo, la pobreza, desigualdad y falta de oportunidades que afectan a esta realidad. Así mismo, las políticas que tratan sobre la responsabilidad social de la inclusión de individuos con discapacidades y su vinculación requieren de aspectos equitativos como se hace con los trabajadores en condiciones normales y que son aceptados en otras instituciones del Estado (Pérez, Romeo, y Yepes, 2018).

Por otro lado, como indica Ayala (2020), muchas de las realidades de esta institución a nivel nacional presentan problemas de la falta de inclusión a las personas con discapacidad, el trabajo es malo, así como el servicio que se entrega a estas personas no es la adecuada. Esto corroborado por Veliz (2020), que en un estudio anterior encontró que la OMAPED en este distrito nunca ha puesto en práctica ninguno de los requerimientos de las personas discapacitadas, no expone soluciones futuras. y la influencia de las políticas públicas es desfavorable en todos los mecanismos que la OMAPED pretende desarrollar.

Sobre la percepción de la gestión para la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán, los resultados no son alentadores, todos están en un nivel bastante bajo y los involucrados consideran no tener ninguna oportunidad laboral. Esto se compara con el estudio de Ávila et al. (2019), en la cual considera que la gestión pública busca gestionar de mejor forma las políticas para la participación laboral de personas con

discapacidad, se buscan nuevos programas basados en normas internas, pero es insuficiente; es recomendable escuchar a los mismos participantes debido a que ellos mismos viven el problema y son los mejores actores para opinar sobre el tema.

Asimismo, Haro y Franco (2017), afirman que esta situación de la inclusión social en cuanto a la discapacidad son en la sociedad motivo de estigmatización, es importante que se trate con mucha relevancia este caso pues la sociedad tiene un gran porcentaje de estas situaciones en todo el contexto, más aún el laboral, es actualmente objeto de demandas sociales de inclusión y aceptación. El principio de que la discapacidad es indeseable y requiere tratamiento es fundamental para no confundir al marginar a estas personas, pues muchos sufren discriminación de todo tipo.

Tanto la persona que sufre de discapacidad está en una condición de inhabilitados para la realización de ciertas tareas, es allí cuando implica que poseen una deficiencia o están completamente inútiles; es por esa razón, que son motivo de estigma que se percibe más como una interferencia a la comunidad que un apoyo de atributos y valores que puedan sacar adelante esta situación. En ese tramo, es cuando el principio de discriminación interfiere la normalidad que debería tener la persona, y que se forma más bien un comportamiento estandarizado en la sociedad. Esto se refleja en la poca atención que reciben por ejemplo en proponer señales para usar transporte público, letreros en braille o sistemas para personas con problemas de audición, uso de asientos especiales, carteles informativos, entre otros (Portocarrero, 2018).

Pero no solo la interferencia es la adaptación o la logística para el discapacitado, sino que se produce un efecto psicológico en la sociedad de aversión a estas personas, ya que evidencia fragilidad y hasta rastros de mortalidad propia de cualquier persona, es por eso que hay tanta desatención pública hacia ellos, sin una normativa clara que permita sacar adelante este problema, y que se cree que únicamente con que tengan un puesto de trabajo medio o bajo, es la solución más práctica. Los roles del estado deben definir una mejora de vida para estas personas, que de por sí, ya tienen suficientes problemas de salud y discriminación como para darles más desatención (Ramos, 2019).

La realidad muestra que la problemática de discriminación laboral y de inserción, dificulta el trabajo de encontrar soluciones inmediatas pero que se sostengan en el tiempo; esto contrastado con Mendiola (2020), la inserción laboral supera el doble de exclusión para las personas con discapacidad, cada vez hay más gente joven con este problema que buscan oportunidades y que si se suman a los grupos anteriores, se incrementa el número de personas que buscan oportunidades, es por ese motivo que los resultados en este objetivo no son alentadores.

Ahora, sumado a los problemas como refiere Aleman (2018) sobre las obligaciones estatales respecto de la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, la situación económica ni los recursos disponibles de las entidades estatales, permiten una correcta promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral. Los espacios de comunicación son muy seibles y no se socializan como debería ser, esto debería ser tema inmediato del Consejo Nacional de la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) que mediante sus experiencias deberían de plantear nuevas formas de gestión (Portocarrero, 2018).

Es por eso que la accesibilidad ha logrado una discriminación constante, la desigualdad no puede hacer que se cumplan con los planes de la entidad municipal, se percibe una diferencia con otras personas y más bien, son considerados como personas inferiores basado en una ideología extendida a la discriminación; por tanto, la discapacidad es sinónimo de problemas o “enfermedad” que atenta una vida normal laboral para estas personas.

No existe un reconocimiento de derechos, que los colectivos sociales por el contrario discriminan privando de salud, educación de calidad, empleo, transporte, información y comunicación en todo sentido; es así, que se percibe que la sociedad y la comuna municipal no están preparados para gestionar estos problemas, y que, en un futuro inmediato, los resultados siguen siendo desalentadores, entorpecen la vida de las personas y privan sus derechos como personas con discapacidad.

Es entonces, cuando las políticas públicas deben ser consideradas como un conjunto de principios coherentes, que permitan establecer estrategias y planes de acción que aborden la problemática de las personas con discapacidad, en los entornos culturales, ambientales, tecnológicos, entre otros. Retomando a Salmón y Bregaglio (2015), la política pública es el resultado de la participación general ciudadana, donde el Estado debe responder a las necesidades de la sociedad civil y sus organizaciones, traducidos en lineamientos y planes dinámicos para poner en práctica mejores consideraciones a su población.

Los testimonios encontrados sugieren que en la medida en que la condición de la discapacidad condicione a la persona y lo excluya y discrimine, en muchos casos se intenta compensar esto con el trabajador con otro tipo de acciones, pero solo momentáneas, no teniendo la oportunidad de tener un contrato como los demás trabajadores de la organización y que solo se le dan oportunidades transitorias dependiendo de la fecha, etapa del año, momento político, entre otros. Como comenta Pineda et al. (2018), ni siquiera los espacios que tiene el tema de discusión, ha permitido dar la solución de los problemas relacionados con la discapacidad, y que, por el contrario, se dejan más dudas que aciertos en el complejo tema de oportunidades laborales o inclusión.

CONCLUSIONES

Sobre la percepción de la gestión para la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán, se puede concluir que hay un nivel de percepción bastante bajo, las personas consideraron en que no existe un programa ni una gestión adecuada en la actualidad que permita dar oportunidad a las personas con discapacidad; de las dimensiones analizadas, la accesibilidad estuvo entre la más considerada, mientras que en la dimensión de Educación, los resultados son más bajos así como la Dirección y la Capacitación.

REFERENCIAS

- Aleman, J. (2018). Obligaciones estatales respecto de la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 219-228. Obtenido de <http://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>
- Ávila, C., Gil, L., y López, A. (2019). Políticas públicas y discapacidad: participación y ejercicio de derechos Artículo de Reflexión. *Investigaciones Andina*, 14(24), 130. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/inan/v14n24/v14n24a08.pdf>
- Ayala, A. (2020). Gestión de la Omaped y calidad de vida de las personas con discapacidad, Municipalidad de Magdalena del Mar – 2019. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. Recuperado el 3 de 12 de 2020, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41901>
- Fundación Descúbreme. (2019). Medidas que promueven el empleo de personas con discapacidad en países OCDE. Santiago de Chile. Obtenido de <http://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2019/08/Medidas-que-promueven-el-empleo-de-personas-con-discapacidad-en-pa%C3%ADses-OCDE.pdf>
- Haro, M., y Franco, D. (2017). Proyecto de emprendimiento productivo para inclusión laboral de personas con discapacidad del Cantón Babahoyo Provincia de Los Ríos. Tesis previa a la obtención del título de magister en desarrollo local con mención en formulación y evaluación de proyectos de desarrollo endógeno., Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, Unidad de Posgrados., Guayaquil. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/10452/1/UPS-GT001544.pdf>
- Ley general de la persona con discapacidad. (2017) Ley n° 29973. <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/legislacion/ley-general-de-la-persona-con-discapacidad-29973.pdf>
- Lozano, V. (12 de Diciembre de 2020). Inclusión: compromiso con la vida y la dignidad. *Diario El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/112164-inclusion-compromiso-con-la-vida-y-la-dignidad>
- Marrugo-Salas, L., y Bernal, O. (2017). Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad en empresas de la ciudad de Cartagena de Indias. *Aglala*, 8(1), 282-315
- Mendiola, J. (2019). Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima: Adventure. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41847>
- Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. (2019). Inclusión laboral. Boletín Observatorio Nacional de Discapacidad

- Oficina Internacional del Trabajo. (2018). Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo. Ginebra
- Paz, E., y Silva, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saude Soc*, 29(44), 89-99. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3312/331251654007>
- Pérez, F., Romeo, M., y Yepes, M. (2018). The corporate social responsibility policies for the inclusion of people with disabilities as predictors of employees' identification, commitment and absenteeism. *Anales de Psicología*, 34(1). doi:<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.34.1.237231>
- Pineda, J. A. y Luna Ruiz, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y Economía*, (35), 158-177. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.5652>
- Portocarrero, C. (2018). Una diversidad controversial: Los espacios de comunicación y socialización generados por la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad de San Miguel para fomentar la participación ciudadana en su distrito. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Organización Mundial de la Salud (2017) Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud
- Ramos, R. (2019). Actitudes del personal hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad según factores sociodemográficos en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 20 de Diciembre de 2020, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23035/Macavilca_TAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salmón, E., y Bregaglio, R. (2015). Nueve conceptos claves para entender la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Veliz, M. (2020). Políticas públicas y atención a las personas con discapacidad: Omaped, Municipalidad Distrital de Tumbayaco, Tumbayaco. Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52793?locale-attribute=es>