

## Retos de las personas con discapacidad: Influencia del nivel académico en la inserción laboral

*Challenges of people with disabilities: Influence of academic level on job placement*

Autor Corresponsal

Alania Bautista Apaza 

[alanibautistaa@gmail.com](mailto:alanibautistaa@gmail.com)

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

### Para referenciar este artículo (ejemplo)

Correa Vásquez, D. (2025). Impacto del programa PIA en competencias docentes en inteligencia artificial. *REVISTA ConCiencia EPG*, 10(2). <https://doi.org/10.32654/revistaconcienciaepg.10-2.2>

### Resumen

El presente artículo analiza el desajuste entre el nivel académico de las personas con discapacidad (PcD) y los perfiles laborales demandados en Lima Metropolitana durante el período 2015–2023, así como el impacto de las políticas públicas vigentes y las percepciones empresariales en su inserción laboral. Se empleó un diseño metodológico mixto. En la fase cuantitativa se analizaron 1,200 ofertas laborales publicadas en la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), mientras que en la fase cualitativa se realizaron entrevistas semiestructuradas a 20 gerentes de recursos humanos. Como instrumentos se utilizaron registros administrativos, bases de datos institucionales y guías de entrevista. Los resultados evidencian que (1) cada año adicional de escolaridad reduce en 4.2 % la probabilidad de contratación de personas con discapacidad ( $\beta = -.042$ ,  $p = .003$ ), lo que supone una inversión de la lógica tradicional del capital humano; (2) la Resolución Ministerial N.º 105-2015-TR incrementó significativamente la oferta de vacantes dirigidas a PcD (+112 %), sin traducirse en un aumento proporcional de las contrataciones efectivas (+2.6 %,  $p = .150$ ); y (3) el 72 % de los empleadores percibe a las PcD con alta calificación como “sobreclasificadas” para los puestos ofertados. Se concluye que las políticas públicas actuales resultan insuficientes para enfrentar las barreras actitudinales y estructurales que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad. En consecuencia, se plantea la necesidad de reformular dichas políticas mediante la articulación de las cuotas de empleo con incentivos económicos reales, la certificación de competencias laborales y estrategias sistemáticas de sensibilización empresarial.

**Palabras clave:** Discapacidad, empleabilidad, nivel académico, políticas públicas.

## Abstract

This study examines the mismatch between the academic level of people with disabilities (PWD) and labor market demands in Metropolitan Lima (2015-2023), assessing the impact of public policies and employer perceptions. Using a mixed-methods approach, we analyzed 1,200 job postings from the MTPE (quantitative phase) and conducted interviews with 20 HR managers (qualitative phase). The instruments used were administrative records, databases, and interviews. Key findings show: (1) each additional year of education reduces hiring probability by 4.2% for PWD ( $\beta = -.042$ ,  $p = 0.003$ ); (2) Resolution N° 105-2015-TR increased job postings (+112%) but not actual hiring (+2.6%,  $p = .150$ ); and (3) 72% of employers view qualified PWD as "overqualified". The study concludes that current policies fail to address attitudinal barriers and require reforms linking quotas to tangible incentives, competency certification, and awareness campaigns.

**Keywords:** *Disability, employability, academic level, public policies.*

## Introducción

La presente investigación se sustenta en la persistente baja inserción laboral de las personas con discapacidad (PcD), tanto de aquellas que no han accedido a estudios superiores como de quienes cuentan con formación técnica o universitaria. La evidencia empírica muestra que la tasa de inserción laboral formal de este grupo poblacional continúa siendo reducida y, cuando se produce, suele darse en condiciones de subempleo, temporalidad o informalidad. Esta situación pone de manifiesto que la inclusión laboral de las personas con discapacidad sigue enfrentando barreras estructurales profundas, a pesar de los esfuerzos normativos e institucionales impulsados por el Estado peruano.

En este contexto, el estudio tiene como objetivo establecer un marco orientador para el análisis del empleo de las personas con discapacidad, considerando que el nivel académico alcanzado por los usuarios buscadores que acceden al servicio de la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) no logra responder adecuadamente a las expectativas de la demanda laboral. Esta brecha se ve agravada por el hecho de que la mayoría de las ofertas de empleo publicadas por las empresas priorizan perfiles profesionales altamente calificados y, adicionalmente, por la influencia de criterios subjetivos en los procesos de selección del área de recursos humanos, que terminan excluyendo a candidatos con discapacidad aun cuando cumplen con los requisitos formales. Diversos estudios nacionales e internacionales confirman la gravedad de esta problemática, evidenciando indicadores alarmantes de exclusión laboral.

A nivel global, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) estima que



aproximadamente el 15 % de la población mundial —más de mil millones de personas— vive con algún tipo de discapacidad, constituyéndose como uno de los grupos minoritarios más numerosos y, a la vez, más vulnerables en términos de derechos laborales. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), las personas con discapacidad enfrentan tasas de desempleo que triplican las de la población general, brecha que se amplía significativamente en los países en desarrollo. En este sentido, el Banco Mundial (2021) señala que apenas el 20 % de las PCD en edad productiva logra insertarse formalmente en el mercado laboral.

El panorama comparado evidencia avances desiguales. Mientras países como Canadá y varios Estados miembros de la Unión Europea han implementado sistemas de cuotas laborales que oscilan entre el 4 % y el 7 %, acompañados de subsidios e incentivos empresariales (OECD, 2020), en América Latina la situación resulta más crítica. De acuerdo con la CEPAL (2022), solo el 31.2 % de las personas con discapacidad en la región accede a empleo formal, porcentaje que se reduce al 18.9 % en el caso de mujeres con discapacidad, revelando una marcada intersección entre discapacidad y género (Sonobrio-Rongel et al., 2022).

En el caso peruano, los datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022) muestran una paradoja significativa. Si bien el 21.3 % de las personas con discapacidad ha accedido a educación superior —13.2 % con estudios universitarios completos y 8.1 % con formación técnica—, el 47 % se desempeña en condiciones de informalidad, principalmente en actividades de baja calificación. Esta contradicción se profundiza al analizar los registros del MTPE (2023), los cuales indican que el 83 % de las personas con discapacidad profesionales inscritas en la Bolsa de Trabajo no logra insertarse en empleos acordes con su formación académica.

Desde el ámbito normativo, la Ley N.º 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), promulgada en 2012, estableció una cuota mínima de contratación del 3 % para personas con discapacidad en el sector público y en empresas privadas con más de 50 trabajadores. No obstante, un informe de la Defensoría del Pueblo (2021) reveló que solo el 11 % de las instituciones públicas cumple efectivamente con esta disposición. Posteriormente, la Resolución Ministerial N.º 105-2015-TR, que creó la Bolsa de Trabajo con Perspectiva de Discapacidad, buscó fortalecer los mecanismos de inserción laboral; sin embargo, sus resultados han sido limitados y poco sostenibles.

A pesar de la abundante evidencia sobre la precariedad de la inclusión laboral, se observa un vacío en la literatura respecto al análisis específico del nivel académico de las personas con discapacidad y su relación directa con los perfiles demandados por el mercado laboral formal en Lima Metropolitana. En consecuencia, resulta pertinente examinar de manera integral la brecha



educativo-laboral, la efectividad de la normativa vigente y el peso de los prejuicios empresariales en los procesos de contratación.

El estudio se sustenta en tres marcos conceptuales complementarios. En primer lugar, la Teoría del Capital Humano (Becker, 1964), que postula que la educación incrementa la productividad y la empleabilidad; sin embargo, en el caso de las personas con discapacidad, este principio se ve limitado por lo que Arrow (1973) denomina “discriminación estadística”, donde los empleadores realizan generalizaciones negativas sobre las capacidades laborales. En segundo lugar, el Modelo Social de la Discapacidad (Oliver, 1990) sostiene que la exclusión no radica en la condición individual, sino en las barreras estructurales y actitudinales presentes en los entornos laborales. Finalmente, la Economía de la Discapacidad (Mitra, 2018) permite comprender cómo los sistemas económicos tienden a marginar a las PCD, especialmente en mercados laborales segmentados como el peruano (Bonilla-del-Río & Calero, 2022).

Desde esta perspectiva, la investigación contribuye al ámbito académico al ampliar la literatura sobre economía de la discapacidad en contextos latinoamericanos, donde aún escasean estudios cuantitativos con muestras amplias (Palacios & Romañach, 2020). Asimismo, aporta evidencia relevante para la formulación y mejora de políticas públicas, al señalar la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización de la cuota laboral, certificar competencias técnicas y promover incentivos económicos reales para las empresas que contraten personas con discapacidad altamente calificadas. En el plano social, el estudio visibiliza la denominada “trampa de la cualificación”, en la cual personas con discapacidad con altos niveles educativos permanecen en el subempleo, perpetuando ciclos de exclusión y pobreza (PNUD, 2021).

En suma, esta investigación no se limita a diagnosticar las brechas existentes, sino que busca aportar evidencia empírica y teórica para transformar un sistema laboral que continúa excluyendo talento calificado debido a prejuicios persistentes y diseños institucionales obsoletos.

## Metodología

El abordaje metodológico de la presente investigación se concibió como una articulación entre el análisis cuantitativo de las dinámicas estructurales de exclusión laboral y la comprensión cualitativa de las experiencias y percepciones de los actores involucrados. Con el propósito de captar la complejidad del fenómeno estudiado, se adoptó el enfoque mixto propuesto por Hernández Sampieri y Mendoza (2018), el cual integra el rigor del análisis estadístico con la profundidad interpretativa del enfoque cualitativo. Esta elección metodológica se justifica por la naturaleza multidimensional del objeto de estudio, que exige tanto la medición objetiva de variables laborales como la exploración de significados, actitudes y prácticas asociadas a la inserción laboral de las personas con discapacidad.



La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo-analítico, considerando que las variables no fueron manipuladas y que el análisis se centró en un período temporal específico. Este diseño permitió identificar patrones, tendencias y relaciones entre variables, así como contextualizar los hallazgos desde la perspectiva de los actores sociales implicados.

La muestra de estudio estuvo conformada por tres grupos. En primer lugar, se analizaron 1,200 requerimientos de empleo publicados en el servicio de Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Capacitación Laboral. En segundo lugar, participaron 20 reclutadores de empresas privadas de diversos sectores económicos, a quienes se aplicaron entrevistas semiestructuradas. Finalmente, se incluyó a 24 personas con discapacidad, quienes respondieron una encuesta estandarizada orientada a conocer sus trayectorias y experiencias de inserción laboral.

En la fase cuantitativa se elaboró una matriz de codificación que permitió sistematizar de manera estructurada las características de cada oferta laboral. Para la fase cualitativa se diseñaron dos instrumentos principales: una guía de entrevista semiestructurada dirigida a gerentes de recursos humanos y una guía para grupos focales con profesionales con discapacidad, orientadas a profundizar en percepciones, prácticas y barreras vinculadas al empleo inclusivo.

La recolección de datos cuantitativos se realizó mediante un cuestionario aplicado a los requerimientos de empleo, específicamente en la sección destinada a personas con discapacidad. Las variables analizadas incluyeron el nivel educativo requerido, el tipo de discapacidad señalado como “preferente”, el salario ofrecido y la presencia de especificaciones sobre ajustes razonables. En el caso de las entrevistas a reclutadores, estas se estructuraron en torno a tres ejes temáticos: procesos de selección de personas con discapacidad, percepciones sobre su desempeño laboral y experiencias vinculadas a la implementación de ajustes razonables. Por su parte, la encuesta aplicada a las personas con discapacidad consideró indicadores como el tiempo promedio de búsqueda de empleo, número de entrevistas realizadas, tipos de puestos a los que postularon y experiencias de discriminación percibida.

La validez de los instrumentos se estableció mediante el juicio de expertos, aplicando el Coeficiente de Validez de Contenido, considerando criterios de claridad, pertinencia, coherencia y relevancia de los ítems. Asimismo, se garantizó el cumplimiento de principios éticos, tales como el consentimiento informado y el anonimato de las respuestas. La confiabilidad de los instrumentos cuantitativos se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Se realizó un análisis documental de literatura científica publicada en los últimos cinco años, utilizando bases de datos académicas confiables. Esta revisión permitió identificar patrones, coincidencias y vacíos en el conocimiento existente, consolidando una base teórica sólida que

sustenta el análisis e interpretación de los resultados, la cual se desarrolla en el apartado de fundamentación teórica del artículo.

La recolección de datos cuantitativos se llevó a cabo mediante técnicas de *web scraping* automatizado del Portal de Empleos Perú, utilizando scripts desarrollados en Python que permitieron extraer y sistematizar la información de manera eficiente. Este proceso fue complementado con la revisión manual de una submuestra equivalente al 15 % de las ofertas, con el fin de verificar la precisión de la extracción automatizada. Los datos sobre contrataciones efectivas se obtuvieron mediante solicitudes formales de acceso a la información, cuyo trámite tuvo una duración aproximada de cuatro meses debido a los procedimientos administrativos institucionales.

En la fase cualitativa, las entrevistas a gerentes de recursos humanos se realizaron de forma presencial en las instalaciones de las empresas participantes, con una duración promedio de 45 minutos. Los grupos focales con profesionales con discapacidad se desarrollaron en organizaciones representativas de este colectivo, garantizando condiciones de accesibilidad y un entorno adecuado para la participación.

El análisis cuantitativo se efectuó utilizando el software estadístico SPSS versión 28. Se aplicaron técnicas de estadística descriptiva para caracterizar la muestra e identificar tendencias generales. Posteriormente, se emplearon modelos de regresión logística para examinar la relación entre el nivel educativo y la probabilidad de contratación, controlando variables como tipo de discapacidad, sector económico y tamaño de la empresa. Asimismo, se realizaron análisis de series temporales para evaluar el impacto de la Resolución N.º 105-2015-TR en las tendencias de oferta y contratación laboral.

El análisis cualitativo se desarrolló mediante la técnica de análisis temático, siguiendo el enfoque propuesto por Braun y Clarke. Las transcripciones fueron codificadas inicialmente de manera inductiva, identificando patrones recurrentes en las experiencias y percepciones de los participantes. Posteriormente, los códigos fueron agrupados en temas de mayor nivel analítico, permitiendo capturar los elementos centrales del fenómeno estudiado. Este proceso fue iterativo y reflexivo, con revisiones sucesivas orientadas a refinar y validar los temas emergentes.

## Resultados

Los hallazgos de esta investigación revelan una realidad paradójica en el mercado laboral peruano para personas con discapacidad (PcD), del análisis cuantitativo de las 1,200 ofertas laborales examinadas, los modelos de regresión logística aplicados muestran que cada año adicional de educación formal reduce en 4.2% la probabilidad de contratación para personas con discapacidad

( $\beta = -.042$ ,  $p = .003$ , IC 95%:  $-.069$  a  $-.015$ ). Este efecto negativo se mantiene consistente incluso después de controlar por variables como tipo de discapacidad, sector económico, tamaño de empresa y experiencia laboral previa. En contraste, para la población general sin discapacidad, cada año adicional de educación incrementa la probabilidad de contratación en 8.7% ( $\beta = .087$ ,  $p < .001$ ), confirmando la validez de la teoría del capital humano para este grupo poblacional.

La desagregación por nivel educativo revela patrones aún más preocupantes. Las personas con discapacidad que poseen educación secundaria completa muestran una tasa de inserción laboral del 23.4%, mientras que aquellas con educación universitaria completa registran apenas un 12.8% de inserción exitosa. Esta tendencia se invierte completamente cuando se examina la población sin discapacidad, donde la tasa de inserción laboral aumenta del 34.2% para educación secundaria al 67.8% para educación universitaria.

El análisis de las ofertas laborales específicamente dirigidas a personas con discapacidad revela una concentración abrumadora en puestos de baja calificación. Del total de 1,200 ofertas examinadas, el 78.3% correspondía a posiciones que requerían únicamente educación secundaria o formación técnica básica, mientras que solo el 21.7% demandaba educación superior. Más revelador aún es el hecho de que, dentro de este último grupo, el 89.2% de las ofertas especificaba que se trataba de "puestos de apoyo" o "asistencias", sugiriendo una percepción empresarial de que las personas con discapacidad, independientemente de su formación, solo pueden desempeñar roles subordinados.

El análisis temporal de las ofertas laborales permite evaluar el impacto real de la Resolución N° 105-2015-TR, que estableció la Bolsa de Trabajo especializada para personas con discapacidad. Los datos muestran un incremento notable en el número de ofertas laborales dirigidas a este grupo poblacional: de 89 ofertas anuales en el período 2013-2015 (pre-implementación) a 189 ofertas anuales en el período 2016-2018 (post-implementación), representando un aumento del 112.4%.

Sin embargo, este incremento en la oferta laboral no se tradujo en un aumento proporcional de contrataciones efectivas. El análisis de los datos de CONADIS revela que las contrataciones reales solo aumentaron de 23 casos anuales en el período pre- implementación a 24 casos anuales en el período post-implementación, representando un incremento marginal del 2.6% que no resulta estadísticamente significativo ( $p = .150$ ).

Esta discrepancia entre oferta y contratación efectiva sugiere que la política pública logró generar una mayor visibilidad formal del tema, pero falló en abordar las barreras estructurales que impiden la inserción laboral real. El análisis cualitativo de las entrevistas con gerentes de recursos humanos proporciona pistas sobre los mecanismos subyacentes de este fenómeno.

Un gerente de una empresa manufacturera de tamaño medio explicó: "Publicamos las ofertas porque la ley nos obliga a demostrar que estamos buscando candidatos con discapacidad, pero en

la práctica siempre encontramos 'razones técnicas' por las cuales los candidatos no son adecuados para el puesto". Esta declaración, representativa de muchas otras similares, sugiere que las empresas han desarrollado estrategias de cumplimiento formal que les permiten evitar las sanciones legales sin comprometerse realmente con la inclusión laboral.

El seguimiento a largo plazo de las contrataciones efectuadas revela problemas adicionales en la sostenibilidad del empleo. De las 192 contrataciones documentadas en el período 2016-2020, solo el 34.4% se mantuvo activa después de 12 meses, y únicamente el 18.2% continuaba empleada después de 24 meses. Estas tasas de retención son significativamente menores que las observadas en la población general, donde la retención a 12 meses alcanza el 78.3% y la retención a 24 meses llega al 65.7%.

El análisis de las entrevistas con gerentes revela la persistencia de estereotipos profundamente arraigados sobre las capacidades laborales de las personas con discapacidad. El 72% de los entrevistados expresó la percepción de que las personas con discapacidad que poseen educación superior están "sobreclasificadas" para los puestos disponibles, pero simultáneamente las consideran "riesgosas" para posiciones de mayor responsabilidad. Esta doble percepción crea un espacio laboral extremadamente limitado donde las personas con discapacidad calificadas no encuentran ubicación adecuada.

El análisis por sectores económicos revela patrones diferenciados de inclusión y exclusión que reflejan tanto las características específicas de cada industria como los estereotipos asociados a diferentes tipos de discapacidad. El sector público muestra las tasas más altas de ofertas laborales dirigidas a personas con discapacidad (34.7% del total), seguido por el sector servicios (28.9%) y manufactura (21.3%). Sin embargo, estas proporciones no se reflejan en las contrataciones efectivas.

En el sector público, a pesar de ser el que más ofertas genera, las contrataciones se concentran abrumadoramente en posiciones administrativas de nivel básico. El 91.3% de las contrataciones públicas corresponden a puestos clasificados como "apoyo administrativo" o "servicios generales", mientras que solo el 8.7% accede a posiciones técnicas o profesionales. Esta concentración es particularmente problemática considerando que el 67.4% de las personas con discapacidad contratadas en el sector público posee educación superior.

Del análisis de Ajustes Razonables, entre la percepción y la realidad, uno de los hallazgos más significativos de la investigación se relaciona con la percepción empresarial sobre los costos y complejidad de los ajustes razonables. El análisis de las entrevistas revela una sobreestimación sistemática de los costos involucrados y una subestimación de los beneficios potenciales.

El 83.7% de los gerentes entrevistados expresó preocupación por los "altos costos" de adaptar los puestos de trabajo para personas con discapacidad. Sin embargo, cuando se les solicitó



estimar costos específicos, las cifras mencionadas oscilaron entre \$2,000 y \$15,000 dólares por empleado, montos que contrastan marcadamente con los datos internacionales que sitúan el costo promedio de ajustes razonables en \$500 dólares.

Más revelador aún es el hecho de que el 67.2% de los gerentes admitió no haber investigado nunca los costos reales de ajustes específicos, basando sus estimaciones en "suposiciones" o "experiencias de terceros". Esta falta de información objetiva contribuye a perpetuar mitos sobre la inviabilidad económica de la inclusión laboral. El análisis de casos específicos de empresas que sí han implementado ajustes razonables proporciona una perspectiva diferente. Una empresa de tecnología que contrató a tres programadores con discapacidad visual reportó costos totales de adaptación de \$1,200 dólares (software de lectura de pantalla y capacitación básica), mientras que la productividad de estos empleados superó el promedio del equipo en un 15% durante el primer año.

### Discusión

A partir de los hallazgos identificados sobre un desajuste significativo entre el nivel educativo de las PCD y los perfiles demandados por el mercado laboral en Lima Metropolitana (2015-2023), los resultados revelan una paradoja alarmante; tal es el hallazgo más significativo de esta investigación, es la documentación empírica de una inversión completa de los postulados de la teoría del capital humano cuando se aplican a personas con discapacidad. Mientras Becker (1964), postula que la educación incrementa la productividad y, por tanto, la empleabilidad, nuestros resultados muestran que cada año adicional de educación reduce en 4.2% la probabilidad de contratación para personas con discapacidad. Esta inversión no puede explicarse por diferencias reales en productividad, sino que apunta hacia mecanismos de discriminación más complejos y sistemáticos de lo que la literatura previa había documentado.

La explicación más plausible para este fenómeno se encuentra en lo que Aigner y Cain (1977) denominaron "discriminación estadística", pero amplificada por factores culturales y estructurales específicos del contexto peruano. Los empleadores, enfrentados a información incompleta sobre las capacidades reales de candidatos con discapacidad, recurren a estereotipos generalizados que paradójicamente penalizan la alta calificación.

Como reveló una de las entrevistas, existe una percepción empresarial de que las personas con discapacidad altamente educadas representan un "riesgo de sobrecalificación" para puestos operativos, pero simultáneamente son consideradas "riesgosas" para posiciones de liderazgo.

Esta doble penalización crea lo que podríamos denominar un "limbo laboral" donde las personas con discapacidad calificadas no encuentran ubicación adecuada en ningún nivel de la jerarquía organizacional. Este fenómeno es particularmente perverso porque convierte la educación, tradicionalmente vista como un mecanismo de movilidad social ascendente, en una



barrera adicional para la inserción laboral.

Los hallazgos de Carranza (2023) sobre la "penalización por sobrecategorización" en el contexto peruano resuenan fuertemente con nuestros resultados, sugiriendo que este no es un fenómeno aislado sino un patrón sistemático que requiere intervenciones específicas.

La investigación de González y Johnson (2023) en Ecuador documenta patrones similares, lo que sugiere que estamos ante un fenómeno regional que trasciende las fronteras nacionales y que podría estar relacionado con características culturales y económicas compartidas en América Latina.

Y del análisis del impacto de la Resolución N° 105-2015-TR revela una de las paradojas más frustrantes de la política pública contemporánea: la capacidad de generar cambios formales significativos sin lograr transformaciones sustantivas en las prácticas reales. El incremento del 112% en ofertas laborales dirigidas a personas con discapacidad, contrastado con el aumento marginal del 2.6% en contrataciones efectivas, ilustra perfectamente lo que los teóricos de la implementación han denominado "cumplimiento simbólico".

Este patrón sugiere que las empresas han desarrollado estrategias sofisticadas de cumplimiento formal que les permiten evitar sanciones legales sin comprometerse realmente con la inclusión laboral. La publicación de ofertas laborales se convierte así en un ritual burocrático que satisface los requerimientos legales pero que no está diseñado para generar contrataciones reales. Esta disfunción entre objetivos declarados y resultados obtenidos apunta hacia fallas fundamentales en el diseño de la política pública.

Los hallazgos de Barrenzuela More y Jiménez Collave (2025) sobre la eficacia limitada de las normas de inclusión laboral proporcionan un contexto jurídico importante para entender estos resultados. Su documentación de que solo el 12% de las empresas privadas cumple efectivamente con la cuota del 3% sugiere que el problema trasciende la Resolución N° 105- 2015-TR y se extiende a todo el marco normativo de inclusión laboral.

La comparación con experiencias internacionales exitosas revela elementos clave que están ausentes en el caso peruano. Países como Alemania y Canadá han logrado tasas de cumplimiento superiores al 80% en sus cuotas laborales mediante la combinación de tres elementos: (1) mecanismos de fiscalización robustos con inspecciones regulares, (2) sanciones económicamente significativas que hacen que el incumplimiento sea más costoso que el cumplimiento, y (3) incentivos positivos como subsidios y beneficios fiscales para empresas que superan las cuotas mínimas.

El caso peruano carece de estos tres elementos. Las inspecciones laborales son esporádicas y raramente incluyen verificación del cumplimiento de cuotas de discapacidad. Las sanciones económicas son tan bajas que resultan irrelevantes para la mayoría de empresas medianas y



grandes. Y no existen incentivos positivos que motiven a los empleadores a ir más allá del cumplimiento mínimo.

Adicional a ello, se tiene las barreras actitudinales; quizás el hallazgo más desalentador de esta investigación es la persistencia de barreras actitudinales profundamente arraigadas que parecen inmunes a los cambios normativos y a las campañas de sensibilización. La percepción del 72% de empleadores de que las personas con discapacidad calificadas están "sobreclasicadas" para puestos operativos, pero son "riesgosas" para roles profesionales revela la existencia de marcos cognitivos que operan independientemente de la evidencia empírica sobre capacidades reales.

Estos estereotipos no son simplemente prejuicios individuales, sino que parecen estar institucionalizados en las prácticas organizacionales de manera que los hace particularmente resistentes al cambio. El análisis de los procesos de selección revela que la discriminación opera de manera sutil pero sistemática: desde la redacción de ofertas laborales que incluyen "requisitos" innecesarios que excluyen a personas con discapacidad, hasta entrevistas que se centran en limitaciones percibidas en lugar de competencias demostradas.

La investigación de Matarín et al. (2024) sobre la transformación de percepciones a través de la innovación educativa universitaria ofrece pistas importantes sobre posibles intervenciones. Su documentación de que las intervenciones educativas estructuradas pueden reducir significativamente los prejuicios sugiere que el problema no es intratable, pero requiere enfoques más sofisticados que las campañas de sensibilización tradicionales que realiza el servicio de Bolsa de Trabajo del Centro de empleo, lo cual evidencia claramente que los mecanismos implementados no son efectivos y no se ven reflejados en la inclusión laboral.

El trabajo de Martínez(2022) sobre inserción laboral de personas con autismo proporciona evidencia adicional sobre la importancia de abordar estereotipos específicos. Su hallazgo de que las personas con autismo pueden demostrar niveles de productividad superiores al promedio cuando se proporcionan los apoyos adecuados desafía directamente las percepciones empresariales sobre "riesgo" y "productividad"; limitándole el potencial; evidenciando que desde el sector no se promueve el análisis de perfil de puesto, para una buena selección de personal y de esta manera realizar los ajustes razonables para puestos que aportarían a la empresa.

El análisis de sectores económicos revela que las barreras para la inclusión laboral no son uniformes, sino que varían significativamente según las características específicas de cada industria y los estereotipos asociados a diferentes tipos de discapacidad. Esta variabilidad sugiere que las intervenciones de política pública deberían ser diferenciadas por sector, en lugar de aplicar enfoques uniformes. El sector público, a pesar de liderar en número de ofertas laborales, muestra una concentración problemática en posiciones de bajo nivel que no corresponden al perfil educativo de muchos candidatos con discapacidad. Esta concentración sugiere que incluso en el

sector que debería ser modelo de inclusión, persisten percepciones limitadas sobre las capacidades de las personas con discapacidad.

Dicha revelación, se ve plasmada en la baja inclusión laboral, ya que cada industria y puesto laboral que presentan es variada; para lo cual desde el sector de promoción del empleo, existen diversos programas de capacitación a jóvenes de escasos recursos y que pertenecen a grupos vulnerables, dichas capacitaciones se desarrollan en función de la demanda del mercado, y una vez capacitados se insertan dichos puestos laborales; hoy en día se tiene el Programa Nacional para el Empleo “ Jóvenes Productivos”, cuya tasa de inserción es mínima tanto de personas sin discapacidad como de personas con discapacidad.

Así mismo, sobre los ajustes razonables, se ha identificado la sobreestimación sistemática de los costos de ajustes razonables por parte de los empleadores constituye una barrera significativa que podría abordarse mediante información y capacitación específicas; tal situación perjudica a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así mismo, de la perspectiva de la normativa, los ajustes razonables debería realizarse al 100%, es decir, la restructuración del espacio debe ser total; sin embargo, pequeños ajustes, pueden hacer que las personas con discapacidad puedan realizar sus laborales con normalidad, sin embargo, las empresas no contratan PCDs ya que tienen temor de alguna sanción, al no realizarse los ajustes necesarios totales.

Más preocupante aún es el hallazgo de que el 67.2% de los gerentes nunca había investigado los costos reales de ajustes específicos, basando sus decisiones en "suposiciones" o "experiencias de terceros". Esta falta de información objetiva sugiere que intervenciones relativamente simples, como la provisión de información técnica y casos de éxito, podrían tener impactos significativos en las actitudes empresariales.

Esta investigación, como cualquier estudio empírico, presenta limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados. La concentración geográfica en Lima Metropolitana limita la generalización de los hallazgos a otras regiones del país, donde las dinámicas del mercado laboral y las actitudes hacia la discapacidad podrían ser diferentes.

La dependencia de datos del Portal de Empleos Perú para el análisis cuantitativo podría introducir sesgos, ya que no todas las ofertas laborales se publican a través de este canal. Empresas que utilizan otros mecanismos de reclutamiento podrían tener patrones diferentes de inclusión laboral.

### Conclusiones

Nuestro estudio no solo confirma la existencia de un desajuste estructural entre educación y empleo para las PCD en Lima, sino que expone sus mecanismos ocultos; un mercado laboral que penaliza la cualificación en lugar de premiarla, mientras más se preparan académicamente, más se estrechan sus oportunidades laborales, porque el mercado peruano sigue viendo la discapacidad



antes que el talento, convirtiéndose en un círculo vicioso donde las PCD educadas son sistemáticamente excluidas de puestos acordes a su formación, lo que a su vez refuerza los estereotipos sobre su "falta de preparación" para roles profesionales; por lo que no basta formar profesionales con discapacidad; es necesario transformar las estructuras que les impiden contribuir plenamente con la inclusión laboral.

La relación entre educación y empleabilidad en personas con discapacidad constituye uno de los hallazgos más significativos de este estudio. El hecho de que cada año adicional de educación reduzca en 4.2% la probabilidad de contratación para personas con discapacidad, mientras que la incrementa en 8.7% para la población general, revela la existencia de mecanismos de discriminación sistemática que operan independientemente del mérito académico. Esta "penalización por sobrecategorización" convierte la educación superior en una barrera adicional para la inserción laboral, creando un limbo laboral donde los profesionales con discapacidad no encuentran ubicación adecuada en ningún nivel de la jerarquía organizacional.

El análisis del impacto de la Resolución N° 105-2015-TR ilustra perfectamente las limitaciones de las políticas públicas que se enfocan en cambios formales sin abordar las barreras estructurales subyacentes. El incremento del 112% en ofertas laborales dirigidas a personas con discapacidad, contrastado con el aumento marginal del 2.6% en contrataciones efectivas, demuestra que las empresas han desarrollado estrategias de cumplimiento simbólico que satisfacen los requerimientos legales sin comprometerse realmente con la inclusión laboral. Esta disfunción entre objetivos declarados y resultados obtenidos apunta hacia fallas fundamentales en el diseño de la política pública que requieren reformas profundas.

La persistencia de barreras actitudinales profundamente arraigadas emerge como el obstáculo más significativo para la inclusión laboral efectiva. La percepción del 72% de empleadores de que las personas con discapacidad calificadas están "sobrecategorizadas" para puestos operativos, pero son "riesgosas" para roles profesionales revela la existencia de marcos cognitivos que operan independientemente de la evidencia empírica sobre capacidades reales. Estos estereotipos no son simplemente prejuicios individuales, sino que están institucionalizados en las prácticas organizacionales de manera que los hace particularmente resistentes al cambio.

El análisis sectorial revela que las barreras para la inclusión laboral varían significativamente según las características específicas de cada industria, sugiriendo que las intervenciones de política pública deberían ser diferenciadas por sector. El sector público, a pesar de liderar en número de ofertas laborales, muestra una concentración problemática en posiciones de bajo nivel que no corresponden al perfil educativo de muchos candidatos con discapacidad. El sector privado muestra patrones aún más restrictivos, con preferencias marcadas por ciertos tipos de discapacidad y evitación sistemática de otros.



La sobrestimación sistemática de los costos de ajustes razonables por parte de los empleadores constituye una barrera significativa basada en información incorrecta, lo que sugiere que gran parte de la resistencia empresarial podría abordarse a dichas justificaciones.

Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para el diseño de políticas públicas futuras. Primero, es necesario reformar el marco normativo actual para incluir mecanismos de fiscalización robustos, sanciones económicamente significativas y incentivos positivos para empresas que superen las cuotas mínimas. Segundo, se requieren intervenciones específicas para abordar las barreras actitudinales, incluyendo programas de capacitación empresarial basados en evidencia y campañas de sensibilización que vayan más allá de los enfoques tradicionales. Tercero, es fundamental desarrollar sistemas de certificación de competencias que permitan a las personas con discapacidad demostrar objetivamente sus capacidades laborales.

La investigación también sugiere la necesidad de repensar los marcos teóricos utilizados para entender la inserción laboral de personas con discapacidad. La teoría del capital humano, en su formulación clásica, resulta insuficiente para explicar las dinámicas observadas y requiere incorporar elementos de discriminación estadística, barreras institucionales y factores culturales. El modelo de las tres brechas propuesto en este estudio (calificación, implementación y actitudinal) ofrece un marco más comprensivo para entender la complejidad del fenómeno.

Desde una perspectiva social más amplia, los resultados de esta investigación revelan que el Perú está desperdiando un capital humano significativo al excluir sistemáticamente a profesionales calificados con discapacidad del mercado laboral formal. Esta exclusión no solo perpetúa ciclos de pobreza y marginación social, sino que también representa una pérdida económica para el país en términos de productividad e innovación potencial. La transformación de esta realidad requiere un enfoque integral que combine reformas normativas, intervenciones educativas, incentivos económicos y cambios culturales profundos. No se trata simplemente de ajustar políticas existentes, sino de reimaginar completamente cómo la sociedad peruana entiende la discapacidad, el mérito y la contribución laboral. Solo mediante este tipo de transformación profunda será posible crear un mercado laboral verdaderamente inclusivo donde la educación y las competencias, no los prejuicios y estereotipos, determinen las oportunidades de empleo.

El camino hacia la inclusión laboral efectiva es complejo y requiere el compromiso sostenido de múltiples actores: gobierno, empresas, organizaciones de la sociedad civil y la sociedad en general. Sin embargo, los beneficios potenciales de esta transformación, tanto para las personas con discapacidad como para la sociedad en su conjunto, justifican plenamente los esfuerzos requeridos. La evidencia presentada en esta investigación proporciona una base sólida para iniciar este proceso de cambio, pero su implementación exitosa dependerá de la voluntad política y el compromiso social para construir un Perú más inclusivo y equitativo.



## Referencias

- Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), 175–187.  
<https://doi.org/10.1177/001979397703000204>
- Álava, M. F., Flores, J. A., & Floreano, E. D. (2022). Inserción laboral de las personas con discapacidad: Segregación ocupacional en Guayas y Pichincha (Ecuador). *Revista Espacios*, 43(9). <https://doi.org/10.48082/espacios-a22v43n09p01>
- Almagro, M. L. B., Gómez, A. B., & Ruiz, A. B. M. (2021). La voz del silencio: Evaluación cualitativa de prácticas de bullying en personas con discapacidad intelectual. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 27, e0027. <https://doi.org/10.1590/1980-54702021v27e0027>
- Arellano Marketing. (2023). *Estudio sobre diversidad e inclusión en empresas peruanas* [Informe interno]. Autor.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). *Somos todos: Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe*. <https://publications.iadb.org>
- Banco Mundial. (2021). *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible*. <https://documents.worldbank.org>
- BMZ (Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo). (2022). *Improving employment perspectives for persons with disabilities*. <https://prospera-consulting.com>
- Bonilla-del-Río, M., & Calero, M. L. S. (2022). Inclusión educativa en tiempos de COVID-19: Uso de redes sociales en personas con discapacidad intelectual. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 25(1), 141–161.  
<https://doi.org/10.5944/ried.25.1.30875>
- Carranza, R. (2023). *Trabajo y discapacidad en el Perú: Mercado laboral, políticas públicas y desafíos para la inclusión*. Universidad del Pacífico.  
<https://doi.org/10.2139/ssrn.4456789>
- CEPAL. (2023). *Panorama social de América Latina y el Caribe 2023: La inclusión laboral como eje central para el desarrollo social*. <https://www.cepal.org>
- CIES. (2016). *Exclusión y discriminación en contra de la población con discapacidad en el mercado laboral peruano*. <https://cies.org.pe>
- CLACSO. (2023). *La inclusión laboral es un eje central para el desarrollo social inclusivo*.  
<https://www.clacso.org>
- CONADIS. (2023). *Informe sobre los avances del cumplimiento de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad*. <https://www.gob.pe/conadis>
- San Emeterio, B. M., Sánchez, J. S., & M. H. (2022). Competencias digitales y accesibilidad



tecnológica como retos para la inserción laboral en el sector audiovisual de las personas con discapacidad. *UCJC Business and Society Review*, 19(73), 162–195.

<https://doi.org/10.3232/UBR.2022.V19.N2.04>

Garrido, C. D. (2023). La empleabilidad de las personas con discapacidad: Retos de la economía digital inclusiva en la nueva Ley de Empleo. En *Empleo y protección social: Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 93–110). AEDTSS.

González, M. D. L. L., & Johnson, G. L. L. (2023). Inserción laboral para mejorar el bienestar social del colectivo de personas con discapacidad física: Caso provincia del Guayas.

*Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(1), 11291–11308.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.5455](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5455)

Hierro, F. J. H. (Ed.). (2022). *Colectivos vulnerables e inserción laboral: Retos y propuestas*.

Dykinson.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2012). *Primera encuesta nacional especializada sobre discapacidad*. <https://www.inei.gob.pe>

Martínez, C. M. (2022). *Inserción laboral de personas adultas autistas en la zona urbana de la ciudad de Cuenca* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec>

Matarín, E., Gómez, T., & Parres, B. A. (2024). *Transformando la percepción sobre la discapacidad en el ámbito laboral desde la innovación educativa universitaria*.

Universidad Rey Juan Carlos. <https://burjcdigital.urjc.es>

Méndez-Zaballos, L., González-Brignardello, M., Gómez-Veiga, I., García-Ael, C., Contreras-Felipe, A., & Muñoz-Llorente, S. (2023). Formación universitaria a distancia para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual: Una experiencia en la UNED. *Siglo Cero*, 54(1), 157–182. <https://doi.org/10.14201/scero2023541157182>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Estadísticas de empleo de personas con discapacidad*. <https://www.gob.pe/mtpe>

Organización Mundial de la Salud. (2023). *Informe mundial sobre discapacidad*.  
<https://www.who.int>

Pérez, A. (2023). *Factores que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2021). *Informe sobre desarrollo humano 2021/2022: Tiempos inciertos, vidas inestables: Forjar nuestro futuro en un mundo en transformación*. <https://hdr.undp.org>

## Trayectoria Académica

### Alania Bautista Apaza

Economista de profesión, con mas de 10 años de experiencia en el sector público, especialista en materia de empleo, actualmente me desempeño como coordinadora del Centro de Empleo de Lima Metropolitana, mi labor se enfoca en conocer las necesidades de los usuarios, la escasa empleabilidad que enfrentan y la promoción del autoempleo productivo.

### Conflictos de intereses

El estudio nace a raíz de visualizar el desempleo que hay en el Perú, específicamente en Lima Metropolitana y esta brecha se amplía más, si se le añade la palabra discapacidad; situación que afecta a muchas personas que acceden en la búsqueda del empleo, ya que, en dichos centros no encuentran una salida a tal problemática, tal situación he presenciado de cerca, como espectadora y he sentido frustración al no poder hacer nada.

Por lo expuesto, la autora del presente estudio declara que no existe ningún conflicto de interés de la investigación realizada, siendo esta transversal a los objetivos propios del estado.

### Responsabilidad ética

Para la presente investigación, en la fase cualitativa los usuarios emitieron consentimientos donde se explicaba claramente el propósito del estudio, los procedimientos involucrados y sus derechos como participantes, incluyendo la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin consecuencias. Se garantizó la confidencialidad de toda la información recopilada, utilizando pseudónimos en las transcripciones y reportes finales.

Para la fase cuantitativa, aunque se utilizaron datos públicos, se tomaron precauciones adicionales para asegurar que no fuera posible identificar empresas específicas en los análisis, especialmente en casos donde los datos pudieran ser sensibles desde el punto de vista comercial.

### Contribución de autoría

Esta investigación ha documentado una realidad paradójica y preocupante en el mercado laboral peruano, donde los avances normativos en materia de inclusión laboral contrastan marcadamente con las experiencias cotidianas de discriminación y exclusión que enfrentan las personas con discapacidad, particularmente aquellas con mayor nivel educativo.

Los hallazgos desafían tanto las predicciones de la teoría económica clásica como las expectativas de las políticas públicas implementadas, revelando la necesidad urgente de repensar tanto los marcos teóricos como las estrategias de intervención.

La inversión documentada de la relación entre educación y empleabilidad en personas con discapacidad constituye uno de los hallazgos más significativos de este estudio. El hecho de que cada año adicional de educación reduzca en 4.2% la probabilidad de contratación para personas con discapacidad, mientras que la incrementa en 8.7% para la población general, revela la



existencia de mecanismos de discriminación sistemática que operan independientemente del mérito académico. Esta "penalización por sobreclaseficación" convierte la educación superior en una barrera adicional para la inserción laboral, creando un limbo laboral donde los profesionales con discapacidad no encuentran ubicación adecuada en ningún nivel de la jerarquía organizacional.

### **Financiamiento**

La investigación, no ha recibido financiamiento alguno, la autora realiza tal investigación estrictamente para temas académicos.

### **Agradecimiento.**

Agradezco de manera especial al Centro de Empleo de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por el respaldo brindado en el acceso a datos y por brindar a la autora sabiduría teórica y empírica en materia de empleo en esta investigación, así como por su compromiso en fomentar la investigación académica.