

Impacto de las políticas públicas en la inserción laboral de personas con discapacidad

Impact of public policies on labor insertion of people with disabilities

<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0403>

Josseline Maricruz Susana Salazar-Laguna^{1*}

<https://orcid.org/0000-0002-4577-6051>.

jsalazarla@ucvvirtual.edu.pe

Cristian Gumerindo Medina-Sotelo¹

<https://orcid.org/0000-0001-6943-805X>

cmedinasol@ucvvirtual.edu.pe

Recibido: 28/07/2025

Aceptado: 26/09/2025

RESUMEN

El impacto de las políticas públicas en la inserción laboral de las personas con discapacidad es un tema crucial. Este estudio aborda cómo las leyes, programas y medidas gubernamentales pueden facilitar o dificultar la inclusión laboral de este colectivo. El objetivo de la investigación fue analizar las políticas públicas relacionadas con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tanto las vigentes como las planificadas para el período 2014-2024. Para ello, se llevó a cabo una revisión sistemática utilizando la metodología PRISMA. Se consideraron diversas bases de datos, como ScienceDirect, Dialnet, Scopus y SciELO. Una vez identificados los artículos relevantes, se procedió a categorizarlos, seleccionando un total de 40. Se observó que el 50 % de los artículos estaba relacionado con la gestión, el 25 % con la implementación, el 18 % con el análisis y el 8 % con la gestión e implementación de políticas. En consecuencia, se han establecido programas específicos destinados a promover la inclusión laboral, tales como capacitación, apoyo a los empleadores y servicios de asesoramiento adaptados a las necesidades individuales de las personas con discapacidad.

Palabras Clave: políticas públicas; inserción laboral; personas con discapacidad; derechos inclusivos

1. Universidad Cesar Vallejo- Perú.

* Autor de correspondencia: jsalazarla@ucvvirtual.edu.pe

ABSTRACT

The impact of public policies on the labor integration of people with disabilities is a crucial issue. This study explores how laws, programs, and government measures can either facilitate or hinder the labor inclusion of this group. The aim of the research was to analyze public policies related to the labor inclusion of people with disabilities, both those currently in place and those planned for the 2014-2024 period. To achieve this, a systematic review was conducted using the PRISMA methodology. Several databases were considered, such as ScienceDirect, Dialnet, Scopus, and SciELO. Once the relevant articles were identified, they were categorized, selecting a total of 40. It was found that 50% of the articles were related to management, 25% to implementation, 18% to analysis, and 8% to both management and implementation of policies. As a result, specific programs have been established to promote labor inclusion, such as training, employer support, and advisory services tailored to the individual needs of people with disabilities.

Keywords: Public Policies; Labor Insertion; People with Disabilities; inclusive law

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la inserción laboral de personas con discapacidad representa un reto significativo para los gobiernos, especialmente en naciones en vías de desarrollo, donde las barreras sociales y estructurales dificultan su inclusión plena. En este contexto, la formulación de políticas públicas orientadas a lograr objetivos específicos para fomentar la inclusión laboral resulta clave para reducir las desigualdades y asegurar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral (Medina & Quinteros, 2023).

Basada en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) impulsado por las Naciones Unidas, esta revisión se centra en el ODS 10: "La reducción de las desigualdades". Este ODS subraya que la disparidad social es un riesgo para el progreso socioeconómico a largo plazo, dificultando la erradicación de la pobreza y afectando negativamente la realización personal y la autoestima de los individuos. Por consiguiente, es imperativo que las políticas económicas y sociales sean universales y se enfoquen de manera prioritaria en atender las necesidades de las comunidades desfavorecidas y marginadas.

A nivel global, el Banco Mundial (2023) estima que más de mil millones de personas tienen alguna discapacidad, lo que representa el 15% de la población mundial. Además, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CNDH, 2020) señala que los gobiernos deben garantizar el acceso de estas personas a oportunidades laborales. Sin embargo, el desempleo entre personas con discapacidad sigue siendo elevado. Según la Organización Internacional del Trabajo (2022), la tasa de empleo de personas discapacitadas en países en desarrollo es solo del 50%.

En América Latina, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023) reporta que únicamente entre el 30% y 40% de las personas con discapacidad participan activamente en el mercado laboral. Países como

Argentina y Brasil han logrado avances significativos en políticas de empleo, gracias a los resultados positivos de sus leyes sobre discapacidad. No obstante, la efectividad de estos programas se ve limitada por la falta de mecanismos adecuados de control y seguimiento (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF], 2021). Además, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2019) informa que solo el 15% de esta población tiene acceso al trabajo formal, debido a altos niveles de analfabetismo, falta de formación laboral y discriminación estructural.

En Perú, aunque la Ley General de la Persona con Discapacidad N.º 29973 (2012) estipula que las empresas, tanto del sector público como privado, deben emplear al menos un 3% de personas con discapacidad, en la práctica, esta norma no se cumple de manera generalizada. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2024), solo el 22,8% de las personas con discapacidad mayores de 14 años forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA). Asimismo, esta entidad estima que solo el 25% de las personas con discapacidad en edad laboral tiene empleo, de las cuales el 70% trabaja en condiciones informales.

La inserción laboral de personas con discapacidad continúa siendo un desafío significativo. A pesar de los esfuerzos normativos y la existencia de políticas públicas, los altos porcentajes de desempleo y subempleo en este grupo evidencian que aún queda mucho por hacer para garantizar la equidad en las oportunidades laborales. En Perú, esta situación se vuelve aún más preocupante, marcada por elevados índices de informalidad laboral y un escaso cumplimiento de las cuotas de contratación destinadas a personas con discapacidad. Esto resalta la necesidad de realizar una evaluación exhaustiva del impacto de las políticas públicas actuales, así como de implementar nuevas estrategias que fomenten una inclusión laboral efectiva y sostenible (Bermeo & Naranjo, 2022).

La investigación en este ámbito es fundamental, ya que un enfoque integral y bien organizado en las políticas públicas puede generar un impacto significativo en la mejora de las oportunidades laborales y en la calidad de vida de las personas con discapacidad. Las políticas públicas no solo deben establecer un marco legal y normativo para la inclusión laboral, sino también proporcionar herramientas prácticas y recursos que faciliten la integración de estas personas en el mercado laboral.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) indica que la discapacidad es una condición que todos experimentarán en algún momento de sus vidas, ya sea de manera temporal o permanente. No obstante, las personas con discapacidad se enfrentan a disfunciones en sus habilidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, ya sea por causas congénitas o adquiridas (Paz-Maldonado & Silva-Peña, 2020).

Por consiguiente, las políticas públicas son componentes esenciales en la estructura de un país, ya que permiten la creación y aplicación de leyes, regulaciones e instituciones que deben orientarse según los principios de respeto a la dignidad y los derechos humanos, garantizando la inclusión y participación ciudadana (Meléndez, 2019). El objetivo de esta investigación es analizar las

políticas públicas relacionadas con la inserción laboral de personas con discapacidad que se han implementado o están en desarrollo hasta la fecha en la última década.

La inserción laboral de personas con discapacidad es un desafío global que involucra aspectos sociales, económicos y culturales. En este sentido, las políticas públicas desempeñan un rol crucial, ya que establecen marcos legales y programas que promueven la inclusión laboral y la eliminación de barreras que dificultan el acceso al empleo para este grupo. Las personas con discapacidad enfrentan desventajas adicionales en el mercado laboral, por lo que resulta fundamental el desarrollo e implementación de políticas públicas que aseguren la igualdad de oportunidades y la protección de sus derechos (Bietti, 2022; Alvarado & Meresman, 2021).

La discapacidad se describe comúnmente como una condición que impacta el desempeño físico, mental, intelectual o sensorial de una persona, limitando su capacidad para llevar a cabo actividades diarias. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), cerca del 15% de la población mundial experimenta alguna forma de discapacidad. Esta situación puede presentar obstáculos que dificultan la integración plena en la sociedad, especialmente en el ámbito laboral.

La inserción laboral, por tanto, se define como el proceso mediante el cual una persona obtiene empleo en el mercado laboral. Este proceso es vital para fomentar la inclusión social y económica, ya que el trabajo representa una vía hacia la independencia, la autoestima y la integración en la comunidad. Sin embargo, a pesar de los avances en términos de leyes y conciencia social, las personas con discapacidad siguen enfrentando barreras físicas, como la falta de adaptaciones en muchas instalaciones laborales, lo que limita su acceso a ciertos lugares de trabajo (Materón, 2016).

Además de las barreras físicas, existen barreras actitudinales, como prejuicios y estigmatización hacia las personas con discapacidad, lo que dificulta su integración en entornos laborales. La discriminación sigue siendo una de las principales barreras que enfrentan estas personas en el mercado laboral. También se encuentran con barreras educativas, ya que muchas veces no tienen acceso a la educación formal, lo que limita su formación y capacitación, dificultando su competencia en el mercado laboral (Gurdián-Fernández, 2020).

Diversas normativas y convenciones buscan garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Entre las más relevantes se encuentra la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas (2006), que asegura el derecho de participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida, incluido el ámbito laboral, y solicita a los Estados garantizar igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación laboral.

Asimismo, la Ley General de la Discapacidad en varios países establece normas para proteger a las personas con discapacidad frente a la discriminación laboral y promover su integración en el mercado de trabajo mediante incentivos a los empleadores, cuotas laborales y medidas de accesibilidad. Estas leyes están vinculadas a normativas que buscan garantizar que las personas con discapacidad

puedan acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones con el resto de los empleados (Bregaglio & Camino, 2021).

Las políticas públicas también pueden asumir diversas modalidades para respaldar la integración laboral de personas con discapacidad. Por ejemplo, aquellas que brindan incentivos fiscales o subsidios a los empleadores que contraten a personas con discapacidad pueden ser fundamentales para promover la inclusión laboral. Estos incentivos incluyen deducciones fiscales, bonificaciones o descuentos en la seguridad social (Quiñones & Rodríguez, 2015).

En conclusión, las políticas públicas bien estructuradas pueden tener un impacto positivo en la integración laboral de personas con discapacidad, brindando beneficios tanto a nivel personal como social. Estas políticas pueden ayudar a reducir la tasa de desempleo de este grupo, la cual ha sido históricamente más alta que la de la población en general (Huete, 2019). Al acceder a oportunidades laborales, se fomenta la participación de las personas con discapacidad en diversos aspectos de la sociedad, favoreciendo su integración y superación de barreras. A medida que aumenta la presencia de personas con discapacidad en el ámbito laboral, la discriminación y los prejuicios disminuyen, promoviendo una cultura de mayor aceptación y respeto.

METODOLOGÍA

Este estudio fue de tipo descriptivo básico y, durante el proceso de investigación, se empleó una revisión sistemática basada en las directrices de los Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). El objetivo de la revisión fue identificar las políticas públicas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad, implementadas o previstas para ser implementadas entre los años 2014 y 2024.

Durante la recolección de datos, se realizó una búsqueda exhaustiva utilizando palabras clave como “políticas públicas”, “empleo”, “inclusión” y “personas con discapacidad”. Tras revisar los artículos seleccionados con estas palabras clave, se exportaron a un formato Excel y se eliminó la información duplicada o incompleta. Para cubrir el rango de búsqueda de los años 2014 a 2024, se establecieron criterios de inclusión que consideraron únicamente artículos publicados en bases de datos científicas indexadas en inglés y español.

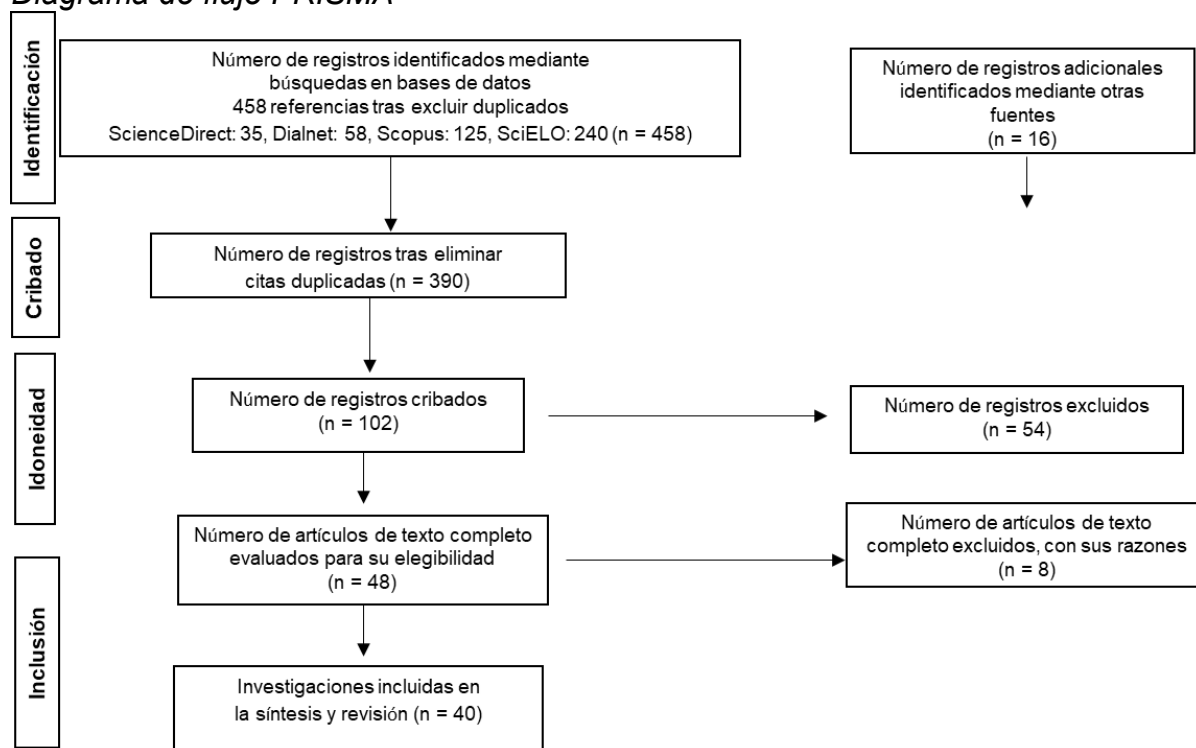
Como criterio de inclusión, se seleccionaron estudios de diferentes enfoques, como descriptivos, aplicados, cuantitativos y cualitativos, lo que permitió obtener una visión más amplia sobre las políticas públicas vinculadas a la integración de personas con discapacidad, tanto a nivel nacional como internacional. Por otro lado, se aplicaron criterios de exclusión para descartar documentos como tesis, libros e informes, limitándose exclusivamente a artículos científicos provenientes de fuentes y plataformas indexadas.

Además, se excluyeron aquellos artículos que no estuvieran directamente relacionados con el objetivo planteado o que contuvieran información irrelevante, es decir, aquellos que no incluían palabras clave pertinentes o que no trataban la

variable de estudio: las políticas públicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La búsqueda se centró en artículos obtenidos de bases de datos como ScienceDirect, Dialnet, Scopus y SciELO. Tras la exhaustiva revisión, se seleccionaron 40 artículos de diferentes países. Los artículos fueron organizados según criterios inclusivos y exclusivos, y se clasificaron por base de datos, año, nombre de los autores, título, ámbito, categoría, país de publicación y enfoque metodológico, como se muestra en la Tabla 1. Esta información se pudo categorizar en la Figura 1.

Figura 1
Diagrama de flujo PRISMA



RESULTADOS

Luego de la exhaustiva revisión, se obtuvieron 40 artículos de diferentes países; ya que se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión para el respectivo análisis, donde se agrupó por base de datos, año, nombre de los autores, título, ámbito, categoría, país de publicación del artículo, y enfoque metodológico, tal como se observa en la tabla 1.

Tabla 1
Matriz de sistematización de los artículos

N°	Base	Año	Autores	Título	Categoría	País	Enfoque
1	Scopus	2024	Caiche & Guerrero	Public policy and labor inclusion:	Implementación	Ecuador	Cuantitativo

				employment strategies for people with disabilities in Ecuador			
2	Scopus	2024	Chareyron et al.	Discrimination toward the visually impaired and quota policies in the labor market	Gestión	Francia	Cuantitativo
3	Scopus	2024	De Souza et al.	Characterization of the insertion of occupational therapists in the Brazilian Unified Social Assistance System	Implementación	Brasil	Cuantitativo
4	Scopus	2021	Olney et al.	Disability and work in a health and economic crisis: Mitigating the risk of long-term labour market exclusion for Australians with disability through policy coordination	Gestión	Australia	Cuantitativo
5	Dialnet	2023	Baltazar & Isidro	Políticas activas de empleo e inclusión laboral de las personas con discapacidad e incapacidad. Un estudio de caso en Portugal	Gestión	Portugal	Cuantitativo y cualitativo
6	Dialnet	2022	Camargo & Lopez	Estado de la política pública para personas con discapacidad en materia de empleo, seguridad social y educación en Tunja (Colombia)	Implementación	Colombia	Cualitativo
7	Dialnet	2022	Alves et al.	Inclusion of people with disabilities at work: Integrative review	Implementación	Brasil	Cualitativo
8	SciELO	2024	Latino et al.	Revisión sistemática de literatura sobre procesos inclusivos de trabajadores con discapacidad	Implementación	Italia	Cuantitativo y cualitativo
9	SciELO	2021	Paz & Silva	Employability of people with disabilities in Latin America	Implementación	Chile	Cualitativo
10	SciELO	2023	Scharfhauz aer & Silva	Inclusion of visually impaired people in the labor market: a review	Gestión	Brasil	Cualitativo
11	Science Direct	2024	Derbyshire et al.	Employer-focused interventions targeting disability employment: A systematic review	Gestión e implementación	Reino unido	Cuantitativo

12	SciELO	2024	da Conceição et al.	Pessoa com Deficiência Intelectual e o Ambiente de Trabalho	Gestión	Brasil	Cualitativo
13	SciELO	2021	Van der & de Beer	The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy?	Análisis	Países bajos	Cuantitativo
14	SciELO	2021	Cheausw antavee & Keeratipha nthawong	Employment for persons with disabilities in Thailand: Opportunities and challenges in the labor market	Análisis	Tailandia	Cuantitativo y cualitativo
15	SciELO	2021	Gjertsen et al.	Work inclusion for people with intellectual disabilities in three nordic countries: The current policy and challenges	Implementación	Islandia, Noruega y Suecia	Cualitativo
16	Scopus	2021	Waltz & Schippers	Politically disabled: barriers and facilitating factors affecting people with disabilities in political lifewithin the European Union	Gestión	Países Bajos	Cuantitativo
17	Science Direct	2021	Garrels & Hoybraten	Employment for people with intellectual disability in the Nordic countries: A scoping review	Gestión	Noruega	Cuantitativo o cualitativo
18	SciELO	2023	Jochmarin g & York	Inclusion opportunities of work 4.0? Employment realities of people with disabilities in Germany	Análisis	Alemania	Cuantitativo
19	Scopus	2021	Chan et al.	Company characteristics, disability inclusion practices, and employment of people with disabilities in the post COVID-19 job economy: A cross-sectional survey study	Implementación	EE.UU.	Cuantitativo
20	Scopus	2021	Taylor et al.	The impact of competitive integrated employment on economic, psychological, and physical health outcomes for individuals with intellectual and	Gestión	EE.UU.	Cuantitativo

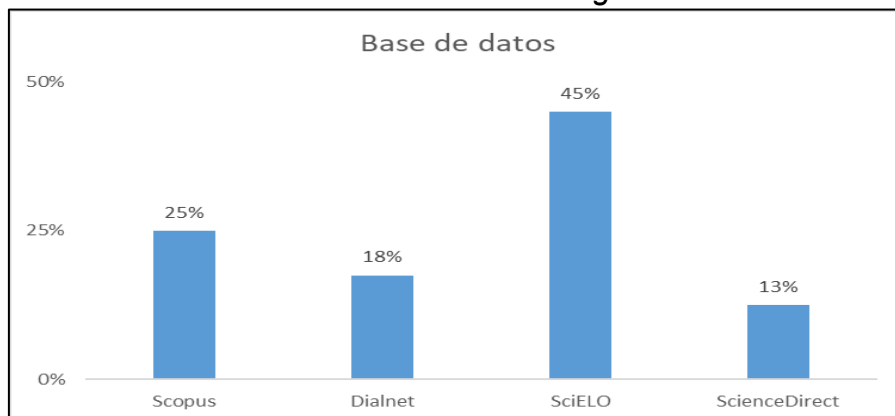
				developmental disabilities			
21	Scopus	2021	Lee et al.	Working differently or not at all: COVID-19's effects on employment among people with disabilities and chronic health conditions	Gestión e implementación	Canadá	Cuantitativo y cualitativo
22	Science Direct	2021	Devin et al.	Australia's disability employment services program: Participant perspectives on factors influencing access to work	Gestión e implementación	Australia	Cuantitativo
23	SciELO	2021	Blattner	Right to work or refusal to work: Disability rights at a crossroads	Gestión	Reino unido	Cualitativo
24	SciELO	2021	Tak-yin et al.	Disability of employment in the hotel industry: Evidence from the employees' perspective	Gestión	Japón	Cualitativo
25	SciELO	2021	Kašperová	Impairment (in)visibility and stigma: How disabled entrepreneurs gain legitimacy in mainstream and disability markets	Gestión	Reino unido	Cuantitativo
26	Dialnet	2021	Vazquez & Loayza	La inserción laboral y la inclusión educativa de jóvenes con discapacidad auditiva en Chincha Alta	Análisis	Perú	Cuantitativo
27	SciELO	2024	Richard & Hennekan	When can a disability quota system empower disabled individuals in the workplace? The case of France	Gestión	Francia	Cualitativo
28	Science Direct	2022	Jones	COVID-19 and the labour market outcomes of disabled people in the UK	Gestión	Reino unido	Cuantitativo
29	SciELO	2022	Wong et al.	Employment consequences of COVID-19 for people with disabilities and employers	Gestión	EE.UU.	Cuantitativo
30	Science Direct	2022	Button et al.	Do stronger employment discrimination protections decrease reliance on Social Security Disability Insurance? Evidence	Gestión	EE.UU.	Cuantitativo

				from the U.S. Social Security reforms			
31	Scopus	2022	Blanck	Disability-inclusive employment, cancer survivorship, and the Americans with disabilities act	Gestión	EE.UU.	Cualitativo
32	SciELO	2021	Vargas & Esli	Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020	Gestión	Perú	Cuantitativo y cualitativo
33	SciELO	2022	Agredo & Estrada	Empleabilidad de las personas con discapacidad "una revisión narrativa": alternativas desde la inclusión laboral	Gestión	Colombia	Cualitativo
34	SciELO	2023	Mas et al.	The rights of people with motor disabilities in Peru: progress and challenges	Análisis	Perú	Cualitativo
35	Dialnet	2022	López & Ruiz	Vulnerabilidad jurídica-laboral de la figura del asistente personal. Revisión teórica	Análisis	Perú	Cualitativo
36	Repositorio	2024	Mendez & Romo	Los factores de riesgo laboral en el personal con discapacidad desde un enfoque interdisciplinario registrado en 2012-2022	Gestión	Ecuador	Cualitativo
37	SciELO	2024	Binimelis et al.	Personas en situación de discapacidad en Chile. Brechas digitales multidimensionales como barreras de acceso al mundo laboral	Análisis	Chile	Cualitativo
38	SciELO	2021	Melegario et al.	Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro	Implementación	Brasil	Cualitativo
39	Dialnet	2021	Peña et al.	El empleo con apoyo: una alternativa inclusiva para la transición sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual en	Implementación	España	Cualitativo

40	Dialnet	2022	Morillo et al.	Canarias Selección e inducción de personas con discapacidad, su inserción laboral en empresas comerciales	Gestión	Venezuela	Cuantitativo
----	---------	------	----------------	--	---------	-----------	--------------

Figura 2

Frecuencia de artículos seleccionados según base de datos



Respecto de los artículos según la base de datos revisadas se observa que la mayor cantidad de artículos encontrados fue en SciELO representado por el 45%, artículos Scopus con 25%, también están los artículos en Dialnet expresados en 18% y los de ScienceDirect encontrados en 13%.

Figura 3

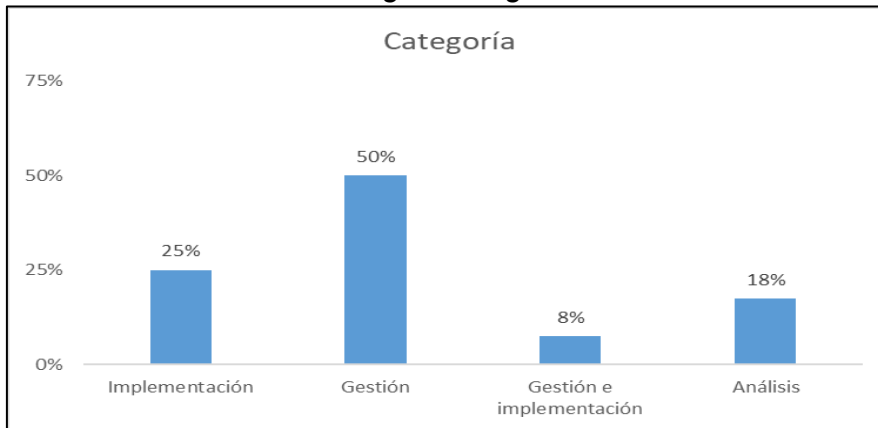
Artículos seleccionados según año de publicación



Los artículos revisados fueron considerados según los años de publicación de la última década; sin embargo, se priorizaron los últimos cuatro años. Al respecto se observa que el mayor número de publicaciones utilizadas corresponde al año 2021 que se expresó en un porcentaje de 48%. También, se observa que las publicaciones del año 2024 y 2022 fueron de 23% y 20%, respectivamente. No obstante, la menor cantidad de artículos se encontró en el año 2023 con un 10%.

Figura 4

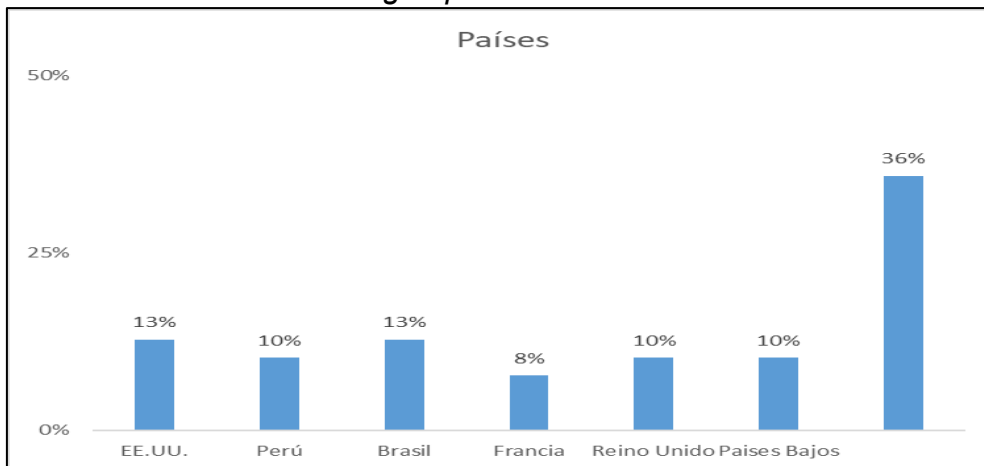
Artículos seleccionados según categoría



De acuerdo con las cuatro categorías asignadas en los artículos, se descubrió que la mayoría de ellos corresponden al 50% según la gestión, luego se encuentran los de implementación en un 25%; también, se observa que el porcentaje alcanzado en el análisis fue 18% y los menores fueron de gestión e implementación en un 8%.

Figura 5

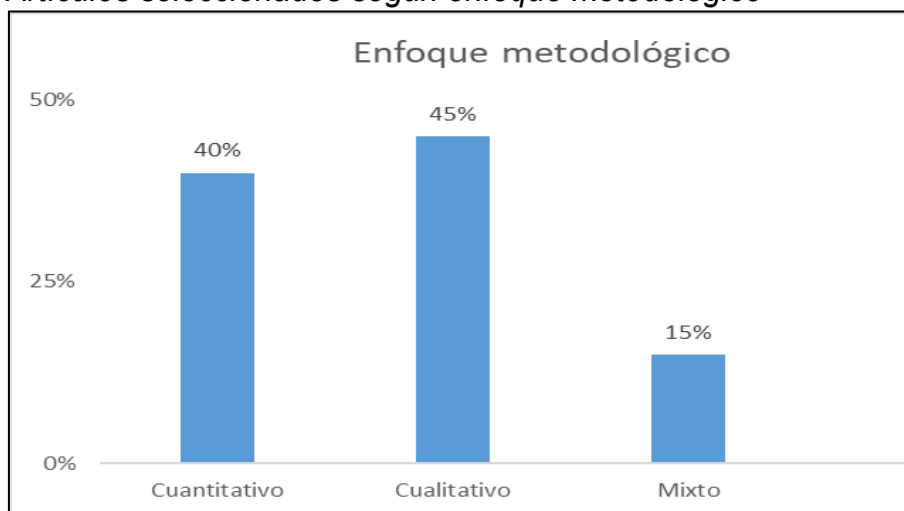
Artículos seleccionados según país



Respecto de los artículos según el país donde se desarrollaron estos documentos, se observa que la mayor cantidad de artículos estuvo ubicada en otros países; ya que fueron 1 o 2 por país dando como total un 36%, además, se encontró en un 13% a los países de EE.UU. y Brasil; también, en un 10% se encontraron a países como Perú, Reino Unido y Países Bajos, siendo el menor porcentaje ubicado en Francia representado en un 8%.

Figura 6

Artículos seleccionados según enfoque metodológico



Respecto de los artículos según el enfoque metodológico, se observa que la mayor cantidad de artículos desarrollados fue de enfoque cualitativo expresado en un 45%; le sigue el enfoque cuantitativo encontrados en un 40% y en menor cantidad en un enfoque mixto; es decir, cuantitativo, que fue de 15%.

DISCUSIÓN

En el campo de investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, diversos estudios han analizado las políticas públicas implementadas para facilitar su incorporación al mundo laboral. Estos estudios han demostrado que el impacto de dichas políticas varía considerablemente según el enfoque adoptado y la naturaleza de las medidas implementadas (Baltazar & Isidro, 2023; Olney et al., 2024). En este contexto, comparar las distintas estrategias utilizadas permite observar que algunas medidas resultan más efectivas que otras, dependiendo de las características del entorno laboral y de las necesidades de las personas con discapacidad.

Un aspecto clave en este análisis es la accesibilidad física en los entornos laborales. Según Jochmaring y York (2023), las políticas que priorizan la adaptación de espacios laborales, como la eliminación de barreras arquitectónicas y la provisión de tecnología de apoyo, han demostrado tener un impacto inmediato en la capacidad de las personas con discapacidad para acceder a empleos. Estas medidas permiten que los individuos con diversas capacidades físicas o sensoriales puedan desempeñarse en ambientes laborales sin enfrentarse a obstáculos innecesarios. De manera similar, Chareyron et al. (2024) argumentan que las iniciativas que no abordan específicamente la accesibilidad física tienden a resultar en una inclusión limitada, incluso cuando se aplican otras medidas en el ámbito laboral, lo que subraya la importancia de una intervención integral en este aspecto.

Por otro lado, otro factor fundamental para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad es la formación y capacitación. De Souza et al.

(2024) destacan que los programas de formación orientados específicamente a personas con discapacidad en habilidades demandadas por el mercado laboral pueden generar resultados significativamente positivos en términos de empleabilidad. Estos programas permiten que los individuos desarrollen competencias que les hagan competitivos en el mercado laboral, aumentando sus oportunidades de inserción en empleos formales.

En este sentido, Camargo y López (2022) señalan que la capacitación especializada no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino también a las empresas, al permitirles acceder a un grupo de trabajadores calificados. En contraste, Marinaci et al. (2023) argumentan que las políticas que no incorporan formación específica para este colectivo pueden dejarlos en desventaja frente a otros trabajadores sin discapacidad, restringiendo sus oportunidades de empleo significativo. Así, la capacitación se presenta como una herramienta crucial para nivelar el campo de juego en el mercado laboral.

Los incentivos para las empresas que contratan a personas con discapacidad son otro aspecto relevante. Según Scharfhauzaer y Silva (2023), los incentivos fiscales y subsidios pueden ser determinantes para fomentar la inclusión laboral. En países donde se han implementado estas medidas, se ha observado un aumento significativo en la contratación de personas con discapacidad (Gjertsen et al., 2021; Waltz & Schippers, 2021).

Estos incentivos pueden incluir beneficios fiscales, descuentos en impuestos o subvenciones para la adaptación de espacios laborales. Sin embargo, en contextos donde estos incentivos son limitados o inexistentes, las empresas pueden mostrarse reacias a contratar, perpetuando la exclusión laboral. Esta falta de incentivos genera una barrera adicional para la inclusión laboral, que podría ser superada mediante políticas públicas más robustas en este sentido.

La sensibilización y educación de los empleadores y de la sociedad en general también juega un papel crucial en la inserción laboral de personas con discapacidad. Devin et al. (2021) destacan la importancia de las campañas de sensibilización, que educan sobre la relevancia de la inclusión en el ámbito laboral y contribuyen a reducir los prejuicios y estigmas hacia las personas con discapacidad. En áreas donde se han realizado esfuerzos continuos para sensibilizar a los empleadores, se ha notado un cambio positivo en las actitudes y una mayor disposición a contratar a personas con discapacidad (Richard & Hennekan, 2021; Jones, 2022).

Este tipo de políticas ha demostrado ser efectiva para transformar la percepción social sobre la discapacidad y promover una cultura inclusiva. Sin embargo, Button et al. (2022) advierten que la falta de iniciativas de sensibilización puede permitir que persistan estigmas, lo que afecta negativamente las oportunidades laborales de este grupo. La discriminación y los prejuicios son barreras difíciles de superar sin un esfuerzo conjunto de sensibilización y educación en todos los niveles.

Por último, la normativa laboral desempeña un papel fundamental en la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. López y Ruiz (2022) afirman que los países con leyes claras que salvaguardan los derechos de

las personas con discapacidad y que especifican las obligaciones de los empleadores en relación con la contratación suelen avanzar más en términos de inclusión laboral. La existencia de un marco legal sólido que garantice los derechos laborales de las personas con discapacidad es crucial para promover un entorno inclusivo en el trabajo.

En contraste, Mendez y Romo (2024) sostienen que en aquellos lugares donde las normativas laborales son débiles o inexistentes, las personas con discapacidad enfrentan barreras significativas para acceder a empleo. Esto subraya la necesidad de contar con políticas públicas que aseguren la implementación de normativas que favorezcan la inclusión y protejan los derechos laborales de las personas con discapacidad.

En conclusión, el impacto de las políticas públicas en la inserción laboral de las personas con discapacidad depende en gran medida de la manera en que estas políticas aborden diferentes aspectos clave, como la accesibilidad, la formación, los incentivos, la sensibilización y la protección legal. Las políticas que integran estos elementos tienden a ser más efectivas en la promoción de la inclusión laboral, mientras que la ausencia de medidas adecuadas perpetúa la exclusión y limita las oportunidades laborales para este colectivo.

Por tanto, es fundamental adoptar un enfoque integral y coordinado en el diseño e implementación de políticas públicas que aseguren la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, con el fin de avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

CONCLUSIONES

En los últimos años, diversos países han fortalecido sus marcos legales para garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad, promoviendo la no discriminación y asegurando un acceso equitativo al trabajo. Estos avances legislativos han sido cruciales para mejorar la inclusión laboral de este colectivo, ya que brindan un marco normativo que protege sus derechos y fomenta la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. A través de leyes claras y contundentes, se ha buscado erradicar la discriminación por motivos de discapacidad y proporcionar a las personas con discapacidad un entorno de trabajo más inclusivo y accesible.

Además, se han implementado programas específicos para facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad, tales como iniciativas de formación y capacitación en áreas demandadas por el mercado laboral. Estos programas están diseñados para proporcionar habilidades que mejoren la empleabilidad de este grupo, permitiéndoles acceder a una mayor variedad de puestos de trabajo. Asimismo, se han establecido ayudas económicas y servicios de orientación profesional que apoyan tanto a los trabajadores como a los empleadores, brindando recursos y asesoría adaptados a las necesidades particulares de las personas con discapacidad.

Otro aspecto destacado ha sido el incremento de los programas de concientización dirigidos a reducir los estigmas asociados a la discapacidad y promover la diversidad en los lugares de trabajo. Estas iniciativas han contribuido

significativamente a mejorar la aceptación de las personas con discapacidad en diferentes sectores industriales. Como resultado, ha aumentado la comprensión y el apoyo hacia la integración laboral de este grupo.

Finalmente, la colaboración entre los sectores público y privado ha sido fundamental para fomentar un entorno laboral más inclusivo. Esta cooperación ha permitido facilitar la adaptación de las empresas a las necesidades de los trabajadores con discapacidad, promoviendo prácticas inclusivas y ayudando a que más personas accedan a empleos dignos.

REFERENCIAS

- Alvarado, H., & Meresman, S. (2021). Camino al desarrollo local inclusivo. Guía de buenas prácticas para la inclusión social y laboral de personas jóvenes con discapacidad. CEPAL.
- Baltazar, M., & Isidro, I. (2023). Políticas activas de empleo e inclusión laboral de las personas con discapacidad e incapacidad. Un estudio de caso en Portugal. Cuadernos de Gobierno y Administración Pública, 10(1). <https://doi.org/10.5209/cgap.87485>
- Banco Mundial. (2023, 3 de abril). La inclusión de la discapacidad. Inclusión. <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability#:~:text=Asociados-,El%2015%20%25%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20mundial%2C%20es%20decir%2C%201000,en%20los%20pa%C3%ADses%20en%20desarrollo>.
- Bermeo, Y., & Naranjo, B. (2022). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. Research Journal, 7(3), 86-103. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2.2022.2171>
- BID. (2019, 19 de mayo). Somos todos: Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe. Somos Todos. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/somos-todos-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-america-latina-y-el-caribe>
- Bietti, M. (2022). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe. CEPAL.
- Bregaglio, R., & Camino, P. (2021). Problemas en la frontera: retos migratorios en el Perú desde un enfoque interseccional de discapacidad. Anuario Mexicano de Derecho Internacional, 21, 895-930. <https://doi.org/10.22201/ij.24487872e.2021.21.15613>
- Button, P., Khan, M., & Penn, M. (2022). Do stronger employment discrimination protections decrease reliance on Social Security Disability Insurance? Evidence from the U.S. Social Security reforms. The Journal of the Economics of Ageing, 22. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100370>
- Camargo, D., & Lopez, S. (2022). Estado de la política pública para personas con discapacidad en materia de empleo, seguridad social y educación en Tunja (Colombia). El Ágora, 22(1), 222-241 <https://doi.org/10.21500/16578031.6066>
- CEPAL. (2023, 11 de abril). 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>
- Chareyron, S., L'Hoty, Y., Mbaye, L., & Petit, P. (2024). Discrimination toward the visually impaired and quota policies in the labor market. Disability & Society 36(2). <https://doi.org/10.1111/labr.12282>

- Congreso de la República. (2012, 24 de diciembre). Ley General de la Persona con Discapacidad. Leyes.
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>
- CNDH. (2020, 15 de diciembre). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.
<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>
- De Souza, A., dos Santos, J., & Leme, P. (2024). Characterization of the insertion of occupational therapists in the Brazilian Unified Social Assistance System. *Terapia Ocupacional*, 32, 1-23. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO277036052>
- Devin, A., Shields, M., Dimov, S., Dickinson, H., Vaughan, C., Bentley, R., . . . Kavanagh, A. (2021). Australia's disability employment services program: Participant perspectives on factors influencing access to work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21).
<https://doi.org/10.3390/ijerph182111485>
- Gjertsen, H., Hardonk, S., & Ineland, J. (2021). Work inclusion for people with intellectual disabilities in three Nordic countries: The current policy and challenges. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 23(1), 360-370.
<https://doi.org/10.16993/sjdr.821>
- Gurdián-Fernández, A., Vargas, M., Delgado, C., & Sánchez, A. (2020). Prejuicios hacia las personas con discapacidad: fundamentación teórica para el diseño de una escala. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 20(1), 1-26.
<https://doi.org/10.15517/aie.v20i1.40131>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.
- Huete, A. (2019). Autonomía e inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito de protección social. Banco Interamericano de Desarrollo.
- INEI. (2024, 12 de enero). Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2024. Instituto Nacional de Estadística e Informática.
<https://www.gob.pe/institucion/inei/campa%C3%B1as/8600-encuesta-nacional-de-hogares-enaho-2024>
- Jochmaring, J., & York, J. (2023). Inclusion opportunities of work 4.0? Employment realities of people with disabilities in Germany. *Journal of Disability Research*, 25(1), 29-44. <https://doi.org/10.16993/sjdr.896>
- Jones, M. (2022). COVID-19 and the labour market outcomes of disabled people in the UK. *Social Science & Medicine*, 292. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.1146>
- López, M., & Ruiz, S. (2022). Vulnerabilidad jurídica-laboral de la figura del asistente personal. Revisión teórica. *Revista Española de Discapacidad*, 10(1), 115-130.
<https://doi.org/10.5569/2340-5104.10.01.05>
- Marinaci, T., Russo, C., Savarese, G., Stornaiuolo, G., Faiella, F., Carpinelli, L., Navarra, M., Marsico, G., & Mollo, M. (2023). An Inclusive Workplace Approach to Disability through Assistive Technologies: A Systematic Review and Thematic Analysis of the Literature. *Societies*, 13(11), 231. <https://doi.org/10.3390/soc13110231>
- Materón, S. (2016). Principios de equidad e igualdad: una perspectiva inclusiva para la atención educativa de las poblaciones con discapacidad en Colombia. *Revista Colombiana de Bioética*, 11(1), 117-131. <https://doi.org/10.18270/rcb.v11i1.1817>
- Medina, J., & Quinteros, Y. (2023). Acceso laboral de personas con discapacidad en entidades Públicas, Lima metropolitana 2023. *Ciencia Latina Revista Científica*

- Multidisciplinar, 7(3), 5486-5501.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6568>
- Meléndez, R. (2019). Las políticas públicas en materia de discapacidad en América Latina y su garantía de acceso a una educación inclusiva de calidad. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-26.
<https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36916>
- Mendez, C., & Romo, V. (2024). Los factores de riesgo laboral en el personal con discapacidad desde un enfoque interdisciplinario registrado en 2012-2022. *Revisión Sistemática Exploratoria*. [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK]. <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5247>
- Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Fondo Editorial de las Naciones Unidas.
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Olney, S., Devine, A., Karanikolas, P., Dimov, S., Malbon, J., & Katsikis, G. (2024). Disability and work in a health and economic crisis: Mitigating the risk of long-term labour market exclusion for Australians with disability through policy coordination. *Australian Journal of Public Administration*, 81(4), 163-180.
<https://doi.org/10.1111/1467-8500.12500>
- OIT. (2022, 13 de junio). Una nueva base de datos de la OIT pone de relieve los problemas de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Organización Internacional del Trabajo. <https://ilostat.ilo.org/es/blog/new-ilo-database-highlights-labour-market-challenges-of-persons-with-disabilities/>
- OMS. (2023, 7 de marzo). Discapacidad. Organización Mundial de Salud.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2020). Employability of people with disabilities in Latin America. *Saúde e Sociedade*, 29(4), 1-12. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Quiñones, S., & Rodríguez, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro Jurídico*, 1(1), 32-41.
- Richard, S., & Hennekan, S. (2021). When can a disability quota system empower disabled individuals in the workplace? The case of France. *Employment and Society*, 35(5). <https://doi.org/10.1177/0950017020946672>
- Scharfhauzaer, L., & Silva, C. (2023). Inclusion of visually impaired people in the labor market: a review. *Diversitas Journal*, 26(4), 3088-3104.
<https://doi.org/10.48017/dj.v8i3.2353>
- UNICEF. (2021, 10 de noviembre). Hay cerca de 19,1 millones de niños y niñas con discapacidad en América Latina y el Caribe, según análisis estadístico de UNICEF. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.
<https://www.unicef.org/lac/comunicados-prensa/casi-19-millones-ninos-ninas-discapacidad-america-latina-caribe>
- Waltz, M., & Schippers, A. (2021). Politically disabled: barriers and facilitating factors affecting people with disabilities in political lifewithin the European Union. *Disability & Society*, 36(4), 517-540.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1751075>