

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE MAESTRÍA DE ESPECIALIZACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

**PROPUESTA PARA INCREMENTAR LA CUOTA LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SEDE DEL GOBIERNO
REGIONAL DE CAJAMARCA 2024**

Para optar el Grado Académico de
MAESTRO DE ESPECIALIZACIÓN
MENCION: GERENCIA SOCIAL

Presentado por:

MOISES SANGAY ROMERO

Asesora:

Dra. GABRIELA JANETH ALIAGA ZAMORA


Cajamarca, Perú

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Moises Sangay Romero
DNI: 71983614
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Sociales. Programa de Maestría en Especialización, Mención: Gerencia Social.
2. Asesor: Dra. Gabriela Janeth Aliaga Zamora
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
3. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
4. Título de Trabajo de Investigación:
Propuesta para incrementar la cuota laboral de personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca 2024
5. Fecha de evaluación: **10/10/2025**
6. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
7. Porcentaje de Informe de Similitud: **7%**
8. Código Documento: **trn:oid:::3117:552236696**
9. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **6/02/2026**

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>
 Dra. Gabriela Janeth Aliaga Zamora DNI: 44332431

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT ©2025 by
MOISES SANGAY ROMERO
Todos los derechos reservados



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO



CAJAMARCA – PERU
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ESPECIALIZACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Siendo las 10:30 horas, del día 10 de Octubre de dos mil veinticinco, reunidos en el Aula 1Q-206 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **DRA. DORIS TERESA CASTAÑEDA ABANTO, DRA. YESENIA LICETH FERNÁNDEZ SILVA, DR. JUAN ROMELIO MENDOZA SÁNCHEZ** y en calidad de Asesora la **DRA. GABRIELA JANETH ALIAGA ZAMORA**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestrías y Doctorados de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se inició la Sustentación del TRABAJO DE INVESTIGACIÓN titulado: **“PROPUESTA PARA INCREMENTAR LA CUOTA LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA 2024”**, presentada por el bachiller en Comunicación y Periodismo **MOISES SANGAY ROMERO**.

Realizada la exposición del TRABAJO DE INVESTIGACIÓN y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó APROBAR con la calificación de 17 (DIECISIETE) – EXCELENTE el mencionado TRABAJO DE INVESTIGACIÓN; en tal virtud, el bachiller en Comunicación y Periodismo, **MOISES SANGAY ROMERO**, se encuentra apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO DE ESPECIALIZACIÓN**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de **CIENCIAS SOCIALES**, con mención en **GERENCIA SOCIAL**.

Siendo las 11:50 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dra. Gabriela Janeth Aliaga Zamora
Asesora

.....
Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto
Jurado Evaluador

.....
Dra. Yesenia Liceth Fernández Silva
Jurado Evaluador

.....
Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

Dedico este logro, en primer lugar, a Dios, por brindarme la sabiduría, fortaleza y constancia necesarias para culminar esta etapa tan significativa de mi vida, a mis padres, cuyo amor incondicional y sacrificio han sido mi mayor fuente de inspiración, también por su paciencia, apoyo y comprensión durante las largas jornadas de estudio, y a toda mi familia, por estar siempre presentes con su aliento y respaldo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, a través de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Sociales. A la Plana de Docentes, por compartir experiencias profesionales y forjar en mi persona el manejo cognitivo, procedimental y actitudinal en el manejo estratégico de la gerencia social. A la Dra. Gabriela Janeth Aliaga Zamora, por su valioso apoyo como asesora y, por compartir generosamente su conocimiento y experiencia a lo largo de este proceso.

No podría dejar esta oportunidad para agradecer al excelente equipo de jóvenes de mi apreciada iglesia La Merced en La Colpa – Cajamarca, quienes elevaron sus oraciones para que Dios me brinde la fortaleza necesaria.

Mira que te mando que te esfuerces y seas valiente; no temas ni desmayes, porque Jehová tu Dios estará contigo en dondequiera que vayas.

- *Josué 1:9* -

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiv
CAPÍTULO I.....	1
ASPECTOS TEÓRICO-METODOLÓGICO	1
1. CONSIDERACIONES GENERALES	1
1.1. Información básica del ámbito de estudio.....	1
1.1.1. Información del ámbito de estudio.....	1
1.1.2. Información geográfica del ámbito de estudio	4
1.1.3. Demarcación política – Administración del ámbito de estudio.....	5
1.2. Análisis político, económico, social, tecnológico, ecológico y legal del ámbito de estudio	7
1.2.1. Reseña histórica del ámbito (regional y local) de estudio.....	7
1.2.2. Identificación de principales características del ámbito (regional y local) de estudio.....	8
1.3. Justificación.....	24
1.3.1. Justificación Teórica	24
1.3.2. Justificación Práctica.....	25
2. CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS	25
2.1. Objetivos.....	25
2.1.1. Objetivo General.....	25
2.1.2. Objetivos específicos.....	25
2.2. Tipo y diseño del Diagnóstico.....	26
2.2.1. Tipo	26

2.2.2. Diseño	26
2.3. Técnicas e Instrumentos de recojo de información.....	27
2.3.1. Entrevistas	27
2.3.2. Instrumentos de recojo de información.....	28
2.4. Validación de los instrumentos de recojo de información	29
CAPÍTULO II:.....	30
REALIDAD PROBLEMÁTICA DEL ÁMBITO DE ESTUDIO.....	30
2.1. Identificación de principales problemas del ámbito de intervención por dimensiones	30
2.2. Priorización de los problemas, por dimensiones.....	37
2.3. Identificación y formulación del problema central	37
2.4. Aspectos teóricos y metodológicos del problema.....	39
2.4.1. Antecedentes sustantivos del problema	39
2.4.2. Base teórica	41
2.4.3. Marco Conceptual.....	47
2.4.4. Definición de Términos Básicos.....	51
CAPÍTULO III	53
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	53
3.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA.....	53
3.2. FASE I: CONSIDERACIONES BÁSICAS DE LA PROPUESTA.....	53
3.2.1. Fundamentación Teórica de la propuesta.....	53
3.2.2. Fundamentación metodológica de la propuesta	58
3.2.2.1. Métodos.....	59
3.2.2.2. Técnicas e Instrumentos.....	63
3.2.2.3. Justificación	64
3.2.3. Relevancia y pertinencia social de la propuesta.....	65

3.3. FASE II: CONSIDERACIONES CENTRALES DE LA PROPUESTA.....	81
3.3.1. Formulación de objetivos y metas de la propuesta.....	81
3.3.2. Construcción de indicadores.....	82
3.3.3. Medios de verificación	83
3.3.4. Supuestos	84
3.3.5. Análisis de Recursos.....	87
3.3.6. Presupuesto.....	88
3.3.7. Cronograma de actividades	90
3.3.8. Consideraciones Éticas	91
Conclusiones.....	92
Sugerencias.....	93
Referencias	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Ámbito de estudio</i>	1
Tabla 2. <i>Población censada urbana y rural en el 2017</i>	3
Tabla 3. <i>Distribución de establecimientos y personal según RENAES</i>	18
Tabla 4. <i>Tazas de mortalidad, tipos de enfermedad, SIS y EsSalud</i>	18
Tabla 5. <i>Análisis PESTEL</i>	31
Tabla 6. <i>Matriz PESTEL de priorización de problemas</i>	37
Tabla 7. <i>Árbol de problemas, efectos y causas</i>	38
Tabla 8. <i>Matriz de identificación de ideas y soluciones</i>	63
Tabla 9. <i>Análisis de actores</i>	79
Tabla 10. <i>Construcción de indicadores</i>	82
Tabla 11. <i>Presupuesto para implementación de la propuesta</i>	88
Tabla 12. <i>Cronograma de actividades de la propuesta</i>	91

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Mapa del departamento de Cajamarca</i>	2
Figura 2. <i>Edificio del palacio del Gobierno Regional de Cajamarca</i>	5
Figura 3. <i>Esquema del diagnóstico situacional</i>	27
Figura 4. <i>Método AIDA</i>	59
Figura 5. <i>Análisis FODA</i>	60
Figura 6. <i>Método de las 5W+H</i>	61

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

CONADIS: Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad

CTAR: Consejos Transitorios de Administración Regional

IDH: Índice de Desarrollo Humano

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática

MTC: Ministerio de Transportes y Comunicaciones

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

OREDIS: Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

PBI: Producto Bruto Interno

OMAPED: Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad

PRONIS: Programa Nacional de Inversión en Salud

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe tiene como finalidad presentar la propuesta para incrementar la cuota laboral de personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca 2024. La elaboración del trabajo se basó en un análisis integral y la iniciativa de fortalecer la inclusión laboral, garantizando el cumplimiento y la ampliación de sus derechos en el ámbito institucional. Para el desarrollo del análisis se empleó la metodología PESTEL, herramienta que permitió identificar y evaluar los principales factores políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ecológicos y legales que inciden en la inserción laboral de las personas con discapacidad, el aspecto político presentó debilidades en la aplicación de políticas inclusivas, en lo económico la oferta laboral es escasa y la insuficiente inversión en programas de inserción laboral, en el ámbito social persisten barreras culturales y discriminación de empleo, en el aspecto tecnológico se evidenció una brecha en la disponibilidad y uso de tecnologías adaptadas el desempeño laboral, en el aspecto ecológico, se reconoció la importancia de entornos laborales accesibles y sostenibles y, en el aspecto legal, el cumplimiento de la Ley N.º 29973, que establece una cuota mínima de contratación del 5% en entidades públicas. El análisis reveló que las principales limitaciones están asociadas a la débil implementación de políticas inclusivas, la escasa inversión, la persistencia de prejuicios sociales, la falta de herramientas tecnológicas adaptadas y el incumplimiento de la normativa vigente, el que limitan el acceso y permanencia de este grupo en el mercado laboral formal.

Palabras clave: Inclusión laboral, Discapacidad, Exclusión Social, Cuota Laboral, Desempeño Laboral, Políticas Inclusiva, Inserción Laboral.

ABSTRACT

The purpose of this report is to present the proposal to increase the employment quota of people with disabilities at the headquarters of the Regional Government of Cajamarca in 2024. The work was based on a comprehensive analysis and the initiative to strengthen labor inclusion, guaranteeing compliance and expansion of their rights in the institutional sphere.

Para el desarrollo del análisis se empleó la metodología PESTEL, herramienta que permitió identificar y evaluar los principales factores políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ecológicos y legales que inciden en la inserción laboral de las personas con discapacidad, el aspecto político presentó debilidades en la aplicación de políticas inclusivas, en lo económico la oferta laboral es escasa y la insuficiente inversión en programas de inserción laboral, en el ámbito social persisten barreras culturales y discriminación de empleo, en el aspecto tecnológico se evidenció una brecha en la disponibilidad y uso de tecnologías adaptadas al desempeño laboral, en el aspecto ecológico, se reconoció la importancia de entornos laborales accesibles y sostenibles y, en el aspecto legal, el cumplimiento de la Ley N.º 29973, que establece una cuota mínima de contratación del 5% en entidades públicas.

The analysis revealed that the main limitations are associated with the weak implementation of inclusive policies, the scarce investment, the persistence of social prejudices, the lack of adapted technological tools and non-compliance with current regulations, which limit the access and permanence of this group in the formal labor market.

Keywords: Labor Inclusion, Disability, Social Exclusion, Employment Quota, Work Performance, Inclusive Policies, Job Placement.

CAPÍTULO I

ASPECTOS TEÓRICO-METODOLÓGICO

1. CONSIDERACIONES GENERALES

1.1. Información básica del ámbito de estudio

1.1.1. Información del ámbito de estudio

El diagnóstico situacional, se realiza en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca, ubicado en el distrito, provincia y departamento de Cajamarca, con la finalidad de contar con información base para la generación, diseño y elaboración de propuestas de intervención.

Tabla 1

Ámbito de estudio

Distrito	Provincia	Departamento
Cajamarca	Cajamarca	Cajamarca

a) Departamento de Cajamarca

El departamento de Cajamarca, situado en la zona norte del país, cubre una superficie de 33 318 Km², que representa el 2,6 por ciento del territorio peruano. Limita por el norte con la República del Ecuador, por el este con el departamento de Amazonas, por el sur con La Libertad y por el oeste con Lambayeque y Piura. Políticamente está dividido en 13 provincias y 127 distritos, siendo su capital la ciudad de Cajamarca. El territorio comprende dos regiones naturales, sierra y selva, siendo predominante la primera. La altura de la región Cajamarca oscila entre los 400 m.s.n.m. (Distrito de Choros - Cutervo) y los 3 550 m.s.n.m. (Distrito Chadín - Chota). El relieve cajamarquino es muy accidentado debido a que su territorio es atravesado de sur a norte por la cordillera occidental de los Andes.

Figura 1

Mapa del departamento de Cajamarca



Nota. Mapa oficial de la región Cajamarca. Se conforma por 13 provincias y un total de 127 distritos. La región limita con Piura (al oeste y noroeste), Lambayeque (al oeste), La Libertad (al sur) y Amazonas (al este).

b) Población del departamento de Cajamarca

De acuerdo con los resultados del Censo Nacional realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017), el departamento de Cajamarca registró una población total de 1,453,711 habitantes, de los cuales 623,632 personas residen en centros poblados urbanos, representando el 42.9 % del total departamental. En contraste, 830,079 habitantes se encuentran distribuidos en zonas rurales, lo que equivale al 57.1 % de la población, posicionando a Cajamarca como una de las regiones con mayor proporción de población rural a nivel nacional.

Tabla 2*Población censada urbana y rural en el 2017*

Año	Total	Población	
		Urbana	Rural
2017	1,453,711	623,632	830,079

Nota. INEI (2022).

Esta distribución evidencia que, a diferencia de otras regiones del país, en Cajamarca la ruralidad sigue siendo predominante, reflejando una estructura social y económica basada principalmente en la agricultura, la ganadería y actividades extractivas como la minería. Las zonas urbanas, aunque menos numerosas en términos poblacionales, concentran servicios básicos, infraestructura educativa, centros de salud y oportunidades laborales más diversificadas, especialmente en la ciudad de Cajamarca, capital regional, así como en otras localidades como Jaén, Cutervo y Chota. La marcada diferencia entre lo urbano y lo rural también pone en evidencia profundas brechas sociales y económicas. Las áreas rurales enfrentan limitaciones significativas en el acceso a servicios de agua potable, saneamiento, educación de calidad y atención médica especializada, factores que inciden directamente en los niveles de pobreza y desarrollo humano en el departamento. Asimismo, la dinámica poblacional de Cajamarca enfrenta el desafío de la migración interna, donde sectores jóvenes y productivos tienden a desplazarse hacia ciudades en busca de mejores condiciones de vida, dejando a las comunidades rurales con una población envejecida y con menor capacidad de innovación productiva.

Este panorama plantea la necesidad de implementar políticas públicas orientadas a reducir la desigualdad territorial, fortalecer la infraestructura y servicios en zonas rurales, y promover un desarrollo sostenible que valore el potencial agrícola, turístico y cultural de Cajamarca, sin dejar de lado el fortalecimiento de las capacidades en los centros urbanos.

c) Coordenadas UTM

Cajamarca es un departamento en Perú, en la latitud 6°11'40.74" Sur y la longitud 78°35'59.57" Oeste.

1.1.2. Información geográfica del ámbito de estudio

1.1.2.1. Gobierno Regional de Cajamarca

El Gobierno Regional de Cajamarca es el órgano con personalidad jurídica de derecho público y patrimonio propio, se ubica en la provincia del mismo nombre, que tiene a su cargo la administración superior del departamento de Cajamarca en el Perú, cuya finalidad es el desarrollo social, cultural y económico.

El Gobierno Regional de Cajamarca, está constituido por el Gobernador (Roger Guevara Rodríguez y el Consejo Regional, siendo su actual presidente Carlos Jampier Peralta).

Figura 2*Edificio del palacio del Gobierno Regional de Cajamarca*

Nota. Banco de imágenes del Gobierno Regional de Cajamarca

1.1.3. Demarcación política – Administración del ámbito de estudio

La sede principal del Gobierno Regional de Cajamarca se encuentra en la ciudad de Cajamarca, que a su vez es la capital de la provincia de Cajamarca y del propio departamento de Cajamarca. Esta ubicación no solo es estratégica por su importancia histórica y cultural, sino también porque constituye el centro político y administrativo que articula la gobernanza en toda la región.

Administrativamente, el departamento de Cajamarca está conformado por 13 provincias, las cuales se subdividen en 127 distritos. Cada provincia, a su vez, cuenta con su propia municipalidad provincial, mientras que cada distrito posee su respectiva municipalidad distrital. Esta estructura descentralizada permite una gestión más cercana a la ciudadanía y facilita la implementación de políticas públicas en diferentes niveles territoriales.

La sede regional, ubicada en la capital cajamarquina, coordina las funciones ejecutivas a nivel departamental. Desde allí, el Gobernador Regional y su equipo de gestión administran los planes de desarrollo regional, supervisan proyectos de inversión pública y promueven el bienestar social, económico y ambiental en todo el territorio.

En términos geográficos, Cajamarca limita al norte con los departamentos de Amazonas y Piura, al este con Amazonas y La Libertad, al sur con La Libertad, y al oeste con Lambayeque y Piura. Esta ubicación conecta a la región con la costa, la sierra y la selva del Perú, lo que fortalece su papel como un eje de integración interregional.

La demarcación política no solo delimita competencias territoriales, sino que también establece un marco para la planificación del desarrollo, la gestión de recursos naturales y la articulación de políticas públicas con los gobiernos locales. Además, permite la distribución de funciones y recursos conforme a las características socioeconómicas y culturales de cada provincia y distrito.

La provincia de Cajamarca, donde se encuentra la sede regional, está compuesta por los distritos de Baños del Inca, Jesús, La Encañada, Chetilla, Asunción, Cospán, Mgdalena, Namora, Matara, San Juan, Cajamarca y Llacanora, siendo el más importante el distrito de Cajamarca, que alberga la ciudad capital y concentra la mayor parte de la actividad política, económica y administrativa. (Archivo, Gobierno Regional de Cajamarca).

La demarcación política y administrativa es, en este contexto, una herramienta esencial para organizar el territorio, facilitar la gobernabilidad y promover un desarrollo equilibrado que responda a la diversidad geográfica y social de la región.

1.2. Análisis político, económico, social, tecnológico, ecológico y legal del ámbito de estudio

1.2.1. Reseña histórica del ámbito (regional y local) de estudio

En 1980 se crea la Oficina Nacional de Cooperación Popular – COOPOP / sede en Lima, tuvo por finalidad de garantizar la vigencia, permanencia y actualización de la práctica ancestral del trabajo voluntario por el bien común, como medio para que los pueblos y comunidades, ejercitando su iniciativa y esfuerzo desinteresado; además se tuvo secretarías técnicas en las capitales departamentales. En 1993 se crea la CTAR (Consejos Transitorios de Administración Regional (CTARs), son Organismos Públicos Descentralizados del Ministerio de la Presidencia, con autonomía técnica, presupuestal y administrativa, vigente desde el 11 de Julio de 1998, en virtud a la Ley No.26922 Ley Marco de Descentralización de los Consejos Transitorios de Administración Regional.

Dentro de sus principales objetivos se destacan el promover e impulsar el desarrollo socio-económico sostenido y armónico de cada uno de los Departamentos del país, revalorando los patrones culturales, la prestación de servicios públicos y administrativos impulsando las obras de infraestructura básica, mejorando la calidad de vida de la población y promoviendo la participación de la inversión privada.

La Constitución Política de 1993 en su artículo 60 dispone que el Estado pueda realizar subsidiariamente actividad empresarial, directa o indirectamente, por razón de alto interés público o de manifiesta conveniencia nacional. El Gobierno Regional de Cajamarca tiene sus raíces en el proceso de descentralización del Perú, formalizado con la Ley de Bases de Descentralización en 2002. Esta ley impulsó la creación de gobiernos regionales en todo el país, con el objetivo de descentralizar el poder y mejorar la gestión pública. Cajamarca

fue una de las regiones beneficiadas por este proceso, estableciendo su Gobierno Regional en ese mismo año. Desde su creación, el Gobierno Regional de Cajamarca ha sido responsable de la planificación y gestión del desarrollo económico, social, cultural y ambiental de la región. Su estructura de funcionamiento incluye un Consejo Regional, integrado por 19 consejeros electos, y un Gobernador Regional, elegido democráticamente para liderar la administración. A lo largo de los años, Cajamarca ha enfrentado desafíos importantes relacionados con la pobreza, la infraestructura y los conflictos socioambientales, especialmente en torno a la minería, que es una actividad económica clave en la región. Actualmente el Gobierno Regional de Cajamarca, tiene su sede en la capital que lleva su mismo nombre, tiene 39 unidades ejecutoras, quienes son las encargadas de conducir la ejecución de operaciones orientadas a la gestión de los fondos que administran, conforme a las normas y procedimientos del Sistema Nacional de Tesorería.

Los gobernadores que han pasado por el sillón regional por voto popular fueron: Felipe Pita Gastelumendi, Jesús Coronel Salirrosas, Gregorio Santos Guerrero, Porfirio Medina Vásquez, Mesías Guevara Amasifuén y actualmente Roger Guevara Rodríguez.

1.2.2. Identificación de las principales características del ámbito (regional y local) de estudio

1.2.2.1. Dimensión política

El Gobierno Regional de Cajamarca está estructurado sobre los principios de descentralización, autonomía y participación ciudadana, tal como lo establece la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales (Ley N.º 27867). Esta instancia política tiene como máxima autoridad al Gobernador Regional, cargo que se elige mediante sufragio directo cada cuatro años, junto con los miembros del Consejo Regional, quienes representan a cada provincia de la región.

En el periodo 2023-2026, Cajamarca está gobernada por Roger Guevara Rodríguez, quien asumió el cargo con la promesa de dinamizar el desarrollo territorial, mejorar la transparencia en la gestión pública y fortalecer los mecanismos de vigilancia ciudadana. La gestión actual ha priorizado el diálogo con la sociedad civil organizada, enfocándose en la solución de conflictos sociales y la promoción de la gobernabilidad democrática.

Uno de los desafíos recurrentes en la dimensión política de Cajamarca es la limitada articulación entre el nivel regional y los gobiernos locales. A pesar de que el Consejo Regional, compuesto por 14 consejeros, busca representar de manera equitativa a las provincias, aún persisten brechas de coordinación en la toma de decisiones, especialmente en temas de inversión pública, desarrollo económico y gestión de recursos naturales.

En términos de representación política, Cajamarca históricamente ha mostrado un electorado con preferencias por movimientos regionales, antes que por partidos políticos nacionales. Esta característica refleja un fuerte sentido de identidad territorial, pero también una fragmentación política que, en ocasiones, debilita la continuidad de las políticas públicas.

De acuerdo con el Índice de Capacidad de Gobierno Regional elaborado por el CEPLAN en 2023, Cajamarca presenta una capacidad media en cuanto a la formulación de políticas públicas, con una puntuación de 57.8 puntos en un rango de 0 a 100, lo que evidencia avances, pero también limitaciones en la gestión institucional. Esta capacidad se ve afectada por la alta rotación de funcionarios públicos, la burocracia y los problemas de corrupción que han golpeado a diversas gestiones anteriores.

En cuanto a participación ciudadana, el Gobierno Regional impulsa espacios como el Presupuesto Participativo Regional, donde líderes sociales, comunidades y organizaciones civiles intervienen en la definición de proyectos de inversión. Sin embargo, según reportes de la Contraloría General de la República, estos espacios aún enfrentan retos en cuanto a la

representatividad real de los sectores más vulnerables y la transparencia en la priorización de obras.

Finalmente, la dimensión política también se expresa en la gestión de conflictos sociales. Cajamarca es una de las regiones con mayor número de conflictos vinculados a la minería, especialmente en provincias como Hualgayoc y Celendín. Ante ello, el Gobierno Regional ha buscado implementar mesas de diálogo y fortalecer su Oficina de Gestión de Conflictos, aunque con resultados limitados debido a la complejidad de los intereses involucrados.

1.2.2.2. Dimensión Económica

- a) **Producto Bruto Interno:** Según el Banco Central de Reserva del Perú, el Producto Bruto Interno (PBI) de Cajamarca en 2024 representó aproximadamente el 2.4% del total nacional, lo que equivale a unos S/ 10,500 millones (aproximadamente \$2,800 millones). Este porcentaje refleja la condición de Cajamarca como una región donde predominan las actividades extractivas y el sector primario.
- b) **Producto Per Cápita:** El Producto Bruto Interno (PBI) per cápita de Cajamarca se encuentra entre los más bajos de Perú. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), para el año 2022, el PBI per cápita de la región Cajamarca se estimó en aproximadamente 9,580 soles anuales, lo que está significativamente por debajo del promedio nacional, que es de alrededor de 21,000 soles.
- c) **Tasas de Inflación:** Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la inflación en Cajamarca para 2024 estuvo ligeramente por debajo del promedio nacional, situándose alrededor del 5.8%. Esto se debe, en parte, a la alta producción agrícola de la región, que amortiguó el impacto del aumento de los precios de los alimentos.

- d) **Tasa de empleabilidad:** Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la tasa de empleo en la región Cajamarca fue de aproximadamente 75.2%. Esto representa una leve mejoría respecto al año anterior, que fue de 73.8%.
- e) **Producción Agrícola:** Este sector significativo que aporta alrededor del 17% al PBI regional, con productos clave como el café, el maíz, la papa y los derivados lácteos.
- f) **Producción Pecuaria:** La producción pecuaria en Cajamarca es una de las principales actividades económicas, debido a su geografía y clima favorables para la ganadería. Este sector incluye la producción de leche, carne y derivados.
- g) **Producción de leche:** Cajamarca es una de las principales regiones productoras de leche en Perú, con una producción anual de aproximadamente 360 millones de litros (2023). Esto representa alrededor del 20% de la producción nacional.
- h) **Producción de carne bovina:** La región tiene un gran desarrollo en la ganadería de bovinos, alcanzando una producción anual de 24,000 toneladas de carne (2022).
- i) **Producción de ovinos:** Cajamarca es también una importante región productora de lana y carne de ovino, con una producción de más de 1,200 toneladas de carne en 2022.
- j) **Producción de porcinos y aves:** En cuanto a la crianza de porcinos, se estima que se producen alrededor de 8,000 toneladas anuales de carne porcina, mientras que la producción avícola ha alcanzado 24 millones de unidades de pollo al año.
- k) **Producción Forestal:** La producción forestal en Cajamarca juega un rol importante en el desarrollo económico y ambiental de la región. Esta actividad incluye la explotación de madera, la reforestación y el uso de recursos no maderables como plantas medicinales y frutas silvestres.

Cajamarca posee una gran diversidad de ecosistemas forestales, que abarcan zonas altoandinas y valles interandinos. Sin embargo, el avance de la agricultura y la deforestación desmedida han afectado los bosques en la región, limitando su potencial.

Cajamarca cuenta con aproximadamente 600,000 hectáreas de bosques, aunque se estima que la deforestación anual alcanza las 7,500 hectáreas debido a la tala ilegal y la expansión agrícola. Según el Gobierno Regional de Cajamarca 2024, se ha avanzado en la reforestación de 25,000 hectáreas entre 2015 y 2023, con especies como el pino y el eucalipto, en un intento por recuperar las zonas degradadas.

En el año 2023, la producción maderera alcanzó un volumen de 75,000 metros cúbicos, representando un aumento del 10% respecto al año anterior. Sin embargo, gran parte de la madera extraída proviene de prácticas informales y no sostenibles.

Contribución económica: La producción forestal representa alrededor del 3.5% del Producto Bruto Interno (PBI) regional, con una tendencia creciente en sectores vinculados a productos forestales no maderables y turismo ecológico.

- a) **Comercio y Servicios:** El sector comercio y servicios contribuyen con el **30%** del PBI, con un crecimiento impulsado por el turismo, aunque su impacto aún es limitado en comparación con otras regiones.
- b) **Minería:** Cajamarca es un polo minero importante, representando el **15%** de la producción minera nacional, principalmente por la extracción de oro y cobre. Empresas como Yanacocha han sido clave en el desarrollo económico de la región.
- c) **Turismo:** El sector turístico en Cajamarca es una de las principales fuentes de ingresos para la región debido a su rica herencia cultural, histórica y paisajística. Según el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (MINCETUR), en 2022 Cajamarca recibió alrededor de 500,000 visitantes. Este número ha ido recuperándose después de la caída durante la pandemia de COVID-19.

El rubro turístico emplea a aproximadamente 12,000 personas en la región, principalmente en áreas como la hotelería, transportes, restaurantes y guías turísticos. (Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, 2023).

1.2.2.2. Dimensión Social

Sector Educación: El sector educativo en Cajamarca es fundamental para el desarrollo social y económico de la región. La educación en Cajamarca se enfrenta a retos como la infraestructura educativa, la calidad docente, y la equidad en el acceso, especialmente en zonas rurales.

- a) **Número de Instituciones Educativas (Públicas y Privadas):** Según el Ministerio de Educación, Cajamarca cuenta con más de 8, 725 instituciones educativas públicas distribuidas en todos sus niveles (inicial, primaria y secundaria). La mayoría de estas instituciones se encuentran en áreas rurales, donde se atiende a la población más vulnerable.
- b) **Número de Docentes, por niveles y modalidad:** El número de docentes que labora en las instituciones educativas públicas es 32 mil 843, de los cuales 5 mil 375 son de nivel inicial; 13 mil 11 de primario y 12 mil 281 de secundario. En cuanto a personal no docente o administrativo se registra 4 mil 584, de los cuales 1 mil 837 labora en inicial, 816 en primaria y 1 mil 482 en secundaria.
- c) **Infraestructura Educativa, por niveles y modalidad:** Son 8 mil 725 planteles estatales distribuidos a nivel regional que acogen a los estudiantes. El sector privado oferta servicios en 610 planteles.

El departamento de Cajamarca cuenta con 15 institutos superiores pedagógicos, 47 tecnológicos y 50 técnico-productivos.

- d) Brecha Educativa:** Según la Estadística de Calidad Educativa 2024, el sector educativo en Cajamarca presenta una estructura compuesta por centros educativos públicos y privados, tanto en áreas urbanas como rurales. La brecha educativa en Cajamarca se manifiesta principalmente en las zonas rurales, donde la infraestructura educativa es deficiente, faltan docentes capacitados, y hay menos acceso a tecnología. Los estudiantes en áreas rurales enfrentan mayores dificultades para completar sus estudios, en comparación con los estudiantes de áreas urbanas.
- **Deserción escolar:** En zonas rurales, la tasa de deserción escolar alcanza el 14%, mientras que en áreas urbanas es del 8%.
 - **Acceso a Internet:** Solo el 20% de las escuelas rurales tienen acceso a internet, en contraste con el 75% de las escuelas urbanas.
 - **Infraestructura:** Aproximadamente el 40% de las escuelas rurales carecen de servicios básicos como agua potable y electricidad, mientras que, en las zonas urbanas, este porcentaje es solo del 10%.
 - **Nivel de logro académico:** Los estudiantes en áreas rurales presentan un 30% menos de rendimiento en pruebas de comprensión lectora y matemáticas en comparación con los de zonas urbanas.
- e) Tasa de escolarización:** La tasa de escolarización en la región Cajamarca ha mostrado avances en los últimos años, aunque aún enfrenta retos importantes, especialmente en áreas rurales. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), para el año 2024, la tasa neta de escolarización en educación primaria en Cajamarca alcanzaba alrededor del 94.5%. Sin embargo, en educación secundaria, la tasa neta de escolarización era más baja, con un promedio cercano al 78%, reflejando una disminución significativa en comparación con la primaria.

La brecha es más pronunciada en las zonas rurales, donde las dificultades de acceso a la educación son mayores, con una tasa de escolarización secundaria alrededor del 70%, mientras que en áreas urbanas la cifra se aproxima al 85%. Esta disparidad está relacionada con problemas de infraestructura, falta de personal docente, y condiciones económicas que afectan la continuidad de los estudios.

Además, el acceso a la educación inicial también es un desafío, con una tasa de escolarización que en 2022 era cercana al 83%, mostrando un ligero aumento respecto a años anteriores.

f) Tasa de asistencia y repitencia escolar: La tasa de asistencia escolar en la región Cajamarca ha mostrado mejoras en los últimos años, aunque aún enfrenta desafíos en algunas zonas rurales. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la tasa de asistencia escolar en la educación primaria para el año 2022 fue del 95.8%, lo que refleja un compromiso significativo en asegurar que los niños asistan a clases. Sin embargo, este porcentaje disminuye en las áreas rurales, donde factores como la distancia a los centros educativos, la pobreza y la falta de infraestructura adecuada afectan la regularidad de la asistencia.

En cuanto a la repitencia escolar, los datos indican que la región Cajamarca tiene una tasa de repitencia en la educación primaria que rondaba el 4.2% en el año 2022, lo cual es superior al promedio nacional de 3.6%. Las razones principales de la repitencia escolar están vinculadas al bajo rendimiento académico, la falta de apoyo pedagógico y las dificultades socioeconómicas de las familias.

Es importante destacar que, en áreas rurales de Cajamarca, la repitencia escolar es más alta, afectando principalmente a los estudiantes varones. Las zonas con mayor incidencia de repitencia suelen ser aquellas con menores recursos y donde el acceso a la

educación de calidad es más limitado, lo que pone en evidencia la necesidad de políticas educativas más inclusivas y focalizadas en mejorar la calidad de la enseñanza en estas áreas.

La asistencia y repitencia escolar son indicadores clave para evaluar el éxito de los programas educativos en la región. A pesar de los avances en infraestructura y acceso, aún queda un largo camino por recorrer para mejorar la calidad de la educación y reducir los índices de repitencia escolar en Cajamarca, lo que implica la necesidad de una mayor inversión en capacitación docente y en estrategias pedagógicas adaptadas a las realidades locales.

g) Tasa de abandono escolar: La tasa de abandono escolar en la región Cajamarca ha sido una preocupación significativa, especialmente en áreas rurales. Según el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU), Cajamarca ha registrado una de las tasas más altas de abandono escolar en comparación con otras regiones del país.

En el nivel secundario, la tasa de abandono escolar en Cajamarca alcanzó aproximadamente un 8.3% en 2022, superior al promedio nacional, que se situó en torno al 6.2%. Las razones principales incluyen factores socioeconómicos, falta de infraestructura educativa adecuada y dificultades en el acceso a instituciones educativas en áreas rurales.

Además, en la educación primaria, aunque la tasa de abandono es menor, aún es preocupante, con un porcentaje cercano al 4%, impulsado por la pobreza y la necesidad de que los niños trabajen para apoyar a sus familias.

h) Tasa de analfabetismo: La tasa de analfabetismo en la región Cajamarca ha sido una preocupación persistente en el contexto educativo peruano. A lo largo de los años, se han implementado diversas políticas para reducirla, pero aún existen desafíos importantes, especialmente en las zonas rurales.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la tasa de analfabetismo en Cajamarca era del 10.4% en 2023, una de las más altas en comparación con otras regiones del Perú, donde el promedio nacional era del 5.5%. Este porcentaje refleja las dificultades de acceso a la educación en áreas rurales, donde la tasa es más elevada en comparación con las zonas urbanas. Por ejemplo, en los distritos más alejados y con menores recursos, la falta de infraestructura educativa y la limitada capacitación docente han sido obstáculos significativos.

Asimismo, las mujeres son las más afectadas por el analfabetismo en Cajamarca. En 2021, se reportó que el 14% de las mujeres en las áreas rurales de la región no sabían leer ni escribir, en contraste con el 6% de los hombres. Esta brecha de género pone de manifiesto la necesidad de políticas focalizadas que aborden la educación de las mujeres, especialmente en comunidades rurales y en situación de pobreza.

Sector Salud

Existen 191 establecimientos categorizados como "hospitales" (según el Compendio Estadístico 2023, considerando públicos, privados, clínicas y fuerzas armadas/policía) Sin embargo, si hablamos de hospitales públicos en funcionamiento (segundo y tercer nivel), el Ministerio de Salud reportó 31 hospitales existentes en la región, comparado con una brecha óptima que indica que se deberían contar con 51 para cubrir adecuadamente la demanda, reflejando una brecha del 64.5 %.

En la región Cajamarca existen varios hospitales, entre ellos el Hospital Regional de Cajamarca y hospitales de nivel provincial y distrital. En la región Cajamarca (según datos oficiales del 2022 del Registro Nacional de Establecimientos de Salud – RENAES), los establecimientos de salud públicos se distribuyen según la tabla 1.

Tabla 3*Distribución de establecimientos y personal según RENAES*

Según RENAES	Distribución de establecimientos y personal
Hospitales	19
Centros de Salud	191
Puestos de Salud	788
Médicos	En total, se reportan aproximadamente 800 médicos en la región, distribuidos entre hospitales, centros de salud y postas médicas.
Médicos especialistas	Alrededor de 150 especialistas, concentrados principalmente en el Hospital Regional de Cajamarca.
Médicos generales	Aproximadamente 650, distribuidos en los diferentes niveles de atención.
Enfermeros	Hay alrededor de 1,200 enfermeros en la región.
Enfermeros del Hospital	Unos 500 enfermeros trabajan en hospitales.
Enfermeros de Centros de Salud y Postas	Aproximadamente 700 enfermeros están asignados a centros de salud y postas médicas.
Técnicos de salud	Unos 600 técnicos de salud, incluyendo técnicos de laboratorio y radiología, prestan servicios en la región.
Otros profesionales	Hay también personal auxiliar como farmacéuticos, nutricionistas y psicólogos, sumando alrededor de 200 profesionales.

Nota. Datos obtenidos del Registro Nacional de Establecimiento de Salud – RENAES 2024.

Tabla 4*Tazas de mortalidad, tipos de enfermedad, SIS y EsSalud*

Esperanza de Vida al Nacer	La esperanza de vida al nacer en Cajamarca es de aproximadamente 76 años, similar a la media nacional, pero con variaciones dependiendo de las zonas urbanas y rurales.
-----------------------------------	---

Tasa de Mortalidad Infantil	Alrededor de 15 por cada 1,000 nacidos vivos, aunque esto puede variar según la provincia.
Tasa de Mortalidad General	Aproximadamente 5.8 por cada 1,000 habitantes.
Enfermedades Respiratorias	Alta incidencia, con tasas de morbilidad de hasta 35% en algunas áreas rurales, principalmente durante la temporada de frío.
Enfermedades Diarreicas Agudas	La tasa de morbilidad es de aproximadamente 10% en niños menores de 5 años.
SIS (Seguro Integral de Salud)	El SIS cubre a aproximadamente el 60% de la población en Cajamarca, proporcionando acceso a servicios médicos básicos.
EsSalud	Aproximadamente el 25% de la población tiene acceso a EsSalud, especialmente en áreas urbanas y trabajadores formales.
Otros Seguros de Salud	El 15% restante de la población cuenta con otros tipos de seguros de salud, como seguros privados o seguros de las fuerzas armadas.

Nota. Datos obtenidos del Registro Nacional de Establecimiento de Salud – RENAES 2024.

Sector Vivienda: En la región Cajamarca, la tenencia de la vivienda está distribuida de la siguiente manera: Aproximadamente el 70% de los hogares en Cajamarca son propietarios de sus viviendas, entre tanto, el 20% de los hogares alquilan sus viviendas. La distribución de los tipos de vivienda en Cajamarca es la siguiente: Viviendas unifamiliares, representan el 65% de las viviendas en la región. Estas viviendas suelen ser casas independientes destinadas a una sola familia. Las viviendas multifamiliares constituyen el 20% de las viviendas, y están formadas por edificios de varios pisos que albergan a múltiples familias. Entre tanto, las viviendas compartidas representan el 10% de las viviendas, están destinadas a múltiples familias, pero en una sola estructura, como las viviendas con compartimentos independientes.

El acceso a los servicios básicos en Cajamarca se distribuye de la siguiente manera: Agua Potable: El 85% de las viviendas tienen acceso a agua potable. Sin embargo, en áreas rurales, este porcentaje puede ser menor. En el servicio de electricidad, a aproximadamente el 90% de las viviendas en la región tienen acceso a electricidad. Asimismo, el acceso a servicios de saneamiento adecuado (inodoro y sistema de eliminación de desechos) llega al 80%. En cuanto al servicio de Telefonía es casi universal llegando al 95%, mientras que el acceso a internet es del 60%, con una brecha notable en áreas rurales.

En la región Cajamarca las viviendas tienen diversos usos. En cuanto a las residencias, el 80% de viviendas son destinadas a este sector. Un 10% de las viviendas también se utilizan como locales comerciales, especialmente en áreas urbanas. Entre tanto, alrededor del 5% de las viviendas se usan también para ofrecer servicios, como consultorios u oficinas.

Violencia y Seguridad

La situación de violencia y seguridad en la región Cajamarca ha sido objeto de preocupación en los últimos años, debido a un aumento de ciertos delitos y problemas sociales. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en 2023 se registraron 1,200 denuncias por delitos comunes en Cajamarca, un incremento del 15% respecto al año anterior. Los delitos más frecuentes fueron robos a domicilios, hurtos y asaltos en la vía pública, concentrados principalmente en las zonas urbanas de las provincias de Cajamarca y Jaén.

En 2023, la Policía Nacional del Perú (PNP) y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) registraron más de 3,500 casos de violencia doméstica, un aumento del 10% con respecto al año anterior. El 77% de las víctimas fueron mujeres, y el 23% correspondió a niños y adolescentes. En cuanto a los homicidios Cajamarca presenta una tasa de homicidios de 4.2 por cada 100,000 habitantes en 2023, por debajo del promedio

nacional de 7.8, lo que indica una relativa estabilidad en comparación con otras regiones del país.

1.2.2.4. Dimensión Tecnológica

En Cajamarca, el Gobierno Regional ha impulsado la transformación digital como parte de su estrategia de modernización. Se han implementado la plataforma digital MAD 3.0 (Módulo de Atención Digital) que permite realizar trámites en línea, mejorando la eficiencia y reduciendo la burocracia. Hasta la fecha el Gobierno Regional de Cajamarca, ha firmado 3 convenios con gobiernos regionales y 3 con municipios provinciales para seguir implementando esta plataforma que permite reducir el uso de papel y contribuir al cuidado del medioambiente a través de la firma digital.

La digitalización de los servicios públicos abarca el registro de documentación de la ciudadanía, seguimiento documentario y trámite interno entre los colaboradores y de las diferentes dependencias de la institución. En referencia a la infraestructura tecnológica, Cajamarca presenta un avance limitado, especialmente en áreas rurales. Según datos del Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC), solo el 40% de la región tiene acceso a una cobertura de Internet adecuada. La red de fibra óptica aún no llega a todas las provincias, lo que crea una brecha digital significativa entre áreas urbanas y rurales. El uso de plataformas digitales en Cajamarca ha crecido principalmente en los sectores educativo y de salud. La pandemia aceleró la adopción de herramientas digitales, aunque persisten dificultades de acceso en zonas remotas. Las plataformas de telemedicina y educación en línea son algunas de las más utilizadas, pero la brecha tecnológica limita su impacto en las áreas más alejadas de la región.

A nivel regional, en base a la seguridad digital, Cajamarca ha comenzado a implementar sistemas de ciberseguridad en sus plataformas. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), menos del 20% de la población tiene conocimiento sobre

buenas prácticas de seguridad digital, lo que refleja la necesidad de programas de concientización. Las micro y pequeñas empresas (MYPE) están comenzando a adoptar herramientas de comercio electrónico, pero su impacto aún es incipiente en comparación con otras regiones del país. Los datos del INEI revelan que solo el 15% de las empresas locales emplean servicios digitales en sus operaciones diarias. Según el último censo del INEI, menos del 30% de la población accede regularmente a Internet, lo que evidencia la necesidad de mayor inversión en educación digital. Estos aspectos reflejan que, aunque hay esfuerzos y avances, la transformación tecnológica en Cajamarca se enfrenta a desafíos significativos, principalmente en términos de infraestructura y acceso equitativo a la digitalización.

1.2.2.5. Dimensión Ecológica

Los recursos naturales en la región Cajamarca incluyen minerales, agua, suelo, biodiversidad y bosques. Destacan los recursos mineros como el oro y la plata. En el sector agrícola, la región produce café, maíz, papas y productos ganaderos. Sin embargo, la explotación minera ha generado tensiones por el uso del agua y el impacto ambiental. En 2023, el sector minero representó aproximadamente el 50% del PBI de Cajamarca. La región alberga el 20% de las reservas de oro del Perú, siendo una de las principales fuentes de exportación. La huella ecológica de Cajamarca fue de 3,5 hectáreas globales por persona, superior al promedio nacional de 2,9 hectáreas globales. Un aspecto clave que contribuye a ello es la deforestación en la región ya que se registra una pérdida anual de 10,000 hectáreas de bosques.

Otro de los aspectos que se resalta dentro de esta dimensión es el Índice de Desarrollo Humano, este se combina con la esperanza de vida, el acceso a la educación y el ingreso per cápita. En Cajamarca, aunque el IDH ha mejorado en los últimos años, aún se encuentra por debajo del promedio nacional debido a los desafíos en la calidad de vida y el acceso a servicios básicos. En 2022, el IDH de Cajamarca fue de 0.619, uno de los más bajos en el

Perú, en comparación con el promedio nacional de 0.773. En la región, las provincias con menor IDH son Celendín y San Ignacio.

Frente a la dimensión de sostenibilidad ambiental, este índice evalúa la capacidad de una región para mantener un equilibrio entre el desarrollo económico y la conservación del medio ambiente. En Cajamarca, los proyectos mineros y agrícolas han generado tensiones sobre la sostenibilidad ambiental, particularmente en el uso del agua. Cajamarca tiene un puntaje bajo en el Índice de Sostenibilidad Ambiental, ubicándose en el puesto 22 a nivel nacional en 2023. La extracción de agua para minería y el manejo ineficiente de recursos naturales afectan este índice. Otra de los aspectos claves que no debe pasar desapercibido es la vulnerabilidad ambiental, esta se relaciona con la susceptibilidad a desastres naturales, como la sequía, la degradación de los suelos y la deforestación. El cambio climático y las prácticas insostenibles de uso de la tierra incrementan los riesgos. Según el Índice de Vulnerabilidad Climática de Perú (2023), Cajamarca se encuentra en el top 5 de las regiones más vulnerables debido a la pérdida de bosques y la dependencia de recursos hídricos. En 2022, Cajamarca registró un aumento del 35% en áreas degradadas por la minería informal y la agricultura intensiva.

1.2.2.6. Dimensión Legal

El Poder Judicial y el Ministerio Público desempeñan roles fundamentales en la administración de justicia en Cajamarca. Poder Judicial, cuenta con la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, que tiene jurisdicción sobre las provincias de la región. Según el reporte oficial del Ministerio de Justicia, en el 2023, la corte resolvió alrededor de 18,000 casos judiciales, que incluyen procesos civiles, penales, laborales, y familiares. Las salas más congestionadas son las penales, debido al aumento de la criminalidad en la región. Por otro lado, el Ministerio Público, a través de la Fiscalía de Cajamarca, es responsable de investigar delitos y promover la acción penal. En 2023, la Fiscalía recibió más de 20,000

denuncias, de las cuales el 60% estaban relacionadas con delitos contra el patrimonio (robos, hurtos), seguidos de delitos contra la vida y la salud (homicidios y lesiones).

Otra de las entidades encargadas de la dimensión legal es la Policía Nacional del Perú, que tiene presencia en toda la región, con 77 comisarías distribuidas en las provincias y distritos de Cajamarca. En 2023, la Policía realizó más de 15,000 operativos de seguridad, logrando desarticular aproximadamente 150 bandas delictivas que operaban en robos, extorsiones, y tráfico de drogas.

En cuanto a la seguridad vial, se reportaron 1,200 accidentes de tránsito en el año 2023, de los cuales la Policía gestionó el 90% de los casos con intervención efectiva.

Labor similar realizan las Rondas Campesinas, las que conforman una de las instituciones más tradicionales y efectivas en la región, con más de 25,000 ronderos registrados en la región Cajamarca. En 2023, las rondas campesinas gestionaron más de 5,000 conflictos locales, relacionados principalmente con disputas de tierras, robos menores, y delitos menores. Alrededor del 75% de estos casos fueron resueltos sin intervención judicial, fortaleciendo su rol como pacificadores comunitarios. Las rondas también han participado activamente en la vigilancia y protección del medio ambiente, realizando más de 500 operativos contra la minería ilegal y la tala de bosques en 2023.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Teórica

La inclusión laboral es un derecho fundamental que promueve la equidad y la participación activa en la sociedad. Según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ONU, 2006. Según la teoría de la Justicia Social (John Rawls) menciona que: toda persona tiene derecho a igual libertad, y las desigualdades sociales y económicas deben estar organizadas para beneficiar a los más desfavorecidos; la teoría del capital

humano (Gary Becker) nos dice que: Invertir en las capacidades y habilidades de los trabajadores incrementa la productividad y el desarrollo económico; la teoría de la inclusión social sustenta que todos los grupos sociales deben tener acceso equitativo a los recursos, oportunidades y derechos y la teoría de la responsabilidad social institucional justifica que el Gobierno Regional actúe como ejemplo y líder en inclusión laboral, promoviendo el empleo de personas con discapacidad como parte de su compromiso ético y social.

1.3.2. Justificación Práctica

El análisis del nivel de inclusión laboral en el Gobierno Regional de Cajamarca permitirá identificar áreas de mejora en las políticas actuales. Al proponer soluciones, este estudio contribuirá a la implementación de mejores prácticas de inclusión que beneficien tanto a la institución como a las personas con discapacidad, mejorando su calidad de vida y participación social.

2. CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

2.1. Objetivos

2.1.1. Objetivo General

Elaborar una propuesta para incrementar la cuota laboral de personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca – 2024.

2.1.2. Objetivos específicos

- a. Elaborar un diagnóstico sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca.
- b. Analizar la cuota laboral de personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca.

- c. Diseñar una propuesta de inserción laboral para incrementar la cuota de personas con discapacidad en la sede el gobierno regional de Cajamarca.

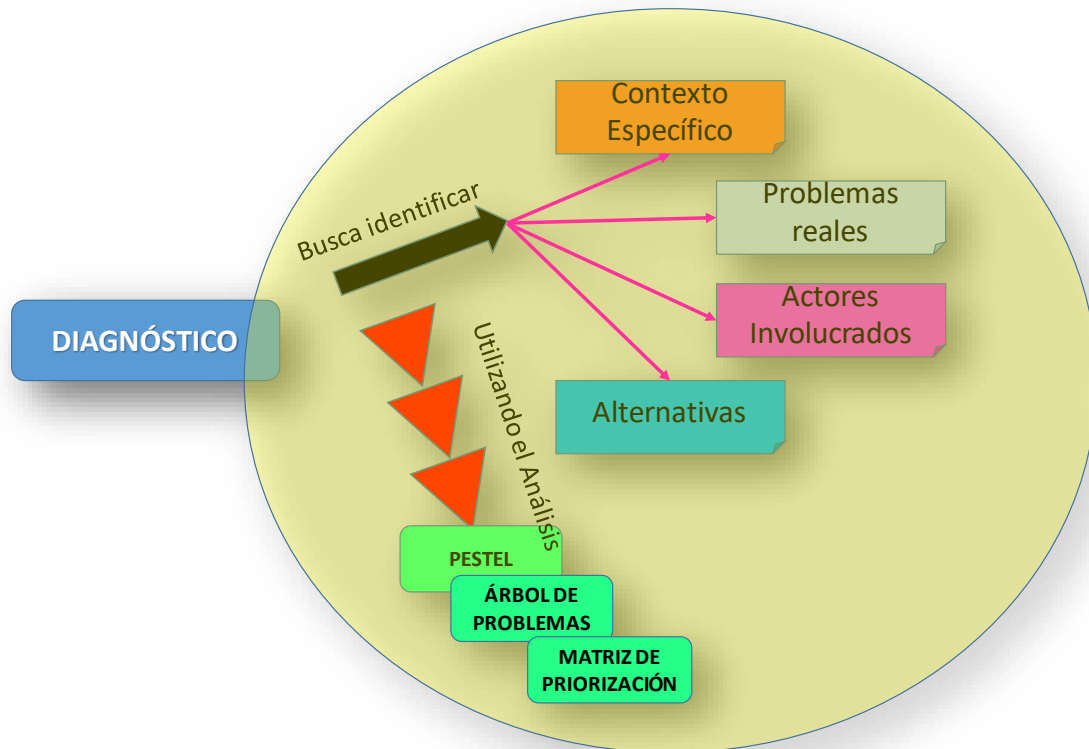
2.2. Tipo y diseño del Diagnóstico

2.2.1. Tipo

El diagnóstico situacional desarrolla una interpretación del proceso del cambio social, tecnológico y económico en una región determinada, como base para diseñar un conjunto sistemático de acciones dirigidas a un desarrollo social acelerado, el aumento del ingreso de los grupos objetivos y asegurar la obtención de beneficios sustentables.

2.2.2. Diseño

El diagnóstico constituye el punto de inicio para la formulación de las propuestas que se implementen para hacer frente a los problemas identificados y priorizados.

Figura 3*Esquema del diagnóstico situacional*

2.3 Técnicas e Instrumentos de recojo de información

2.3.1. Entrevistas

a) Entrevistas estructuradas

Según Roulston (2020), una entrevista estructurada es un tipo de entrevista en la que el entrevistador sigue una serie de preguntas previamente establecidas, formuladas en un orden específico y de manera estandarizada para todos los entrevistados. Este formato busca garantizar que todos los participantes respondan a las mismas preguntas, permitiendo comparaciones y análisis consistentes de las respuestas. Las entrevistas estructuradas son comunes en la investigación social y en procesos de selección de personal.

Para el siguiente trabajo, las preguntas serán dirigidas a los responsables del recurso humano y al gobernador regional Roger Guevara. El objetivo es conocer las barreras y las

medidas implementadas para beneficiar a las personas con discapacidad en la sede institucional de Gobierno Regional de Cajamarca.

b) Encuestas

En su libro Metodologías de investigación en ciencias sociales Martínez (2021), lo describe de la siguiente manera. Una encuesta es una técnica de recolección de datos que se utiliza para obtener información de un grupo de personas mediante un conjunto de preguntas estandarizadas. Este método permite recolectar percepciones, opiniones o comportamientos de una muestra de población, lo que facilita el análisis estadístico de los resultados obtenidos. Este instrumento será aplicado a 50 colaboradores del Gobierno Regional para medir el nivel de sensibilización sobre la inclusión laboral.

2.3.2. Instrumentos de recojo de información

a) Revisión documental

La revisión documental es un proceso de recopilación y análisis de información a partir de documentos escritos, como libros, informes, artículos científicos, tesis y otros registros, con el fin de obtener datos que apoyen una investigación o estudio. Este método permite examinar la información existente para establecer antecedentes teóricos o evidencias empíricas sin recurrir a la recolección directa de datos Reyes (2021).

Para el siguiente trabajo se consideró la revisión de políticas, normativas, leyes, ordenanzas y reportes sobre inclusión laboral, las mismas que permitieron fortalecer la investigación.

b) Formato de análisis PESTEL: Es una matriz diseñada para organizar y sistematizar la información recopilada según las seis dimensiones del análisis PESTEL (Política, Económica, Social, Tecnológica, Ambiental y Legal). Este instrumento facilita la integración de datos cuantitativos y cualitativos, permitiendo identificar los factores externos

que afectan el entorno del proyecto o comunidad analizada, y orienta la toma de decisiones estratégicas.

2.4. Validación de los instrumentos de recojo de información

La validación de los instrumentos de recolección de datos es esencial para garantizar la calidad de la información en una investigación (Hernández et al., 2014), en este trabajo, la validación se desarrolló mediante una revisión exhaustiva de las fuentes secundarias, evaluando su pertinencia, actualidad y adecuación al contexto del estudio; se examinará la coherencia y confiabilidad de los documentos.

Además, se consideraron criterios metodológicos propios del diagnóstico y de la investigación propositiva, tales como la identificación sistemática de la problemática, el análisis contextual de la información y la formulación de propuestas sustentadas en evidencias teóricas y empíricas, lo que permitió fortalecer la validez interna del estudio. Este proceso contribuyó a reducir posibles sesgos y a asegurar que los datos recopilados reflejen de manera precisa el fenómeno analizado, que permitió incrementar la credibilidad y el rigor científico de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO II

REALIDAD PROBLEMÁTICA DEL ÁMBITO DE ESTUDIO

2.1. Identificación de los principales problemas del ámbito de intervención por dimensiones

El análisis PESTEL es una herramienta que permite a las organizaciones identificar y evaluar los factores externos que pueden influir en su desempeño y en la toma de decisiones a largo plazo, formado por seis dimensiones: Político, Económico, Social, Tecnológico, Ecológico (o Ambiental) y Legal. Este modelo ofrece una visión estructurada del contexto en el que opera una empresa, facilitando la detección temprana de oportunidades y amenazas que podrían surgir fuera de su control directo. En el ámbito político, se consideran la estabilidad gubernamental, políticas fiscales y comerciales, y relaciones internacionales; en lo económico, analizan variables como el crecimiento del PIB, tasas de inflación, tipo de cambio, desempleo y poder adquisitivo de los consumidores. En cuanto a lo social, analiza los factores y tendencias demográficas, cambios en los valores culturales, nivel educativo y comportamiento del consumidor. El componente tecnológico estudia el avance de la innovación, la automatización, la digitalización y la inversión en investigación y desarrollo, todos ellos elementos clave para mantener la competitividad; el aspecto ecológico analiza la sostenibilidad, el cambio climático, la gestión de recursos naturales y las regulaciones medioambientales, lo legal abarca normativas vigentes y futuras relacionadas con el derecho laboral, la protección del consumidor, la propiedad intelectual y la competencia. Gracias a su enfoque amplio y sistemático, el análisis PESTEL permite a las empresas anticiparse a cambios significativos del entorno, ajustar sus estrategias de negocio y reducir la incertidumbre en un entorno global cada vez más dinámico y complejo (UNIR, 2025).

Tabla 5

Análisis PESTEL. Propuesta para incrementar la cuota laboral de las personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca - 2024

Política	Nacional	Local	Problemas Identificados
	<p>Existe un marco legal que promueve derechos laborales para personas con discapacidad (Ley N° 29973 y su reglamento), con obligaciones para el sector público y medidas de promoción de la inclusión. El Estado ha emitido reglamentos sobre adaptación razonable y cuotas en puestos públicos (5%).</p> <p>En el año 1999 se crea el CONADIS, el organismo rector encargado de promover, coordinar y supervisar la aplicación de la Política Nacional de Integración de las Personas con Discapacidad.</p> <p>Ley N° 29973 (2012) obliga a creación de OMAPED, presupuesto 0.5% municipal. Obligación de emplear $\geq 5\%$ en organismos; $\geq 3\%$ en empresas privadas >50 trabajadores.</p> <p>Cambios en prioridades políticas o recortes presupuestarios que afecten implementación; resistencia política local si se percibe conflicto con estabilidad del empleo existente.</p>	<p>Cajamarca aprobó su Política Regional de la Persona con Discapacidad al 2030, que orienta acciones, metas y responsabilidades institucionales para la inclusión. Esto facilita alineamiento de la propuesta con mandatos regionales</p> <p>El Gobierno Regional de Cajamarca tiene la Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad, quien se encarga de registrar a este sector vulnerable de la población.</p>	<p>Desconexión entre el marco normativo/estratégico y la capacidad política-administrativa real para implementarlo (es decir: políticas existen, pero falta continuidad, recursos y liderazgo sostenido para cumplir metas de contratación).</p>

Económica	Nacional	Local	Problemas Identificados
	<p>En el 2022 el PBI ha crecido un 2,7% respecto a 2021. Perú es la economía número 51 en el ranking de los 196 países. En el año 2023, la pobreza monetaria afectó al 29,0% de la población del país y aumentó en 1,5 puntos porcentuales respecto al año 2022. En el área urbana fue de 26,4%, incrementándose en 2,3 puntos porcentuales con relación al año anterior; en tanto que, en el área rural fue de 39,8%, disminuyó en 1,3 puntos porcentuales. La población en condición de pobreza alcanzó a 9 millones 780 mil personas. Población en situación de pobreza extrema, en el año 2023 afectó a 1 millón 922 mil personas. Excluir a las personas con discapacidad hace perder el 3% del PBI.</p> <p>Mediante la RM N.º 035-2024-MINEDU se aprobó la Norma Técnica “Disposiciones para la ejecución del acondicionamiento de locales educativos para la mejora de condiciones de accesibilidad y para la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad para el año 2024” a través del Programa de Infraestructura Educativa (Pronied), transferirá un total de cinco millones de soles destinado 160 instituciones educativas a nivel nacional.</p>	<p>Cajamarca presenta una incidencia de pobreza del 44,5%. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), solo el 20% de las personas con discapacidad en Cajamarca se encuentran empleadas en el sector formal, mientras que el 56% trabaja en el sector informal, caracterizado por bajos salarios y ausencia de beneficios laborales. Los empleadores a menudo alegan falta de infraestructura adecuada o capacitación. Según datos del INEI, el 70% de las PcD en Cajamarca trabaja en la economía informal, lo que limita su acceso a seguridad social y derechos laborales.</p> <p>En 2023, el ingreso promedio mensual de una PcD en Cajamarca fue 30% menor al de una persona sin discapacidad. Las empresas en la región no suelen cumplir con la Ley N° 29973, que obliga a emplear al menos al 5% de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas. Incorporar a PCD puede requerir inversión inicial (ajustes razonables, accesibilidad, capacitación), pero aporta productividad diversa, cumplimiento legal y reduce gastos sociales a largo plazo.</p>	<p>Elevado porcentaje de personas con discapacidad laboran de manera informal. Incumplimiento de la Ley N° 29973, que exige emplear al menos al 5% de PcD.</p> <p>Falta de asignación presupuestal específica y sostenida en la sede regional para cubrir los costos iniciales de inclusión laboral (ajustes razonables, capacitación y seguimiento).</p>
Social	Nacional	Local	Problemas Identificados
	<p>En el año 2023, la población del país alcanzó los 33 millones 726 mil habitantes y se estima que, en los próximos 27 años, es decir, al año 2050, se alcanzaría una población de 39 millones 363 mil personas; así lo dio a conocer (INEI) Asimismo, la población peruana está conformada por 16 millones 727 mil hombres (49,6%) y 16 millones 999 mil (50,4 %) mujeres. Por otro lado, el 59,0% de la población vive en la Costa de nuestro país (19 millones 194 mil habitantes), seguido del 26,8% (9 millones 27 mil habitantes) en la Sierra y el 14,2% en la región natural de la Selva (4 millones 785 mil habitantes).</p>	<p>La región Cajamarca cuenta con 1 507 486 habitantes siendo el cuarto departamento más poblado del país, después de Lima, Piura y La Libertad.</p> <p>La región tiene 160 mil personas con discapacidad según la Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad. La misma oficina ha emitido 1260 carnets. El 46.6% tiene de 60 a más años (52,949)</p> <p>Del total de la población con discapacidad en la región, solo 14 mil se encuentran inscritas en el registro del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS. El estigma y la discriminación son barreras significativas. A pesar de</p>	<p>Elevado porcentaje de pobreza de las personas con discapacidad.</p> <p>Persistencia de estigmas y desconocimiento entre funcionarios y mandos medios sobre las capacidades y apoyos necesarios para PCD, generando micro-barreras en procesos de selección y convivencia laboral.</p>

Desde el 2000 hasta el 31 de mayo del 2024 el CONADIS ha inscrito a un total de 496 mil 137 personas con discapacidad, de los cuales 58.3% son hombres y el 41.7% mujeres. 6 de cada 10 personas con discapacidad inscritas en CONADIS tienen discapacidad severa, es decir cuentan con el carnet amarillo, por otro lado uno de cada 10 peruanos/as tiene discapacidad:

- El 48.3% tiene dificultades para ver.
- El 15.1% dificultades para moverse o caminar.
- El 18,5% tiene dos o más discapacidades, de acuerdo al Censo del 2017.

De acuerdo a una encuesta realizada por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en el año 2019, reveló que uno de cada tres peruanos con discapacidad ha sufrido discriminación, y los lugares donde se han producido son, principalmente, en la calle, en un hospital público o posta médica y en sus centros laborales, las personas con discapacidad son el cuarto grupo más discriminado.

campañas educativas, solo el 15% de las familias rurales encuestadas por el INEI en 2022 consideraban que las PcD tenían las mismas oportunidades que el resto de la población.

En Cajamarca, menos del 40% de las PcD tiene acceso a programas sociales como Pensión 65 o Seguro Integral de Salud (SIS). Solo el 25% de las personas con discapacidad en Cajamarca tiene acceso a un empleo formal, y de ellas, apenas el 12% cuenta con las adaptaciones necesarias en su lugar de trabajo. En el 2023, la tasa de escolarización de niños con discapacidad en nivel primario en Cajamarca fue del 63%, mientras que en nivel secundario cayó al 38%. El 42% de los centros educativos de la región no cuenta con rampas ni servicios accesibles. Solo el 34% de las personas con discapacidad en Cajamarca tiene acceso a servicios de salud especializados, y el 18% no cuenta con un seguro de salud. Menos del 5% de las organizaciones civiles activas en Cajamarca incluyen representantes con discapacidad. El índice de pobreza entre las personas con discapacidad en la región es del 48%, superando el promedio general de la población, que es del 36%. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en Cajamarca, solo el 12.4% de las personas con discapacidad tiene acceso a un dispositivo móvil adaptado, mientras que menos del 5% utiliza herramientas digitales inclusivas.

Tecnológica	Nacional	Local	Problemas Identificados
	Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el porcentaje de hogares con acceso a internet pasó de 45.5% en 2020 a 50.5% en 2023. La expansión de la fibra óptica y la llegada de redes 4G y 5G han mejorado significativamente la conectividad, sobre todo en áreas urbanas. El uso de billeteras digitales, como Yape y Plin, ha transformado la manera en que las personas realizan transacciones. En 2023, más de 10 millones de peruanos usaban billeteras	La gestión regional de Cajamarca ha implementado el MAD 3.0 (Sistema que permite agilizar el trámite documentario de manera virtual). El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) y el Gobierno Regional de Cajamarca promueven el uso de herramientas tecnológicas para la capacitación virtual del personal de los aliados estratégicos del Programa Contigo, para mejorar la atención de más de 7600 personas con	Escaso acceso de personas con discapacidad al uso de dispositivos biomecánicos. Escaso uso del internet por las personas con discapacidad. Escaso presupuesto destinado al sector tecnológico e innovación.

digitales, lo que representa un 30% de la población. En el 2022, nuestro país escaló cinco posiciones en el Índice Global de Innovación, situándose en el puesto 65 de 132 economías. En el 2022, Perú lidera en los indicadores sobre capital humano e investigación (47°) y sofisticación del mercado (40°).

discapacidad severa en situación de pobreza, atendidas por el Programa Contigo en Cajamarca.

El acceso a tecnologías de asistencia es limitado debido a su alto costo y la escasa oferta en el mercado local. Solo un 10% de las PcD en la región utiliza dispositivos como audífonos o sillas de ruedas de alta funcionalidad, según la Defensoría del Pueblo. La conectividad digital, clave para la educación y el teletrabajo, es otro desafío: muchas zonas rurales carecen de acceso a internet.

El 18% de las PcD tiene acceso a internet en Cajamarca, comparado con el 52% de la población general. Un estudio de la Asociación de Apoyo a las Personas con Discapacidad (2023) en Cajamarca reveló que el 78% de las personas encuestadas no ha recibido formación tecnológica adaptada. Defensoría del Pueblo (2022) mostró que solo el 10% de las páginas web de entidades públicas en Cajamarca cumplen con los estándares mínimos de accesibilidad web. Según el Plan de Desarrollo Regional Concertado de Cajamarca (2021-2025), menos del 2% del presupuesto tecnológico está destinado a proyectos inclusivos para esta población.

Ecológica	Nacional	Local	Problemas Identificados
	Según la Ley N° 26821 es responsabilidad del Estado promover el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, a través de las Leyes especiales sobre la materia, las políticas del desarrollo sostenible, la generación de la infraestructura de apoyo a la producción, fomento del conocimiento científico tecnológico, la libre iniciativa y la innovación productiva. El Estado impulsa la transformación de los recursos naturales para el desarrollo sostenible. El Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, a través del Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA), advirtió que los productos denominados “orgánicos”, “biológicos” o	El entorno geográfico de Cajamarca, con su alta dispersión rural, agrava el acceso a servicios básicos para las PcD. Además, los problemas de infraestructura urbana no priorizan a esta población; muchas calles carecen de rampas o señalización inclusiva. En la región Cajamarca, solo el 5% de los edificios públicos son accesibles para personas con movilidad reducida. Según un informe del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el 2022, solo el 12% de las áreas públicas en la región contaban con rampas o señalización adaptada, lo que dificulta el acceso a actividades recreativas al aire	Infraestructura física no accesible en la sede regional que impide la incorporación real y autónoma de PCD a sus puestos de trabajo Bajo nivel de planes de desarrollo ambiental específicas para personas con discapacidad. Vulnerabilidad ecológica (clima, geografía) dificulta acceso y movilidad.

“ecológicos” deben contar con la certificación de una entidad autorizada, que permita comprobar su naturaleza orgánica. Actualmente, en el Perú existen once (11) organismos de certificación de la producción orgánica y cuatro (4) Sistemas de Garantía Participativo (SGP) registrados o autorizados ante el SENASA. En el 2018 se promulga la ley 30884, para regular el uso de plástico de un solo uso. En promedio, se usan al año aproximadamente 30 kilos de plástico por ciudadano. Al año se suman cerca de 3 mil millones de bolsas plásticas, casi 6 mil bolsas por cada minuto. En Lima Metropolitana y el Callao se generan 886 toneladas de residuos plásticos al día, representando el 46% de dichos residuos a nivel nacional. En el Perú se reciclan alrededor del 14,6% de plásticos. El 46% de residuos sólidos que encontramos en nuestras playas son plásticos

El volumen de basura producido en el Perú está aumentando; hace 10 años era de 13 mil T/día, hoy alcanza las 18 mil T. El 50% de estos residuos no se disponen adecuadamente. Los residuos hoy generan oportunidades económicas asociadas a cadenas de valor que involucran el reciclaje, el tratamiento de escombros, el manejo de los rellenos sanitarios, entre otros. Estas oportunidades pueden ser aprovechadas por microempresas de recicladores, empresas medianas o grandes empresas. Perú genera 10 millones de toneladas de residuos al año. El 46% de residuos plásticos paran en las playas. En el Perú, más de 20 mil voluntarios cada año, limpian más 1200 lugares en donde se acumulan residuos sólidos.

libre. Según el Observatorio Regional de Salud Ambiental, más del 70% de las familias en zonas cercanas a minas reportan problemas de salud vinculados a la calidad del aire y el agua. Ministerio de Inclusión Social reportó en 2023 que solo un 3% de los planes de desarrollo ambiental en Cajamarca contemplan medidas específicas para las personas con discapacidad. El INEI informó que, en 2023, más del 28% de los hogares con personas con discapacidad no contaban con acceso directo a agua potable, agravando la situación en comunidades con altos índices de pobreza. En el 2022, solo el 9% de los distritos implementaron políticas de reciclaje inclusivas, según la Autoridad Nacional del Agua.

Diagnóstico PRPCD indica barreras físicas; la sede regional necesitará auditoría de accesibilidad y plan de adecuación (rampas, ascensores, baños adaptados, señalética, estacionamiento accesible

Legal	Nacional	Local	Problemas Identificados
<p>Existe la ley N° 29973 ley general de la persona con discapacidad que tiene como finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política económica, social, cultural y tecnológica. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con el CONADIS apoya las medidas de fomento laboral y los programas especiales para las personas con discapacidad dentro del marco legal vigente. El CONADIS ejerce potestad sancionadora ante el incumplimiento de las normas de accesibilidad para personas con discapacidad cuando el infractor sea una entidad pública, asimismo cuando exista incumplimiento respecto de las edificaciones ubicadas en las jurisdicciones de las municipalidades para personas con discapacidad.</p> <p>Según el artículo 26 de la Ley 29973 las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación. El Ministerio de Salud y el Seguro Social de Salud (EsSalud) cuentan con servicios de readaptación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad dirigidos a la obtención, el progreso y la conservación del empleo.</p> <p>La imagen y la voz de una persona constituyen datos personales, según la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales. Las empresas del sector financiero, telecomunicaciones, comercio electrónico y de administración pública acumularon sanciones impuestas que superan los 8 millones de soles. 136 concluyeron en primera instancia. Se resolvieron 37 apelaciones. La mayor cantidad sanciones son por violación a los datos personales sin autorización para fines publicitarios y comerciales.</p>	<p>La aprobación de la Política Regional de la Persona con Discapacidad al 2030 crea un marco político-legal regional que facilita instrumentación de mayores cuotas y acciones complementarias (seguimiento, indicadores).</p> <p>Sin embargo, la Sede debe traducir la política a ordenanzas internas, manuales de selección y procedimientos de RRHH que garanticen cumplimiento y transparencia.</p> <p>Riesgos legales: incumplimiento de cuota o procedimientos poco transparentes pueden generar sanciones u observaciones de contraloría.</p>	<p>Brecha entre normativa y su implementación operativa: ausencia de procedimientos internos y sistemas de información que garanticen cumplimiento verificable y medición de la cuota incrementada.</p> <p>Baja inscripción legal impide acceso a pensiones, transporte, empleo.</p> <p>Poca fiscalización de la cuota laboral y accesibilidad.</p>	

2.2. Priorización de los problemas, por dimensiones

Tabla 6

Matriz PESTEL de priorización de problemas

Política	Económica	Social	Tecnológica	Ecológica	Legal
Constante rotación de autoridades Incumplimiento de la cuota laboral de personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca. Desconexión entre el marco normativo estratégico y la capacidad política – administrativa real para implementar el incremento de la cuota laboral.	Elevado porcentaje (68%) de personas con discapacidad laboran de manera informal. Incumplimiento de la Ley N° 29973, que exige emplear al menos al 5% de PcD. Falta de asignación presupuestal específica y sostenida en la sede regional para cubrir los costos iniciales de inclusión laboral (ajustes razonables, capacitación y seguimiento).	Elevado porcentaje de pobreza de las personas con discapacidad. Persistencia de estigmas y desconocimiento entre funcionarios y mandos medios sobre las capacidades y apoyos necesarios para PCD, generando micro-barreras en procesos de selección y convivencia laboral.	Escaso acceso de personas con discapacidad al uso de dispositivos biomecánicos. Escaso uso del internet por las personas con discapacidad. Escaso presupuesto destinado al sector tecnológico e innovación.	Infraestructura física no accesible en la sede regional que impide la incorporación real y autónoma de PCD a sus puestos de trabajo Bajo nivel de planes de desarrollo ambiental específicas para personas con discapacidad. Vulnerabilidad ecológica (clima, geografía) dificulta acceso y movilidad.	Brecha entre normativa y su implementación operativa: ausencia de procedimientos internos y sistemas de información que garanticen cumplimiento verificable y medición de la cuota incrementada. Baja inscripción legal impide acceso a pensiones, transporte, empleo. Poca fiscalización de la cuota laboral y accesibilidad.

Nota. Elaboración propia

2.3. Identificación y formulación del problema central

En cualquier proceso investigativo, la identificación del problema representa un punto de partida fundamental; esta etapa implica formular interrogantes esenciales que orienten el proceso analítico y establecer metas concretas que sean posibles de alcanzar; un problema de investigación bien planteado debe cumplir con ciertos criterios esenciales: debe tener pertinencia dentro del campo de estudio, es decir, generar un impacto o contribuir

significativamente; debe aportar una visión original, enfocándose en aspectos poco analizados o nuevos; y debe ser factible, lo cual significa que debe poder abordarse con los medios disponibles, tanto en términos de tiempo, personal como de recursos materiales y financieros, así, una correcta delimitación del problema garantiza que el proyecto tenga un objetivo definido y una estructura sólida sobre la cual desarrollarse (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tabla 7

Árbol de problemas, efectos y causas

EFFECTOS						
Falta de diversidad en el entorno laboral.	Falta de infraestructura adecuada.		2% del presupuesto destinado a este sector de la población.		Priorización de la inversión en otras necesidades.	
Descontento social y percepción negativa.	Dificultades para movilizarse dentro de las instalaciones.		56 de personas con discapacidad laboran de manera informal.		Desaprovechamiento del talento humano.	
PROBLEMA IDENTIFICADO						
Baja cuota laboral de personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca						
CAUSAS						
Baja oferta de formación profesional inclusiva.	Falta de cumplimiento de normativas laborales.	Falta de políticas de inclusión laboral efectivas.	Falta de accesibilidad en el entorno laboral.	Liderazgo político que no apuesta por este sector.	Falta de personal calificado en la institución (Leguaje se señas, asistentes personales, terapeutas).	

Nota. Elaboración propia

2.4. Aspectos teóricos y metodológicos del problema

2.4.1. Antecedentes sustantivos del problema

2.4.1.1 A nivel Macro

A nivel mundial, la inclusión laboral de las personas con discapacidad sigue siendo un reto pendiente. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha evidenciado que el acceso al empleo digno para esta población es limitado debido a prejuicios sociales, falta de infraestructura adecuada y escasas políticas inclusivas efectivas (OIT, 2015). Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), aproximadamente el 15% de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad, de los cuales la mayoría enfrenta barreras estructurales para integrarse al mercado laboral formal.

Un estudio realizado por la Universidad de Warwick en Reino Unido (Sayce, 2016) identificó que las políticas de cuotas laborales, aunque son un avance, deben complementarse con mecanismos de apoyo a la empleabilidad, como capacitaciones adaptadas y sensibilización en el entorno laboral. Asimismo, en países como Alemania y España, las cuotas mínimas obligatorias han permitido avances, pero persisten desafíos en la retención y adaptación del entorno laboral para personas con discapacidad (Pagán, 2017).

2.4.1.2. A nivel Meso

En el Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) reportó en la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS 2012) que cerca del 5.2% de la población peruana tiene algún tipo de discapacidad predominando la discapacidad visual que afecta a cerca del 48.3% de las personas con discapacidad. Sin embargo, la tasa de empleo formal en esta población no supera el 20%, revelando un marcado desfase respecto

a la normativa nacional que establece una cuota laboral del 5% en entidades públicas (Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad).

En la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) realizada por Alfaro y Zamora (2019) señala que, pese al marco normativo, la implementación de la cuota en el sector público es mínima, especialmente fuera de Lima. La falta de fiscalización, sumado a prejuicios y desconocimiento sobre adaptaciones razonables, son obstáculos persistentes.

Además, un estudio de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) (Ramírez, 2018) demostró que la capacitación laboral en competencias digitales y sociales incrementa en un 30% la probabilidad de inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas, pero que estas oportunidades son aún escasas en provincias.

2.4.1.3. A nivel Micro

En el ámbito regional, Cajamarca presenta brechas significativas en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Según la Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad (OREDIS Cajamarca, 2022), solo 12 de las más de 1,500 personas con discapacidad registradas en la región laboran en entidades públicas, lo que equivale a menos del 1%, incumpliendo la cuota legal establecida.

En la Universidad Nacional de Cajamarca, una investigación realizada por Sánchez Vigo (2020), evidenció que la principal limitación en el Gobierno Regional de Cajamarca para contratar personas con discapacidad es la inadecuación de los espacios físicos, la falta de adaptación de herramientas de trabajo y el desconocimiento de la ley por parte de los funcionarios responsables de la gestión de personal.

Por otro lado, un estudio realizado por la Universidad Privada del Norte (Sede Cajamarca) en 2021 identificó que el 70% de las personas con discapacidad en la región no

accede a oportunidades laborales formales debido a la baja oferta de capacitaciones técnicas y la limitada red de inserción laboral inclusiva.

2.4.2. Base teórica

Para abordar el tema de las personas con discapacidad desde una base teórica, es fundamental partir de un enfoque multidimensional que contemple aspectos sociales, psicológicos, legales y económicos. A continuación, se expone una síntesis teórica que aborda el tema de las personas con discapacidad:

A. Teoría de la Justicia Social

Según Chhabra y Sharma (2021), la justicia social busca garantizar igualdad de oportunidades y trato justo para todos los miembros de la sociedad, incluidas las personas con discapacidad. Esta teoría sostiene que la inclusión laboral de este grupo es una cuestión de equidad y de respeto a sus derechos fundamentales, promoviendo un entorno laboral que no discrimine por capacidades físicas o cognitivas. La justicia social también señala que los entornos laborales deben adaptarse para eliminar barreras que impidan la participación plena de las personas con discapacidad.

Esta teoría permitió analizar cómo los fundamentos de la justicia social se entrelazan con esta iniciativa: *Igualdad de oportunidades y no discriminación*, donde la teoría de la justicia social postula que todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder a puestos y posiciones sociales y reconocer que las personas con discapacidad han sido históricamente marginadas. El plan del Gobierno Regional de Cajamarca incluye acciones como la identificación de puestos adecuados, la difusión de convocatorias accesibles y la aplicación de bonificaciones en los procesos de selección, todo ello dirigido a asegurar que las personas con discapacidad tengan una oportunidad justa de acceder a empleos dignos. Al integrar a personas con discapacidad en el ámbito laboral público, se

desafían estereotipos, se fomenta la empatía y se promoverá una cultura de respeto y valoración donde la discapacidad se percibe no como una limitación individual, sino como una cuestión de derechos humanos y de diseño social inclusivo. La visibilidad y participación de personas con discapacidad en roles laborales contribuye a una sociedad más justa, donde la inclusión es la norma y no la excepción.

En conclusión, la propuesta del Gobierno Regional de Cajamarca para incrementar la cuota laboral de personas con discapacidad es un claro ejemplo de cómo los principios de la justicia social pueden traducirse en políticas públicas concretas. Al priorizar la igualdad de oportunidades, beneficiar a los menos aventajados, garantizar derechos fundamentales y asumir un rol activo en la promoción de la equidad, esta iniciativa no solo cumple con un mandato legal, sino que también avanza hacia la construcción de una sociedad más justa y humana en la región de Cajamarca.

B. Modelo de la Diversidad y la Inclusión

Para Smith y Pilling (2022), este modelo se centra en la valorización de la diversidad en el lugar de trabajo, destacando que la inclusión laboral de las personas con discapacidad genera entornos más diversos y enriquecedores, lo cual mejora la creatividad y la productividad empresarial. Desde esta perspectiva, las personas con discapacidad aportan habilidades y conocimientos únicos que son valiosos para el éxito organizacional, y la integración laboral adecuada maximiza estos beneficios.

Según lo que se analizó, un modelo de diversidad e inclusión no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también aporta ventajas significativas a la organización y a la sociedad en general: mejora del clima laboral: Un ambiente inclusivo fomenta un mayor sentido de pertenencia, moral y compromiso entre todos los empleados, Innovación y Creatividad: La diversidad de perspectivas y experiencias que aportan las personas con discapacidad puede impulsar la innovación y la creatividad en la resolución de problemas y

la toma de decisiones, mejor representación de la sociedad: Al reflejar la diversidad de la población a la que sirve, el Gobierno Regional de Cajamarca fortalece su legitimidad y su capacidad para comprender y responder a las necesidades de todos los ciudadanos, impacto económico y social: La inclusión laboral de personas con discapacidad contribuye a reducir la pobreza, aumentar la productividad y fortalecer el tejido social, generando un impacto positivo en el desarrollo regional. Ante lo mencionado, la propuesta del Gobierno Regional de Cajamarca para incrementar la cuota laboral de personas con discapacidad es un reflejo de un compromiso con el modelo de diversidad e inclusión. Al ir más allá del cumplimiento normativo y enfocarse en la creación de un entorno verdaderamente inclusivo, la iniciativa no solo promueve la justicia social, sino que también fortalece la institución y contribuye al desarrollo sostenible de la región.

C. Teoría del Capital Humano

Según García-Vera y Ortiz-Cano (2023), la teoría del capital humano afirma que cada individuo aporta un conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades que pueden ser explotados en el entorno laboral para contribuir al crecimiento económico y empresarial. En el caso de las personas con discapacidad, la inclusión laboral permite desarrollar y aprovechar este capital humano, mejorando la competitividad de las organizaciones y potenciando el crecimiento económico general.

Al análisis la Teoría del Capital Humano en la Propuesta de Incremento de Cuota Laboral para Personas con Discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca 2024, postula que las personas invierten en sí mismas (a través de educación, capacitación, salud, etc.) para aumentar su productividad y, consecuentemente, su potencial de ingresos y bienestar. Desde esta perspectiva, la propuesta del Gobierno Regional de Cajamarca para incrementar la cuota laboral de personas con discapacidad en 2024 puede ser vista como una inversión estratégica en el capital humano de la región, con beneficios tanto para los

individuos como para la sociedad en su conjunto mediante: a) Inversión en productividad y potencial económico, b) reducción de costos sociales y aumento del bienestar, c) Diversificación del capital humano y ventaja competitiva y d) retorno de la inversión a largo plazo; la propuesta del Gobierno Regional de Cajamarca para incrementar la cuota laboral de personas con discapacidad es una inversión en el capital humano de la región. Al reconocer y desarrollar el potencial productivo de las personas con discapacidad, se debe reducir los costos sociales de la exclusión y diversificar su fuerza laboral, la iniciativa no solo cumple con un imperativo ético y legal, sino que también contribuye al desarrollo económico y social sostenible de Cajamarca desde la perspectiva de la teoría del capital humano.

D. Modelo Social de la Discapacidad

Según Johnson y Wilker (2020), sostienen que la discapacidad no reside en la persona, sino en las barreras sociales que dificultan su participación plena en la sociedad, incluidas las barreras laborales. Bajo esta óptica, la inclusión laboral no solo se trata de insertar a la persona en el mercado de trabajo, sino de transformar el entorno laboral para hacerlo accesible e inclusivo. Esto incluye tanto la eliminación de barreras físicas como la adaptación de las políticas laborales para garantizar la participación efectiva de las personas con discapacidad.

Ante lo mencionado, el modelo social de la discapacidad representa un cambio de paradigma fundamental en la comprensión de la discapacidad, este postula que la discapacidad no reside en la persona, sino en las barreras y actitudes de la sociedad que impiden la participación plena y efectiva de las personas con diversidad funcional. La propuesta del Gobierno Regional de Cajamarca para incrementar la cuota laboral de personas con discapacidad en 2024 se alinea de manera crucial con este modelo, al enfocar sus esfuerzos en la eliminación de barreras y la promoción de un entorno inclusivo.

E. Enfoque social de la discapacidad

El modelo social de la discapacidad sostiene que esta no es inherente a la persona, sino que se origina en las barreras físicas, comunicativas y actitudinales impuestas por la sociedad. Las personas con discapacidad no son vistas como el problema, sino que es la sociedad la que debe adaptarse para ser inclusiva y accesible para todos. Este modelo invita a cuestionar la estructura de las políticas públicas, el acceso a servicios y la inclusión laboral, enfatizando la importancia de eliminar las barreras que perpetúan la marginación (Oliver, 1990).

F. Enfoque psicológico

Desde la psicología, la discapacidad no solo afecta el ámbito físico, sino que puede tener un impacto en la salud mental de las personas. Las teorías psicológicas actuales proponen que la autoestima, el sentido de identidad y la calidad de vida de una persona con discapacidad dependen en gran medida del entorno social en el que se desenvuelve. Un entorno que promueva la aceptación y el respeto puede mejorar el bienestar psicológico, mientras que un entorno excluyente o estigmatizante puede deteriorarlo (Gómez y Ramírez 2019).

G. Perspectiva legal

El marco jurídico sobre los derechos de las personas con discapacidad ha evolucionado significativamente en las últimas décadas. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2006) establece que todas las personas con discapacidad tienen derecho a participar plenamente en todos los aspectos de la vida social y económica. La legislación, tanto internacional como nacional, se enfoca en garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso a los servicios básicos, incluyendo la educación, el empleo y la salud (ONU, 2006).

H. Incorporación al ámbito laboral

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema clave dentro de las políticas de igualdad de oportunidades. Diversos estudios sugieren que la inclusión en el mercado laboral de este colectivo no solo es un derecho, sino que también aporta beneficios económicos a las empresas y a la sociedad en su conjunto. Las empresas que contratan a personas con discapacidad reportan una mejora en la diversidad, la productividad y el clima laboral (Silva y Martínez, 2017). No obstante, la discriminación y los prejuicios siguen siendo barreras que limitan el acceso de estas personas a empleos dignos.

I. Barreras estructurales y actitudinales

Las barreras que enfrentan las personas con discapacidad son múltiples y varían desde las arquitectónicas hasta las actitudinales. En cuanto a las primeras, la falta de infraestructuras accesibles sigue siendo un desafío en muchos países, lo cual impide el acceso a espacios públicos y privados. En cuanto a las barreras actitudinales, el estigma y la discriminación hacia las personas con discapacidad persisten en muchas culturas, lo que refuerza la exclusión social y laboral (Moreno y Pérez, 2018).

J. Teorías sobre la adaptación social

La Teoría de la Adaptación Social (Lazarus y Folkman, 1984) aplicada a las personas con discapacidad sugiere que la manera en que estas personas enfrentan su condición depende de los recursos emocionales y sociales a su disposición. Según esta teoría, la capacidad de adaptación de una persona con discapacidad mejora cuando cuenta con redes de apoyo sólidas y un entorno que fomente su autonomía y participación activa en la sociedad.

2.4.3. Marco Conceptual

A. Inclusión laboral

La inclusión laboral se refiere al proceso por el cual se busca garantizar que todas las personas, independientemente de sus características o condiciones personales, tengan acceso a oportunidades de empleo en igualdad de condiciones. Este concepto implica la eliminación de barreras que limitan la participación de ciertos grupos en el mercado laboral, tales como personas con discapacidad, adultos mayores, mujeres, entre otros. La inclusión laboral fomenta un entorno de trabajo diverso, donde las diferencias son valoradas y se promueve la equidad, lo que contribuye a mejorar la productividad y cohesión social en una organización.

Uno de los objetivos clave de la inclusión laboral es garantizar que los trabajadores tengan acceso a trabajos dignos, con condiciones justas y equitativas, donde se respeten sus derechos laborales. Asimismo, se trata de adaptar el entorno laboral y las prácticas organizacionales para que todos los empleados puedan desarrollar sus habilidades y contribuir plenamente al logro de los objetivos de la empresa.

Para que la inclusión laboral sea efectiva, es importante que las organizaciones implementen políticas de diversidad, programas de capacitación y sensibilización, así como mecanismos de adaptación razonable para aquellos que lo requieran. Además, se debe fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad y promueva el respeto hacia todas las personas.

La inclusión laboral se refiere a la integración efectiva de todas las personas, sin discriminación, en el mercado de trabajo, garantizando igualdad de oportunidades y condiciones justas en cuanto al acceso, permanencia y desarrollo profesional. Esto implica eliminar barreras estructurales, sociales y actitudinales que puedan obstaculizar la

participación plena de grupos vulnerables, como las personas con discapacidad, promoviendo un entorno laboral diverso y equitativo (García, 2021).

B. La discapacidad física

Se refiere a una condición que limita la movilidad o el funcionamiento motor de una persona, ya sea de forma temporal o permanente. Esta discapacidad puede estar relacionada con diversas causas, como enfermedades, lesiones, malformaciones congénitas o el proceso de envejecimiento. Organización Mundial de la Salud. (2020). Las personas con discapacidad física pueden experimentar dificultades para realizar actividades cotidianas, como caminar, manipular objetos o mantener el equilibrio. Sin embargo, es importante destacar que la discapacidad física no afecta las capacidades cognitivas de una persona, y con el acceso adecuado a recursos como la rehabilitación, adaptaciones tecnológicas y ambientes inclusivos, pueden llevar una vida independiente y productiva.

Existen diferentes grados de discapacidad física, dependiendo de la severidad y el tipo de limitación. Por ejemplo, algunos individuos pueden necesitar el uso de dispositivos de asistencia, como sillas de ruedas, prótesis o andadores, mientras que otros pueden enfrentar dificultades menores que no requieran el uso de tales herramientas. El entorno juega un papel crucial en la calidad de vida de las personas con discapacidad física, ya que barreras arquitectónicas o la falta de accesibilidad pueden agravar sus limitaciones.

C. Barreras laborales

Se refieren a los obstáculos o dificultades que impiden o limitan el acceso de una persona al empleo, o bien restringen su permanencia y desarrollo dentro del ámbito laboral. Estas barreras pueden ser de diversa índole, tales como físicas, sociales, culturales, tecnológicas o legales. En muchos casos, las barreras laborales afectan de manera

desproporcionada a ciertos grupos, como personas con discapacidad, mujeres, personas de minorías étnicas, o personas con bajos niveles educativos (Benavides, 2021).

Entre los tipos más comunes de barreras laborales se encuentran:

- **Barreras físicas:** Son obstáculos estructurales que limitan el acceso a los lugares de trabajo, como la falta de infraestructura adaptada (rampas, ascensores, etc.) para personas con movilidad reducida.
- **Barreras sociales y culturales:** Se refieren a prejuicios, estereotipos o normas culturales que afectan la igualdad de oportunidades en el empleo. Por ejemplo, la discriminación de género o la subvaloración de personas con discapacidad son formas de barreras sociales.
- **Barreras tecnológicas:** Estas surgen cuando las personas carecen de acceso o conocimiento sobre las herramientas tecnológicas necesarias para desempeñarse en ciertos trabajos, o cuando las plataformas digitales no están diseñadas de manera accesible para personas con discapacidad.
- **Barreras legales:** Incluyen la falta de políticas o regulaciones que promuevan la inclusión laboral o, en algunos casos, normativas inadecuadas o mal implementadas que impiden la participación equitativa en el mercado laboral.

Las barreras laborales no solo afectan a quienes las padecen, sino que también impactan negativamente en el desarrollo económico y la cohesión social, ya que limitan el potencial de una parte importante de la fuerza laboral.

D. Políticas públicas inclusivas

Son acciones gubernamentales diseñadas para garantizar que todas las personas, independientemente de su condición social, económica, física, cultural o de cualquier otra

naturaleza, puedan acceder a los servicios y derechos fundamentales de manera equitativa (Espinoza, 2021).

Perú cuenta con políticas de inclusión social a través de programas como la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (PNDIS) al 2030 y programas específicos como Pensión 65, Cuna Más, Qali Warma y Foncodes.

Estas políticas buscan reducir las brechas de desigualdad y promover la inclusión social, asegurando que los grupos más vulnerables, como las personas con discapacidad, las minorías étnicas, las personas de bajos recursos y las mujeres, entre otros, tengan las mismas oportunidades de desarrollo que el resto de la población.

Un aspecto clave de las políticas públicas inclusivas es que se fundamentan en el respeto a los derechos humanos y en la necesidad de promover la equidad en la distribución de recursos y servicios. Estas políticas pueden abarcar áreas como la educación inclusiva, el acceso a la salud, la participación política y la inclusión laboral, entre otros.

El objetivo de estas políticas es eliminar las barreras físicas, económicas, sociales y culturales que impiden la participación plena de ciertos grupos en la sociedad. Para ello, los gobiernos implementan marcos normativos y acciones concretas que promuevan la igualdad de oportunidades, como la adaptación de espacios públicos para personas con discapacidad, la creación de programas educativos especializados o el desarrollo de leyes que protejan a las minorías. Por ejemplo, en el ámbito laboral, las políticas públicas inclusivas pueden incluir la promoción de empleo digno para personas con discapacidad, mediante incentivos para las empresas que las contraten o la creación de normativas que obliguen a las instituciones públicas y privadas a cumplir con cuotas mínimas de contratación de este grupo vulnerable.

2.4.4. Definición de Términos Básicos

- a) **Discapacidad física:** Se refiere a una condición que limita de manera significativa la movilidad o el funcionamiento físico de una persona, ya sea en sus extremidades, columna vertebral o sistema nervioso.

Esta limitación puede ser causada por una variedad de factores, como enfermedades congénitas, accidentes, condiciones degenerativas o lesiones traumáticas, y afecta la capacidad de la persona para realizar actividades de la vida diaria de manera autónoma (Organización Mundial de la Salud 2021).

- b) **Discapacidad sensorial:** se refiere a la pérdida o alteración significativa en uno o más de los sentidos, como la vista o el oído, que afecta la capacidad de las personas para interactuar con su entorno de manera habitual.

Esto puede implicar limitaciones en la percepción de estímulos visuales, auditivos, táctiles, olfativos o gustativos, lo que a su vez puede influir en la movilidad, la comunicación y la interacción social de quienes la padecen (Organización Mundial de la Salud 2021).

- c) **Accesibilidad:** Se refiere al conjunto de condiciones y medidas que garantizan el acceso y uso de los entornos físicos, sociales, económicos, culturales, y de servicios, de manera segura, autónoma y equitativa. Esto implica la eliminación de barreras físicas y actitudinales que dificulten la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad, promoviendo la igualdad de oportunidades (Organización de las Naciones Unidas, 2021).

- d) **Adaptación razonable:** se refiere a las modificaciones y ajustes necesarios en el entorno físico, social o laboral, para que las personas con discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones. Esto incluye cambios en las instalaciones, equipos, prácticas laborales o formatos de comunicación, que no representen una

carga desproporcionada o indebida para la entidad que los implementa (Organización de las Naciones Unidas, 2021).

CAPÍTULO III

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

3.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

Propuesta para incrementar la cuota laboral de personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca 2024.

3.2. FASE I: CONSIDERACIONES BÁSICAS DE LA PROPUESTA

3.2.1. *Fundamentación Teórica de la propuesta*

a) **Teoría del Capital Humano**

La presente fundamentación teórica propuesta surge a partir del diagnóstico de la escasa cuota laboral de Personas con Discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca. Esta no solo nos ayuda a estudiar y entender las dinámicas de poder en este sector de la población, sino que también proporciona herramientas para promover la igualdad de oportunidades el desarrollo local y la participación plena de las personas con discapacidad en la vida social y política.

Por esta razón se ha creído pertinente tomar en consideración la Teoría del Capital Humano (Schultz, 1960), en ella el autor sostiene que las habilidades, conocimientos, competencias y atributos adquiridos por las personas a través de la educación, la capacitación y la experiencia constituyen un capital que incrementa la productividad y, en consecuencia, genera beneficios tanto para los individuos como para la sociedad.

Por tanto, se puede manifestar que dicha teoría fue seleccionada puesto que destaca la importancia del recurso humano en el desarrollo de la sociedad, en el contexto de la igualdad de oportunidades, ofreciendo una mirada amplia que enfatiza el potencial del recurso humano y su influencia de manera positiva en el rendimiento del sistema social.

Asimismo, dicha teoría permite entender cómo la participación de las personas con formación académica puede ayudar a abordar desafíos sociales, políticos y económicos en un determinado contexto.

Se debe mencionar también que Schultz manifiesta que las habilidades de cada individuo incrementan la productividad, la misma que permite generar beneficios personales y para la sociedad. Es necesario indicar que el autor hace notar en su teoría que las personas son como máquinas de producción y que sólo la educación puede ser la única herramienta para lograrlo.

En tanto el presente estudio, mediante la propuesta ayudará a entender como las personas con discapacidad pueden contribuir con su trabajo a encaminar políticas en favor del desarrollo y que la educación, la adaptabilidad y el entorno pueden ser factores importantes en su desempeño. Finalmente, a partir del respaldo teórico de Theodore Schultz, podemos mencionar que la propuesta de investigación ofrece una base sólida para comprender cómo la cuota laboral de personas con discapacidad no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia integral para mejorar el funcionamiento y la sostenibilidad de los sistemas sociales en su conjunto.

b) Teoría de la Interseccionalidad

Teoría de la Interseccionalidad de Crenshaw (1989), resulta clave para comprender cómo las barreras estructurales, culturales y sociales afectan de manera diferenciada a las personas con discapacidad en función de otros factores, como su género, nivel socioeconómico, origen étnico o ubicación geográfica.

En este contexto, la interseccionalidad permite evidenciar que las personas con discapacidad no enfrentan únicamente desafíos relacionados con su condición física o

cognitiva. Este enfoque reconoce que los problemas estructurales no son uniformes y que las estrategias para abordar la exclusión deben considerar estas diferencias interrelacionadas.

A partir de este marco teórico, se propone que las políticas públicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad deben adoptar un enfoque interseccional. Esto significa no solo garantizar cuotas laborales, sino también diseñar estrategias adaptadas a las necesidades específicas de cada grupo, con miras a maximizar su contribución al desarrollo local.

Desde esta perspectiva, las oportunidades laborales para personas con discapacidad no solo fortalecen su autonomía, sino que también fomentan su participación plena en la vida social y política, promoviendo sistemas más equitativos y sostenibles.

La Teoría de la Interseccionalidad proporciona herramientas analíticas esenciales para comprender las múltiples barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Además, ofrece una base sólida para diseñar propuestas que no solo respondan a las demandas éticas de inclusión, sino que también contribuyan al bienestar colectivo y al desarrollo sostenible. En este sentido, el presente estudio se enmarca en la necesidad de abordar de manera integral las dinámicas de exclusión en Cajamarca, identificando las interacciones complejas entre diversas categorías de desigualdad.

c) Teoría de la Inclusión Laboral

La Teoría de la Inclusión Laboral de Black (1999), se centra en los principios de igualdad, derechos humanos y el modelo social de la discapacidad. Este marco teórico reconoce que la exclusión de las personas con discapacidad del mercado laboral no radica en sus limitaciones individuales, sino en las barreras estructurales, actitudinales y organizacionales que la sociedad impone. Según Black, la inclusión laboral no solo fomenta la autonomía y dignidad de las personas con discapacidad, sino que también impulsa

beneficios tangibles para los empleadores, como diversidad, innovación y mayor productividad.

En este sentido, la propuesta fundamentada en el diagnóstico de la escasa cuota laboral de Personas con Discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca encuentra en la teoría de Black un respaldo conceptual sólido. Esta teoría permite comprender que la inclusión no es únicamente una cuestión de justicia social, sino un elemento esencial para el desarrollo organizacional y social. Black señala que la incorporación de personas con discapacidad en el ámbito laboral debe abordarse desde un enfoque de derechos, enfatizando que las políticas inclusivas deben eliminar barreras físicas, actitudinales y tecnológicas.

Esto se alinea con el propósito del presente estudio, que busca promover la igualdad de oportunidades y la participación activa de este grupo poblacional en el contexto laboral del Gobierno Regional de Cajamarca. Asimismo, la teoría destaca que la inclusión laboral es una estrategia para fortalecer la cohesión social y reducir desigualdades. Black argumenta que los ajustes razonables, la capacitación y un entorno laboral accesible son elementos clave para maximizar las contribuciones de las personas con discapacidad, permitiéndoles demostrar sus capacidades y habilidades.

En el contexto del estudio, esto implica que la educación, la adaptabilidad y la accesibilidad se conviertan en pilares fundamentales para potenciar el desempeño laboral de las personas con discapacidad. Tal enfoque no solo promueve su bienestar, sino que también contribuye al logro de los objetivos organizacionales y al desarrollo local.

Finalmente, tomando como base la Teoría de la Inclusión Laboral de Black, se puede concluir que el aumento de la cuota laboral para las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca no es solo una medida ética, sino una oportunidad estratégica para fomentar un entorno laboral más diverso, equitativo y productivo. Esta

visión integra la participación plena de las personas con discapacidad como agentes activos de cambio, capaces de influir positivamente en las políticas públicas y en el progreso social y económico.

d) Teoría de las Capacidades

La Teoría de las Capacidades de Sen (1979), prioriza la expansión de las libertades y capacidades humanas como objetivo central del desarrollo. Según Sen, el desarrollo no se mide únicamente por el crecimiento económico, sino por la posibilidad de que las personas puedan vivir la vida que valoran, logrando sus metas y potenciales en función de sus elecciones y contextos.

En el caso de la escasa cuota laboral de personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca, esta teoría permite un enfoque más inclusivo y centrado en las personas. Sen sostiene que las capacidades no solo dependen de los recursos disponibles, sino también del entorno social, cultural y político. Una persona con discapacidad podría tener acceso a una educación de calidad, pero si no existen políticas laborales inclusivas ni adaptaciones razonables en los entornos de trabajo, su capacidad de ejercer una vida plena y contribuir al desarrollo social se ve limitada.

La inclusión laboral de personas con discapacidad no solo debe enfocarse en garantizar el acceso a un empleo, sino también en crear condiciones que permitan a estos trabajadores desarrollar sus habilidades y alcanzar sus objetivos personales.

Esto implica implementar políticas de accesibilidad, formación técnica adaptada y acompañamiento en el entorno laboral. Si bien la educación y la capacitación son esenciales, la teoría de Sen destaca que las barreras estructurales como la discriminación o la falta de infraestructura accesible afectan la conversión de estos recursos en oportunidades reales.

Promover la inclusión laboral de personas con discapacidad no solo responde a un imperativo ético, sino también a una estrategia para fortalecer la cohesión social. La

diversidad en el ámbito laboral fomenta la innovación, mejora la percepción social de la discapacidad y contribuye al desarrollo sostenible.

En este marco, se puede proponer una estrategia que reconozca y valore las capacidades de las personas con discapacidad, ampliando las oportunidades de empleo mediante programas de formación y adaptación laboral específicos, modificaciones en la infraestructura y en las dinámicas organizacionales para garantizar la accesibilidad, fomentar una cultura organizacional inclusiva en el Gobierno Regional, que valore las capacidades y la contribución de todos los trabajadores.

Finalmente, en base a la Teoría de las Capacidades, se puede concluir que las personas con discapacidad tienen el potencial de contribuir al desarrollo social y económico de manera significativa, siempre que existan condiciones justas que potencien sus libertades y habilidades. Esto refuerza el objetivo de que la cuota laboral no sea percibida solo como una obligación normativa, sino como una oportunidad para transformar las estructuras sociales y promover el bienestar colectivo.

3.2.2. Fundamentación metodológica de la propuesta

La presente propuesta de intervención tiene la finalidad de transformar la realidad de las personas con discapacidad, coadyuvando al incremento laboral de este sector de la población en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca. Por lo tanto, está encaminado a brindar estrategias relacionadas a la búsqueda de soluciones del problema antes mencionado. Esta propuesta de intervención social presenta un enfoque estructurado y sistemático, puesto que, se utilizará para abordar y resolver el problema relacionado al sector laboral.

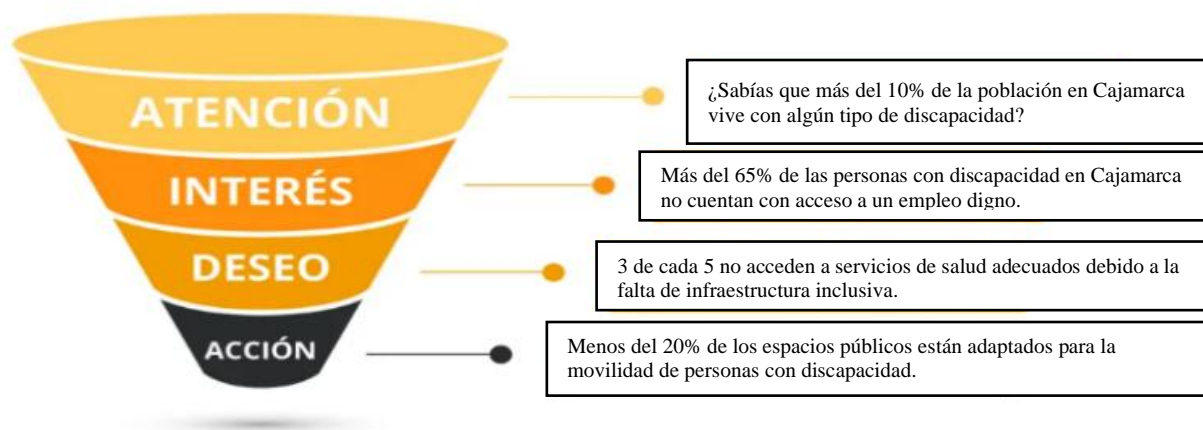
En este contexto, se contemplan criterios metodológicos que permitan el éxito del mismo, teniendo en consideración las circunstancias espaciales, temporales, recursos, factibilidad y viabilidad. Es así que se ha creído pertinente considerar los siguientes métodos:

3.2.2.1. Métodos

A. Método AIDA

Figura 4

Método AIDA



Nota. Elaboración propia

En el diagrama se observa el flujo de pasos considerados mediante el método AIDA para entender cómo es que se presenta la baja cuota laboral en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca. Pero no se trata solo de números. Cada cifra representa una historia de lucha, esfuerzo y resiliencia. ¿Cómo sería nuestra región si brindáramos las herramientas necesarias para que estas personas desplieguen todo su potencial?

A partir de lo fundamentado líneas arriba, la presente propuesta pretende: (a) Que las personas con discapacidad puedan acceder a un puesto laboral en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca, (b) Que la infraestructura de la sede del Gobierno Regional de Cajamarca, garantice una adecuada accesibilidad para las personas con discapacidad, (c) Que los colaboradores de la institución tomen conciencia sobre el aporte que este grupo poblacional pueda aportar a la institución, (d) Las empresas prioricen la inclusión laboral, promoviendo el desarrollo económico y social de este sector.

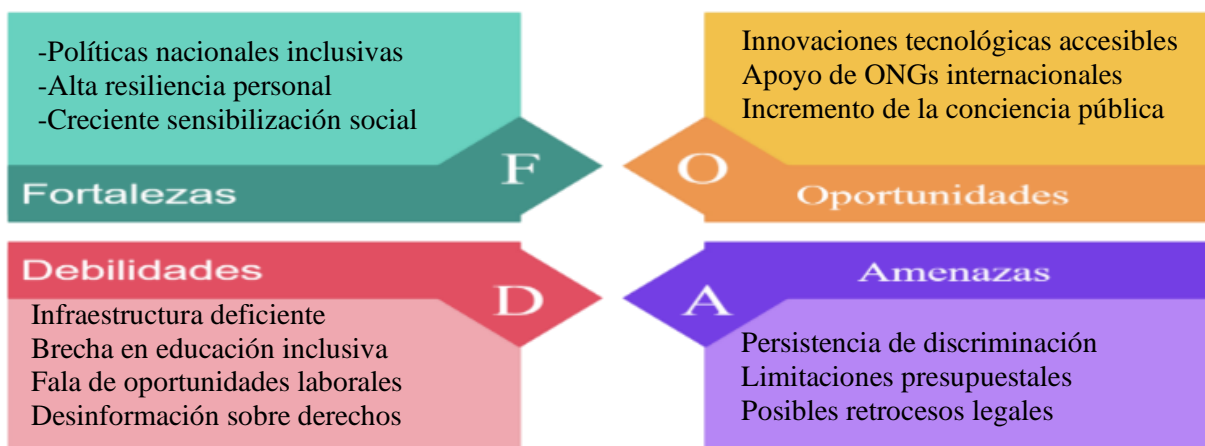
Este sueño puede convertirse en realidad con el esfuerzo de toda la comunidad. Juntos podemos transformar estas barreras en oportunidades. Por lo tanto, mediante esta propuesta se plantea iniciativas por parte de las familias, empresas y el Estado, de contribuir con

acciones concretas tales como: **(a)** Exigir políticas públicas inclusivas que protejan los derechos de las personas con discapacidad, **(b)** Participar en campañas para fomentar la educación inclusiva y el acceso a empleo digno, **(c)** Donar o apoyar iniciativas locales para la mejora de la infraestructura accesible en Cajamarca.

B. Análisis FODA

Figura 5

Análisis FODA



Nota. Elaboración propia

El análisis propuesto evidencia que Cajamarca cuenta con un marco normativo favorable, pero carece de mecanismos efectivos para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad.

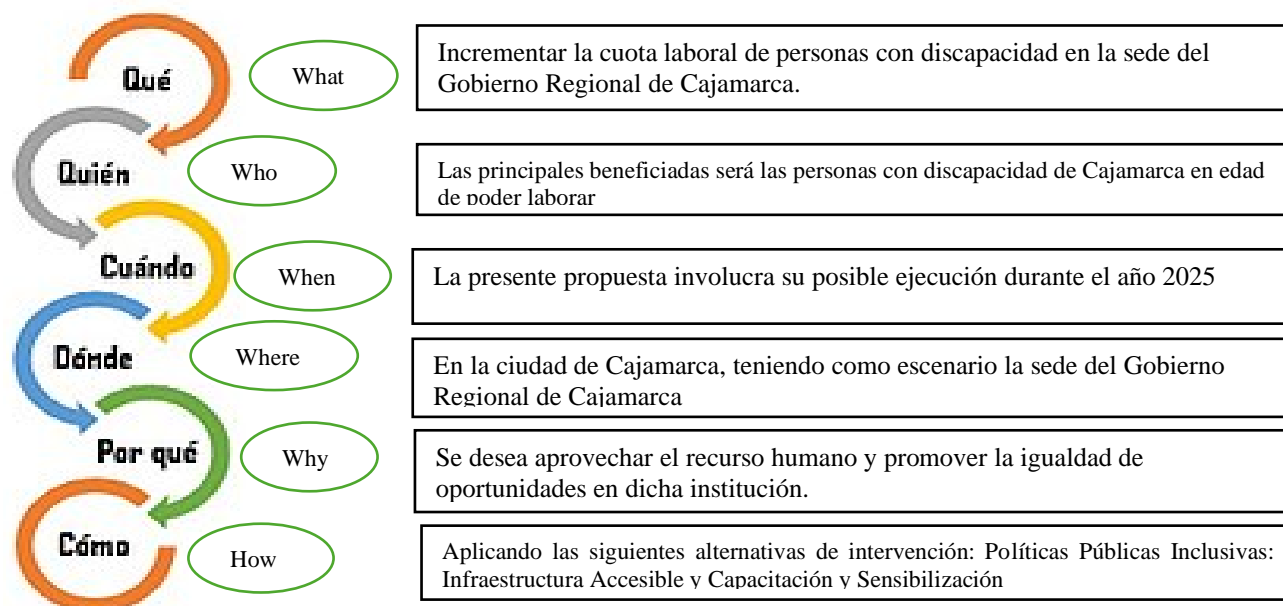
Es necesario indicar que: (a) Solo un 25% de los edificios públicos en Cajamarca cuentan con rampas o accesos para personas con movilidad reducida, (b) La tasa de analfabetismo en personas con discapacidad es alta, alcanzando el 34% en áreas rurales según el INEI (2023) y (c) Un 46% de las personas con discapacidad vive en condiciones de pobreza, lo que limita su acceso a recursos básicos. Por lo tanto, la propuesta plantea una estrategia integral que combine políticas públicas eficientes, campañas de sensibilización y un compromiso multisectorial. Es fundamental que el Gobierno Regional de Cajamarca y

las organizaciones sociales prioricen este tema, destinando recursos adecuados y estableciendo metas claras para el corto y mediano plazo.

C. Método de las 5W + H (Who -What – When – Where – Why – How)

Figura 6

Método de las 5W+H



En el análisis propuesto se evidencia que la realidad de las personas con discapacidad en Cajamarca es un reflejo de la deuda social que aún persiste en Perú.

Más allá de las cifras, está en juego el derecho fundamental a una vida digna y plena. Cada persona con discapacidad representa un testimonio de lucha ante la adversidad y, al mismo tiempo, un llamado a la acción para transformar las políticas públicas en herramientas inclusivas que respeten la diversidad humana. Estas personas enfrentan múltiples problemas como la falta de acceso a servicios de salud especializados, una baja inclusión en el mercado laboral (menos del 20% tiene un empleo formal) y limitaciones en el acceso a la educación. Además, el entorno no siempre está adaptado para sus necesidades, lo que dificulta su movilidad y participación en la vida comunitaria.

Las personas con discapacidad en Cajamarca representan un sector vulnerable de la población que enfrenta barreras sociales, económicas y culturales. Según el INEI, en la región hay aproximadamente 120,000 personas con discapacidad (8.46% de la población total), siendo los adultos mayores el grupo más afectado, seguido de niños y jóvenes con discapacidades congénitas o adquiridas.

Los desafíos se intensifican en situaciones de crisis económica y sanitaria, como ocurrió durante la pandemia del COVID-19. En este periodo, más del 70% de las personas con discapacidad reportaron mayores dificultades para acceder a medicamentos y alimentos básicos. Además, las políticas públicas dirigidas a esta población no han tenido avances significativos en los últimos cinco años.

Las zonas rurales de Cajamarca presentan los mayores desafíos. En estas áreas, solo el 10% de las viviendas tiene accesibilidad básica, y los servicios educativos especializados son prácticamente inexistentes. En las ciudades, aunque existen iniciativas como rampas o semáforos sonoros, su implementación es limitada y no alcanza a cubrir las necesidades de todos.

La exclusión de las personas con discapacidad no solo vulnera sus derechos humanos, sino que también impacta negativamente en el desarrollo de la región. Según estudios del INEI, la pobreza afecta al 60% de esta población, perpetuando un ciclo de marginación. Mejorar su calidad de vida no solo es una obligación ética y legal, sino que también contribuye al progreso económico y social de Cajamarca.

A partir del presente análisis se plantea las siguientes alternativas de intervención. (a) Políticas Públicas (b) Infraestructura Accesible (c) Capacitación y Sensibilización. La inclusión no es solo una meta, sino un principio ético que todos debemos promover. Es

tiempo de derribar barreras y construir puentes para una sociedad verdaderamente igualitaria.

3.2.2.2. Técnicas e Instrumentos

A. Técnicas

a) Planificación y acción colaborativa

Esta técnica permitió involucrar a diferentes actores políticos y administrativos de la sede del Gobierno Regional de Cajamarca. Su aporte fue importante en la toma de decisiones y en la implementación de acciones que ayuden al incremento laboral de personas con discapacidad en la sede institucional.

La propuesta planteada busca la colaboración activa de los involucrados, llevando a diseñar soluciones efectivas y sostenibles en el tiempo.

B. Instrumentos

a) Matriz de identificación de problemas

Tabla 8

Matriz de identificación de ideas y soluciones

Problema detectado	Causas	Efectos	Posibles Soluciones
<i>Escasa cuota laboral de personas con en la sede de Gobierno Regional de Cajamarca</i>	Falta de adaptación en procesos de selección	Pérdida de talento humano Exclusión social y económica	Sensibilización y capacitación del personal Adecuación de infraestructura y tecnología
	Infraestructura inadecuada	Desmotivación en otros empleados	Cumplimiento de cuotas laborales y normativas
	Déficit en políticas inclusivas		
	Falta de personal calificado	Reputación negativa de la institución	Programas de formación y mentoría

Nota. Elaboración propia

La matriz evidencia que la problemática de la baja inclusión laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca tiene un origen multifactorial que requiere soluciones tanto estructurales como formativas. Además, sugiere que la implementación de acciones integrales podría mejorar la reputación institucional, fomentar la equidad y potenciar el capital humano disponible.

3.2.2.3. Justificación

A partir del respaldo metodológico, La propuesta para incrementar la cuota laboral de personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca se justifica por la necesidad de garantizar una mayor inclusión y equidad en el ámbito laboral. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el 2023, cerca del 5.2% de la población de Cajamarca presentaba algún tipo de discapacidad, de los cuales más del 70% se encontraba en situación de desempleo o desempeñando actividades informales. Esta realidad evidencia la insuficiencia de oportunidades formales para este grupo poblacional, pese a la existencia de normativas como la Ley N.º 29973, que establece una cuota laboral mínima del 5% en instituciones públicas. Incrementar esta cuota es un paso crucial para promover el cumplimiento de derechos fundamentales y reducir las barreras estructurales que perpetúan la exclusión social.

Además, fortalecer la inserción laboral de personas con discapacidad aporta beneficios económicos y sociales significativos. Un estudio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo revela que los entornos inclusivos aumentan la productividad organizacional en un 30% debido a la diversidad y resiliencia que aportan. Sin embargo, en el Gobierno Regional de Cajamarca, las estadísticas muestran que apenas un 1.8% de su planilla está conformada por personas con discapacidad, lo que está por debajo del estándar establecido. Por ello, la implementación de esta propuesta no solo busca corregir este incumplimiento, sino también generar un impacto positivo en la calidad de vida de las

personas con discapacidad y en el desarrollo integral de la región, fomentando un modelo de gestión más inclusivo y sostenible.

3.2.3. Relevancia y pertinencia social de la propuesta.

3.2.3.1. La relevancia social.

La propuesta de incrementar la cuota laboral de personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca posee una trascendencia social significativa, ya que aborda directamente uno de los desafíos más persistentes en materia de inclusión y equidad. En el Perú, las personas con discapacidad enfrentan altos niveles de exclusión laboral, limitando su autonomía económica y perpetuando su vulnerabilidad social. Según el INEI 2021, en Cajamarca, el 60% de la población con discapacidad no accede a un puesto de trabajo, lo que subraya la urgencia de implementar políticas públicas que garanticen su derecho al trabajo.

Esta propuesta no solo busca cumplir con la normativa vigente, como la Ley N.º 29973, que establece una cuota del 5 % de empleo para personas con discapacidad en entidades públicas, sino también generar un impacto transformador en la percepción social sobre esta población. Al promover su inclusión en el ámbito laboral, se fomenta una sociedad más justa y equitativa, donde se valoren las capacidades y talentos individuales más allá de las limitaciones físicas o cognitivas.

Además, la implementación de esta iniciativa puede tener un efecto multiplicador al incentivar a otras instituciones y empresas en Cajamarca a seguir este ejemplo, contribuyendo al cambio cultural necesario para superar estigmas y prejuicios. Desde un enfoque económico, la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral no solo fortalece su calidad de vida, sino que también enriquece el entorno laboral mediante la diversidad y la innovación que aportan.

En términos de cohesión social, esta propuesta refuerza los principios de igualdad de oportunidades, justicia social y respeto por los derechos humanos, creando un modelo replicable para otras regiones del país. De esta manera, el Gobierno Regional de Cajamarca no solo cumple con su función administrativa, sino que se posiciona como un agente activo en la construcción de una sociedad más inclusiva y solidaria, donde todos los ciudadanos puedan desarrollar su potencial en igualdad de condiciones.

3.2.3.2. La pertinencia social.

La iniciativa se alinea con los principios de justicia social y equidad, promoviendo un entorno laboral más inclusivo que fomente el respeto a los derechos humanos. Además, cumple con lo estipulado en la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N.º 29973), que exige una cuota laboral mínima del 5% en entidades públicas, algo que, en muchas ocasiones, no se cumple. Al incrementar esta cuota, el Gobierno Regional no solo da cumplimiento normativo, sino que se posiciona como un modelo de gestión inclusiva, que promueve la participación activa de las personas con discapacidad en la vida económica de la región.

Desde una perspectiva económica, esta propuesta también beneficia al tejido social al diversificar las capacidades laborales y fomentar un entorno que valore la diversidad. Estudios recientes evidencian que la inclusión laboral incrementa la productividad y mejora el clima organizacional en las instituciones. A nivel comunitario, el empleo digno para personas con discapacidad fortalece las redes familiares y sociales, disminuyendo la dependencia económica y promoviendo una mayor cohesión social.

Por último, esta propuesta tiene el potencial de generar un impacto cultural significativo, contribuyendo a la desestigmatización de la discapacidad y fomentando una

cultura de respeto y valoración por la diversidad. En un contexto como el de Cajamarca, donde persisten brechas sociales históricas, esta iniciativa se convierte en un pilar fundamental para avanzar hacia una sociedad más justa, inclusiva y solidaria.

3.2.3.3. Importancia de la propuesta

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un aspecto fundamental para construir una sociedad equitativa y respetuosa de los derechos humanos. En este contexto, la propuesta para incrementar la cuota laboral de personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca adquiere una relevancia estratégica, ya que busca garantizar el cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad (Ley N° 29973), que establece que las entidades públicas deben destinar al menos el 5% de sus plazas laborales a este grupo poblacional.

El impacto positivo de esta propuesta radica en varios aspectos. En primer lugar, fomenta la autonomía y el desarrollo personal de las personas con discapacidad al brindarles acceso a oportunidades laborales dignas, permitiéndoles contribuir económicamente a sus familias y comunidades. En segundo lugar, fortalece la cultura de inclusión y diversidad dentro de la institución, promoviendo un entorno de trabajo más representativo y enriquecedor para todos sus miembros. Esto no solo mejora la cohesión social, sino que también aumenta la sensibilización respecto a las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Desde una perspectiva económica, la incorporación activa de personas con discapacidad al mercado laboral tiene el potencial de dinamizar la economía regional. En Cajamarca, donde la tasa de pobreza sigue siendo un desafío, esta medida podría reducir la dependencia de programas sociales y estimular la productividad. Además, se trata de una acción que fortalece el compromiso institucional con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente con el objetivo 8, que promueve el trabajo decente y el

crecimiento económico inclusivo. Finalmente, la propuesta contribuye al fortalecimiento de la imagen del Gobierno Regional de Cajamarca como una entidad comprometida con los derechos humanos y la igualdad de oportunidades. Esto no solo genera un efecto positivo en la percepción pública, sino que también puede servir como modelo para otras instituciones de la región, multiplicando su impacto social. Incrementar la cuota laboral para personas con discapacidad no es solo una obligación legal, sino un compromiso ético y estratégico para construir una sociedad más justa y sostenible.

3.2.3.4. Impacto Social de la propuesta

El impacto global de esta propuesta es positivo, contribuyendo al cumplimiento de derechos humanos y a un cambio cultural hacia la equidad. Se resume en lo siguiente: (a) Reforzar el compromiso del gobierno regional con políticas de inclusión social y los derechos humanos, alineándose con normativas nacionales como la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N.º 29973) y tratados internacionales, (b) Incrementar la productividad del Gobierno Regional al aprovechar las habilidades de un grupo laboral subutilizado, mejorando la eficiencia de las políticas públicas, (c) Contribuir al cambio cultural al promover la inclusión y la equidad, reduciendo estigmas sociales hacia las personas con discapacidad, (d) Impulsar el uso de tecnología inclusiva (software adaptado, accesibilidad digital) en las oficinas públicas, marcando un precedente para otras instituciones, (e) Generar beneficios indirectos si se fomenta el teletrabajo o formas de trabajo híbridas, reduciendo la huella de carbono asociada al transporte, (f) Cumplir y fortalecer de las leyes vigentes relacionadas con la inclusión laboral, lo que evitaría sanciones por incumplimiento de cuotas establecidas.

3.2.3.5. Cambios en la población objetiva

Incrementar la cuota laboral para personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca podría generar cambios significativos tanto en la institución como en la comunidad en general. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en Perú solo el 15% de las personas con discapacidad tienen empleo formal. En Cajamarca, este porcentaje es incluso menor, lo que resalta la importancia de implementar políticas inclusivas para cerrar estas brechas. Esta propuesta transformaría no solo la estructura organizativa del Gobierno Regional de Cajamarca, sino también su impacto social, económico y cultural en la región.

Los cambios potenciales incluyen: (a) Promovería una mayor inclusión social al garantizar oportunidades laborales equitativas para personas con discapacidad, alineándose con principios de derechos humanos y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, (b) Contribuiría a la disminución de prejuicios y estereotipos sobre las capacidades laborales de las personas con discapacidad, (c) Una mayor cuota laboral incrementaría la diversidad, promoviendo un ambiente más inclusivo y productivo. Estudios internacionales han demostrado que la diversidad laboral fomenta la innovación y mejora la satisfacción laboral de los empleados, (d) Ayudaría al Gobierno Regional de Cajamarca a cumplir con la normativa peruana, que exige un porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad en el sector público, (e) Las oportunidades laborales para personas con discapacidad mejorarían su calidad de vida, reduciendo los niveles de pobreza en la región. Según el INEI, el 42% de las personas con discapacidad en el Perú enfrenta barreras económicas significativas.

a) Cambios en la sociedad

El incremento de la cuota laboral de personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca tendría un impacto significativo en diversos aspectos de la sociedad. Este cambio podría promover transformaciones en las áreas económica, social y cultural, contribuyendo al desarrollo inclusivo y sostenible de la región.

Al aumentar la contratación de personas con discapacidad, se fomenta la igualdad de oportunidades, eliminando barreras estructurales y sociales que perpetúan su exclusión. Este cambio permitiría que más personas con discapacidad se integren al entorno laboral, mejorando su calidad de vida y su autoestima, mientras se reduce la discriminación en espacios públicos y privados. Asimismo, la inclusión laboral amplía la base productiva y fomenta la participación activa de personas con discapacidad en la economía. Su acceso al empleo generaría ingresos sostenibles para ellos y sus familias, reduciendo las tasas de pobreza en este grupo vulnerable. Además, la diversidad en el entorno laboral puede aumentar la creatividad y la innovación, lo que beneficia tanto al organismo empleador como al desarrollo regional. Al trabajar con personas con discapacidad, el personal del Gobierno Regional tendría la oportunidad de comprender sus capacidades, limitaciones y potencial. Esto promovería una mayor empatía y una actitud más inclusiva en la comunidad. Asimismo, al convertirse en un modelo de inclusión, el Gobierno Regional podría inspirar a otras instituciones públicas y privadas a implementar políticas similares. El empleo formal garantiza a las personas con discapacidad acceso a beneficios sociales, como la seguridad social y la capacitación laboral. Esto no solo empodera a los trabajadores, sino que también fortalece las bases para una sociedad más justa, donde todos tienen las mismas oportunidades para prosperar.

El incremento de la cuota laboral puede motivar el fortalecimiento y cumplimiento de las políticas inclusivas, tales como la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973). Este avance normativo consolidaría un enfoque de derechos humanos, incentivando la adopción de estándares internacionales en inclusión laboral.

En conclusión, aumentar la cuota laboral de personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca no solo impactaría positivamente en sus vidas, sino que también transformaría la región en un espacio más inclusivo y equitativo, promoviendo un desarrollo integral y sostenido.

3.2.3.6. Respeto y Promoción

- a) **Fortalecimiento de la economía familiar:** Incrementar la cuota laboral contribuye al aumento de ingresos en los hogares de las personas con discapacidad, lo que reduce la dependencia económica y fomenta la autonomía financiera.
- b) **Impacto positivo en la productividad:** La inclusión de personas con discapacidad diversifica el talento humano, mejorando la creatividad e innovación dentro de las instituciones públicas.
- c) **Reducción de costos sociales:** Generar empleo para este grupo poblacional disminuye el gasto público destinado a subsidios y asistencia social, promoviendo un desarrollo sostenible.

Aspectos Sociales

- a) **Promoción de la igualdad de oportunidades:** El respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad fomenta la equidad y la justicia social.
- b) **Fortalecimiento del tejido social:** La inclusión laboral mejora la cohesión social al reducir estigmas y promover un ambiente de respeto y colaboración.

- c) **Mejora en la calidad de vida:** Las personas con discapacidad acceden a seguridad social y beneficios laborales que contribuyen a su bienestar integral.

Aspectos Culturales

- a) **Sensibilización y cambio de actitudes:** Se promueve una cultura organizacional inclusiva que valora la diversidad y respeta las capacidades individuales.
- b) **Reconocimiento del talento:** El aumento de la cuota laboral visibiliza las contribuciones de las personas con discapacidad, fortaleciendo su participación en la construcción cultural.
- c) **Preservación de derechos humanos:** Se refuerza el compromiso cultural con los principios de inclusión y no discriminación establecidos en normas internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Aspectos Ambientales

- a) **Inclusión en iniciativas sostenibles:** Las personas con discapacidad pueden contribuir en proyectos ambientales que desarrollen prácticas sostenibles en la institución, como programas de reciclaje o ahorro energético.
- b) **Responsabilidad social corporativa ambiental:** Al incluir este enfoque, el Gobierno Regional de Cajamarca promueve prácticas de trabajo responsable que respeten tanto los derechos humanos que podrían replicarse en otras entidades.
- c) **Accesibilidad en espacios verdes:** Las adaptaciones necesarias para el empleo inclusivo también pueden fomentar diseños arquitectónicos accesibles en proyectos de infraestructura sostenible.

El incremento de la cuota laboral no solo respeta principios fundamentales de inclusión, sino que también fortalece una visión holística del desarrollo humano sostenible en la región de Cajamarca.

3.2.3.7. Población Objetivo

La población objetivo para incrementar la cuota laboral de las personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca son las personas mayores de 18 a 65 años. Ello incluye a la población de ambos sexos. Actualmente el total de trabajadores en la sede institucional son 385 personas bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). De ese número 12 tienen discapacidad como sordera, discapacidad visual y motriz.

a) Población Directamente Afectada (PDA)

Son las personas con discapacidad en Cajamarca, quienes enfrentan barreras estructurales, actitudinales y organizacionales que limitan su inclusión laboral. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), aproximadamente el 8 % de la población de Cajamarca tiene alguna discapacidad. De este grupo, solo el 25% accede al mercado laboral formal debido a la falta de oportunidades inclusivas y adecuación de los espacios laborales. Las principales necesidades identificadas se resumen a continuación (a) Inclusión laboral: Acceso a empleos formales que respeten las cuotas laborales establecidas por ley. (b) Adecuación de infraestructura: Adaptación de las instalaciones para personas con movilidad reducida. (c) Capacitación: Programas de desarrollo de competencias técnicas y habilidades blandas. (d) Sensibilización: Reducción de estigmas y prejuicios en los entornos laborales.

b) Población Indirectamente Afectada (PIA)

Familiares de personas con discapacidad, organizaciones de la sociedad civil, y trabajadores del Gobierno Regional. Estas personas son afectadas por los niveles de integración de las PcD en los entornos laborales. Soporte familiar: Reducción de la carga económica y emocional. Entre las principales necesidades que se identifican se encuentran.

- (a) Capacitación de empleadores: Formación en inclusión laboral y manejo de la diversidad.
- (b) Beneficios organizacionales: Mayor productividad y cumplimiento de la normativa sobre inclusión.

3.2.3.8. Criterios de inclusión y exclusión

- a) **Criterios de inclusión (PDA):** (a) Personas con discapacidad certificada por el Ministerio de Salud (MINSA). Residentes permanentes en la región Cajamarca. Personas en edad laboral (18 a 65 años). Personas que no hayan tenido acceso a empleos formales en los últimos 12 meses.
- b) **Criterios de exclusión (PDA):** Personas con discapacidades no certificadas por instituciones oficiales. Personas con discapacidad con ingresos superiores al salario mínimo vital por trabajos informales o independientes. Personas con discapacidades severas que imposibiliten cualquier tipo de actividad laboral sin soporte médico específico.
- c) **Criterios de inclusión (PIA):** Familias con en situación de pobreza o pobreza extrema. Organizaciones que representen a personas con discapacidad en Cajamarca. Trabajadores del Gobierno Regional interesados en participar en capacitaciones sobre inclusión.
- d) **Criterios de exclusión (PIA):** Familiares o miembros de organizaciones sin relación directa con personas con discapacidad. Trabajadores que rechacen formar parte de las capacitaciones por razones personales. El Censo Nacional 2017 del INEI reportó que en Cajamarca existen aproximadamente 67,000 personas con algún tipo de discapacidad, de las cuales el 75% no está integrado al mercado laboral formal. Además, estudios realizados por CONADIS resaltan que la mayoría de las personas con discapacidad en la región vive en áreas rurales, lo que incrementa su vulnerabilidad al aislamiento laboral y social.

Este análisis subraya la urgencia de segmentar y atender a la PDA para garantizar su derecho a un trabajo digno, mientras se aborda la PIA mediante medidas de sensibilización y apoyo. Se tomará en cuenta los siguientes criterios de segmentación para el público objetivo:

a) **Segmentación Demográfica**

- **Edad:** Se considerarán personas en edad laboral, con un rango de 18 a 65 años, priorizando a quienes poseen experiencia laboral previa o formación técnica.
- **Género:** No se hará distinción de género; se promoverá la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, fomentando la equidad en los procesos de selección.

b) **Segmentación Geográfica**

- **Ciudad y Región:** Se priorizarán candidatos que residan en la ciudad Cajamarca o los distritos cercanos, para facilitar el acceso a la sede regional.
- **Zona Urbana o Rural:** Aunque se fomentará la inclusión de personas de zonas rurales, se dará preferencia a quienes tengan facilidad de desplazamiento hacia la sede ubicada en la zona urbana de Cajamarca.

c) **Segmentación Social**

- **Nivel de Ingresos:** Se priorizará a personas con ingresos bajos o nulos, a fin de apoyar a quienes enfrentan mayor vulnerabilidad económica.
- **Nivel Educativo:** Se considerarán personas con educación secundaria completa como mínimo. Sin embargo, se valorará positivamente a quienes cuenten con formación técnica o superior en áreas relacionadas con las funciones administrativas y de gestión pública.

d) **Segmentación Sociocultural**

- **Intereses:** Se valorará a aquellos candidatos con interés en el sector público, el desarrollo comunitario y la gestión gubernamental.
- **Valores:** Los postulantes deben demostrar compromiso, responsabilidad y ética laboral, cualidades necesarias para trabajar en una institución gubernamental.
- **Estilo de Vida:** Se priorizará a personas con un estilo de vida que refleje capacidad de adaptación, resiliencia y disposición para desempeñarse en un entorno laboral inclusivo.

Asimismo, se toma en cuenta las necesidades de la población objetivo, se trabaja considerando el análisis PESTEL.

a) **Necesidades Políticas**

- **Inclusión en políticas públicas:** Se verificó la plantilla actual y se calculó la meta inmediata (5% del total de personal) y metas progresivas a 2 años (ej. 2% → 4%).

Publicar un plan de contratación anual y vacantes reservadas para personas con discapacidad.

Indicadores: % de contratación mensual, % de cumplimiento de cuota.

Por qué: la Ley General de la Persona con Discapacidad exige una cuota no inferior al 5% para entidades públicas.

Firmar convenio para usar plataformas del MTPE (ofertas exclusivas y formación CAPACITA-T) y participar en programas de inserción laboral.

- **Promoción de liderazgo:** Se implementó un programa denominado “Todos Podemos”, el mismo que impulse la participación de personas con discapacidad dispuestas en la inserción laboral.

- Crear un fondo anual para “adaptaciones razonables” (hardware, software, rampas, intérpretes, horarios flexibles).
- **Sensibilización gubernamental:** Se realizó una campaña de sensibilización denominada “Sin Barreras y Mirando al Desarrollo” para ayudar a eliminar barreras actitudinales entre los colaboradores del Gobierno Regional de Cajamarca.
- Se contrató coaches y se firmaron convenios con ONG para que brinden acompañamiento inicial (3–12 meses) para la adaptación al puesto de las personas con discapacidad.

b) Necesidades Económica

- **Acceso a empleo digno:** Se garantiza las condiciones laborales adecuadas, incluyendo salarios justos para las personas con discapacidad.
- **Incentivos fiscales:** Se promueve la implementación de beneficios para las distintas áreas que contraten personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca.
- **Capacitación laboral:** Programas de formación técnica para mejorar su competitividad en el mercado laboral.

c) Necesidades Sociales

- **Inclusión cultural:** Fomento de un ambiente laboral respetuoso y sin discriminación.
- **Acceso a redes de apoyo:** Programas de acompañamiento psicosocial para trabajadores con discapacidad.
- **Fortalecimiento de comunidades laborales:** Espacios de interacción entre colegas para promover la cohesión.

- **Sensibilización colectiva:** Talleres denominados “Ser para Crecer” para informar al personal sobre los derechos y necesidades de las personas con discapacidad y además hacer conocer que todos tenemos las mismas oportunidades labores.

d) Necesidades Tecnológicas

- **Infraestructura adaptada:** Implementación de herramientas tecnológicas accesibles (software, hardware adaptado).
- **Capacitación tecnológica:** Entrenamiento en el uso de plataformas digitales inclusivas.
- **Desarrollo de aplicaciones:** Creación de sistemas que faciliten su desempeño laboral.
- **Soporte técnico inclusivo:** Mantenimiento y actualización de tecnologías accesibles.

e) Necesidades Ecológicas

- **Espacios adaptados:** Diseño de áreas verdes accesibles dentro de la institución. Se propuso la creación de áreas de recreación para las personas con discapacidad dentro de la sede del Gobierno Regional de Cajamarca.
- **Movilidad sostenible:** Se propone la implementación de sistemas de transporte inclusivo y amigable con el medio ambiente como sillas biomecánicas.
- **Uso responsable de recursos:** Acceso a entornos laborales sostenibles y no contaminantes. La propuesta considera la implementación de depósitos de desechos y reciclaje al alcance de las personas con discapacidad en el área en las que se desempeñan.

Tabla 9

Análisis de actores

Grupo de interés	Organización	Tipo	Funcionario	Cargo	Actitud	Interés	Influencia	Clasificación	Gestión
Entidad Pública	GRC	Reg	Roger Guevara	Gdor.	Positiva	Alto	Alto	Promotor	Involucrar
Entidad Pública	GRDS	Reg	Roxana Rubio	Grte.	Positiva	Alto	Alto	Promotor	Involucrar
Entidad Pública	OREDIS	Reg	Roberto Becerra	Resp.	Positiva	Alto	Alto	Promotor	Involucrar
Entidad Pública	Gerencia general	Reg	Rocío Portal	Grte. Gral.	Positiva	Alto	Alto	Promotor	Involucrar
Entidad Pública	Infraestructura	Reg	Elena Morales	Grte.	Positiva	Medio	Medio	Latente	Informar
Entidad Pública	Plane y Presupuesto	Reg	Luis Vallejos	Grte.	Positiva	Medio	Medio	Promotor	Involucrar
Entidad Pública	DIRESA	Reg	Simón Guzmán	Dir.	Positiva	Medio	Alto	Promotor	Involucrar
Entidad Pública	DRE	Reg	Carlos Cruzado	Dir.	Positiva	Medio	Medio	Latente	Involucrar
Entidad Pública	Defensa Nacional	Reg	Fiorela Alvarado	Dir.	Positiva	Alto	Alto	Promotor	Involucrar
Entidad Pública	MPC	Reg	Joaquín Ramírez	Alc.	Positiva	Alto	Medio	Latente	Informar
Entidad Pública	Defensoría del Pueblo	Reg	Agustín Moreno	Pdte.	Positiva	Medio	Bajo	Latente	Informar
Entidad Pública	Ministerio Público	Reg	Alejandro Rebaza	Pdte.	Positiva	Medio	Bajo	Apático	Informar
Entidad Pública	INDECOPI	Reg	Milagros Castillo	Repr.	Positiva	Medio	Medio	Latente	Monitorear
Entidad Pública	PNP	Reg	Walter Calla	Gnral.	Positiva	Alto	Alto	Promotor	Informar
Entidad Pública	UNC	Reg	Berardo Escalante	Rector	Positiva	Alto	Medio	Promotor	Involucrar
Entidad Pública	ALAC	Local	Violeta Vigo	Dir.	Neutral	Medio	Medio	Promotor	Involucrar

Nota. Elaboración propia

El éxito de la propuesta para incrementar la cuota laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca depende de la articulación de intereses y capacidades de actores con diferentes niveles de influencia. Las autoridades del Gobierno Regional son los principales responsables, ya que tienen el poder de decisión y la capacidad de ejecutar políticas inclusivas. Sin embargo, su interés debe ser complementado con el respaldo normativo del MTPE para garantizar un marco legal y operativo sólido. Las gerencias con alto interés y alta influencia juegan un rol técnico crucial, pues deben adaptar procesos internos para la inclusión laboral efectiva.

El rol de las entidades públicas serán clave para monitorear y generar apoyo social hacia la propuesta, mientras que las entidades privadas podrían contribuir a con presupuesto que permitan invertir de manera directa. Esta sinergia requiere liderazgo, recursos y voluntad política para superar barreras estructurales y garantizar una integración laboral sostenible que beneficie tanto a las personas con discapacidad como a la sociedad en general.

Debemos tomar en cuenta a los actores del grupo C (LATENTES), este agrupo de actores son poderosos, pero su nivel de interés en las estrategias de la organización es bajo. Son generalmente pasivos, pero en cualquier momento pueden emerger repentinamente como resultado de ciertos acontecimientos, moviéndose a la posición del grupo D. Se debe tener el contacto permanente, ya que, su aporte es de vital importancia para encaminar la propuesta.

3.3. FASE II: CONSIDERACIONES CENTRALES DE LA PROPUESTA

3.3.1. *Formulación de objetivos y metas de la propuesta*

3.3.1.1. Sobre los objetivos

A) Objetivo general

Proponer el incremento de la cuota laboral de personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca, fomentando la igualdad de oportunidades y promoviendo su inclusión en el ámbito laboral.

B) Objetivos específicos

- 1.** Diagnosticar la situación actual de inclusión laboral de personas con discapacidad en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca, identificando el número de trabajadores con discapacidad, los cargos que ocupan y las barreras institucionales que limitan su incorporación efectiva.
- 2.** Proponer jornadas de capacitación y sensibilización para el personal administrativo enfocados en el respeto a la diversidad y la promoción de un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación.
- 3.** Impulsar el mejoramiento de la infraestructura y accesibilidad para las personas con discapacidad en las instalaciones del Gobierno Regional de Cajamarca.

Es vital que durante el proceso de ejecución de la propuesta se involucre la participación de los actores considerados en la matriz y las personas con discapacidad de la institución, para asegurar que sus voces y necesidades sean escuchadas y atendidas.

3.3.1.2. Sobre las metas

A. Meta General

Al año 2025, la sede del Gobierno Regional de Cajamarca debe contar con el 3.5% de personas con discapacidad en su cuota laboral, tomando en cuenta que para cumplir la cuota total de 5% es un proceso que demanda de tiempo.

B. Metas específicas

1. Al 2025, el 100% del personal de la sede del Gobierno Regional de Cajamarca habrá sido concientizado sobre la igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad sean incluidas en la cuota laboral de la institución.
2. Durante el 2025, el 100% personal de la sede del Gobierno Regional de Cajamarca, recibirá constantes capacitaciones para promover el respeto hacia las personas con discapacidad, además incentivar a la buena convivencia laboral libre de racismo y discriminación.
3. Al año 2025, el 100% de los ambientes de trabajo del primer nivel del Gobierno Regional de Cajamarca deben estar adaptados e implementados para las personas con discapacidad, conforme a ley.

3.3.2. Construcción de indicadores

Tabla 10

Construcción de indicadores

	Metas	Indicadores
Meta general	Al año 2026, la sede del Gobierno Regional de Cajamarca debe contar con el 3.5% de personas con discapacidad en su cuota laboral, tomando en cuenta que para cumplir la cuota total de 5% es un proceso que demanda de tiempo. A la fecha se cumple con 2.8% de la cuota laboral exigida por la ley.	Para comprobar que la meta planteada se estaría cumpliendo se tomará en cuenta la planilla de trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Cajamarca, el mismo que permitirá verificar el número de personas con discapacidad contribuyendo con las labores en la sede institucional.

Meta específica 1	Al 2025, el 100% del personal de la sede del Gobierno Regional de Cajamarca habrá sido concientizado sobre la igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad sean incluidas en la cuota laboral de la institución.	Se tomará en cuenta el registro de participación de los actores involucrados en la propuesta; asimismo, se tomará en cuenta a la frecuencia de reuniones de concientización sobre la igualdad de oportunidades
Meta específica 2	Durante el 2025, el 100% personal de la sede del Gobierno Regional de Cajamarca, recibirá constantes capacitaciones para promover el respeto hacia las personas con discapacidad, además incentivar a la buena convivencia laboral libre de racismo y discriminación.	Durante el 2025, el 100% del personal de la sede del Gobierno Regional de Gobierno Regional de Cajamarca recibirá constantes capacitaciones para promover el respeto hacia las personas con discapacidad, además incentivar a la buena convivencia laboral libre de racismo y discriminación.
Meta específica 3	Al año 2025, el 100% de los ambientes de trabajo del primer nivel del Gobierno Regional de Cajamarca deben estar adaptados e implementados para las personas con discapacidad, conforme a ley.	Para ello se tomará en cuenta el número de ambientes adaptados para las personas con discapacidad en el primer nivel de la institución. Adicional a ello propone verificar la instalación de nuevos ambientes, los mismos que permitirán un buen desempeño laboral de las personas con discapacidad.

Nota. Elaboración propia.

3.3.3. Medios de verificación

La verificación es un paso fundamental para asegurar la calidad y la credibilidad de la información presentada, y es especialmente importante en un contexto donde la desinformación puede propagarse rápidamente. Para la presente propuesta se consideró los siguientes medios de verificación:

- a. **Planilla de trabajadores del Gobierno Regional de Cajamarca:** Nos permitirá hacer el monitoreo de la cuota laboral que se busca impulsar en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca.
- b. **Registros de asistencias:** Herramientas clave para verificar las asistencias a las jornadas de capacitación programadas el hacer seguimiento al compromiso de los actores involucrados en la implementación de la propuesta.

- c. **Herramientas digitales:** Se utilizará plataformas digitales que ayuden a dinamizar las labores de capacitación, los mismos que permitirán llevar el registro de los involucrados durante la implementación de la propuesta.

3.3.4. Supuestos

La propuesta planteada se verá fortalecida por los actores que intervienen, demostrando su compromiso durante la ejecución, ello con el único objetivo de beneficiar a las personas con discapacidad. Se ha tomado en cuenta los siguientes supuestos:

a) Supuestos de recursos

La propuesta planteada considera la gestión de recursos ante el Gobierno Regional de Cajamarca, la decisión política de la autoridad de turno será primordial para encaminarla, se debe tomar en cuenta que siendo uno de los actores con alto interés y alta influencia su iniciativa y desprendimiento marcaría la pauta frente a otras entidades, además de ayudar a sostener la propuesta a través del tiempo.

Asimismo, se considera la gestión de fondos ante de las cooperaciones internacionales o donaciones, destinados a iniciativas inclusivas en el ámbito laboral. De igual manera la posibilidad de redireccionar parte del presupuesto actual de desarrollo social o inclusión a la ejecución de esta propuesta.

b) Supuestos tecnológicos

Agenciarse de la tecnología es clave para encaminar la propuesta, se considera que los actores involucrados puedan hacer uso de herramientas digitales como softwares que permitan dinamizar el trabajo. Asimismo, el uso de dispositivo como teléfonos móviles,

laptops y computadora se destacan como herramientas necesarias para el desarrollo de la propuesta. Una de las fortalezas es que los actores involucrados demuestran contar con la red de internet en alta velocidad, lo que permitirá una conexión estable y libre de interferencias.

c) Supuestos basados en el tiempo

Dentro de este apartado se considera al tiempo como el principal recurso para la implementación de la propuesta, la buena disposición de los actores puede ser favorable durante las jornadas de trabajo; sin embargo, por las actividades propias de cada entidad se debe tener en cuenta a delegados que puedan hacer las labores sin dificultades cuando los responsables directos no puedan involucrarse.

d) Supuestos de calidad

En definitiva, la calidad para la presente propuesta debe estar garantizada, puesto que los usuarios finales deben sentirse cómodos sabiendo que buena adaptabilidad y accesibilidad serán claves para el rendimiento laboral. Los especialistas en la implementación de las áreas para las personas con discapacidad suponen un trabajo a la altura y las condiciones en favor de este sector vulnerable de la población.

e) Supuesto de costes

Para la siguiente propuesta se detalla el coste en diversas categorías: (a) Adaptación de Infraestructura: Se estima un gasto inicial para la adecuación de espacios laborales, como rampas de acceso, baños adaptados y señalización inclusiva. Los costos varían dependiendo del tamaño de las áreas a intervenir, con un promedio de inversión por metro cuadrado adaptado, (b) Equipamiento Tecnológico Inclusivo: Se incluye la compra de herramientas

tecnológicas adaptadas, como software de lectura para personas con discapacidad visual o equipos ergonómicos para personas con limitaciones motrices, (c) Capacitación al Personal: Se contempla un presupuesto para talleres de sensibilización y capacitación para los trabajadores actuales, orientados a fomentar una cultura de inclusión. Los talleres serán dirigidos por especialistas en inclusión laboral y podrían requerir material didáctico impreso o digital, (d) Costos de Selección y Reclutamiento: Proceso especializado para identificar a personas con discapacidad que cumplan con los perfiles requeridos. Incluye gastos asociados a campañas de difusión, procesos de evaluación y contratación de personal con discapacidad, (e) Soporte Permanente: Contratación de personal especializado, como un facilitador o consultor en inclusión, para garantizar la adecuada integración y seguimiento del personal con discapacidad, (f) Mantenimiento y Actualización de Infraestructura: Gastos recurrentes para mantener en óptimas condiciones las adaptaciones realizadas en el edificio. Esto incluiría reparaciones menores, actualizaciones tecnológicas y la reposición de equipamiento inclusivo.

f) Supuestos de ubicación / medio ambiente

Es necesario destacar este supuesto, ya que permitirá actuar sobre el campo de acción y beneficiar directamente a las personas con discapacidad. La propuesta a desarrollarse considera los siguientes ejes. (a) Accesibilidad Física del Entorno Laboral: Se parte del supuesto de que el edificio del Gobierno Regional de Cajamarca está ubicado en una zona urbana accesible, con transporte público disponible y cercano a servicios esenciales. Además, se considera que las instalaciones cuentan con espacio suficiente para realizar las adaptaciones necesarias para personas con movilidad reducida, como rampas, ascensores y baños accesibles, (b) Condiciones Climáticas Favorables: El clima en Cajamarca es templado la mayor parte del año, lo que facilita el acceso de las personas con discapacidad

al entorno laboral sin que factores climáticos extremos interfieran de manera significativa. Sin embargo, se contempla la implementación de medidas para mitigar posibles dificultades en temporadas de lluvias, (c) Infraestructura Tecnológica y de Comunicación: Se asume que la sede del Gobierno Regional cuenta con la infraestructura tecnológica adecuada para permitir el trabajo remoto y el uso de herramientas digitales, en caso de que las condiciones de movilidad o el tipo de discapacidad así lo requieran. Esto incluye redes de internet de calidad y equipamiento tecnológico disponible para adaptarse a necesidades específicas, (d) Cumplimiento de Normas Medioambientales y Laborales: Se presume que la institución opera bajo las normativas de sostenibilidad ambiental, lo que incluye espacios verdes y áreas seguras para el desarrollo laboral. También se espera que se cumplan las normas laborales relacionadas con la inclusión y accesibilidad universal, (e) Aceptación Social y Cultural en el Entorno Regional: Se considera que la sociedad cajamarquina muestra apertura hacia la integración de personas con discapacidad en espacios laborales, lo cual reduce resistencias al cambio e impulsa una mayor sensibilización y cooperación por parte del personal del Gobierno Regional.

3.3.5. *Análisis de Recursos*

Para la presente propuesta se considera la gestión de presupuesto ante el Gobierno Regional de Cajamarca, el mismo que permitirá implementar los ambientes de la institución en beneficio de las personas con discapacidad. Se considera los montos proyectados dentro de una economía estable en el país. La propuesta cuenta con recursos económico logísticos y de personal, tal como se muestra a continuación

3.3.6. Presupuesto

Tabla 11

Presupuesto para implementación de la propuesta

PRESUPUESTO PARA IMPLEMENTAR LA PROPUESTA EN LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA					
Nº	RUBRO	META	Unidad de Media	Costo Unitario (S/.)	Cantidad Total (S/.)
1	SENSIBILIZACIÓN Y PROMOCIÓN				
	Campaña de sensibilización interna	12	Capacitaciones	S/. 100	S/.1 200
	Campaña externa	12	Campaña	S/.12 000	S/. 144 000
2	INFRAESTRUCTURA INCLUSIVA				
	Adecuación de espacios	10	Oficinas	S/.3 000	S/.30 000
	Equipamiento inclusive	10	Oficinas	S/.5 000	S/.50 000
3	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO				
	Capacitación al personal	12	Capacitaciones	S/.100	S/.1200
	Capacitación a las personas con discapacidad	12	Capacitaciones	S/.100	S/.1200
4	SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO				
	Monitoreo del programa	30	Supervisión	S/.3 500	S/.105 000
	Evaluaciones periódicas	12	Evaluación	S/.5000	S/.60 000
5	ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO				
	Equipo de gestión	6	Administración	S/.5 000	S/.30 000
TOTAL GENERAL					S/.490,600
PARTIDA: PRESUPUESTO ESPECÍFICO – PLAN DE EMPODERAMIENTO					
Nº	RUBRO	Meta	Unidad de Media	Costo Unitario	Cantidad Total
a. Recursos Humanos					
1	Asesorías externas para ejecutar las capacitaciones de sensibilización	1	Asesor	S/. 5 000	S/. 5 000

2	Diseñar estrategias y actividades para la inclusión aboral y monitorear su implementación	1	Especialista en inclusión laboral	S/. 3 500	S/. 3 500
3	Realizar el diagnóstico socioeconómico de las personas con discapacidad y brindar soporte durante la adaptación.	2	Asistente Social	S/.3 000	S/. 6 000
4	Asegurar el cumplimiento normativo y preparar contratos ajustados a la legislación vigente.	1	Abogado laboralista	S/.3 500	S/.3 5000
b. Materiales					
	2 millares de papel bond	10	Millares	S/.25	S/.250
	2 millares de afiches y trípticos	10	Millares	S/.40	S/.400
	1 ciento de lapiceros	10	Ciento	S/.60	S/.600
	Folders	2	Ciento	S/.20	S/.40
	Merchandising	10	Ciento	S/.15	S/.30
	Borrador	2	Docenas	S/. 10	S/.10
	Sellos	1	Docena	S/.5. 00	S/.60 .00
	Tampones	12	Caja	S/.4. 00	S/.8.00
	Resaltador	2	Docenas	S/.500	S/.500
	Gigantografías	1	Docena	S/.50	S/.200
	Graphas	4	Cajas	S/.5.00	S/.20.00
	Engranphador	4	Engraphadores	S/.5.00	S/.50.00
	Archivadores	10	Archivadores	S/.5.00	S/.50.00
	Perforador	5	Perforadores	S/.5	S/.25.00
	Sub Total				S/.2 213
c. Equipos / Mobiliario					
	Rampas de acceso adaptadas	10	Computadoras	S/.5 000	S/.50 000
	Señalización adaptada	2	Impresora	S/.500	S/. 1000
	Adaptación de SS. HH	4	Laptop	S/.4 000	S/.16 000
	Computadoras con software inclusive	10	Equipo	S/.6 000	S/.60 000
	Mobiliario ergonómico	10	Mesas	S/.1 000	S/.10 000

	Dispositivos de apoyo (bastones – lupas)	10	Bastones	S/.200	S/.2 100
	Sistema de seguimiento (Software)	4	Escritorio	S/.500	S/.2 000
	Escritorios adaptados	10	Escritorio	S/.500	S/.5 000
	Escritorios estándar	15	Mesa	S/.3 000	S/.4 500
	Sillas adaptadas	15	Silla	S/.300	S/.4 500
	Sub total				S/.38 400
d. Servicios					
	Servicios de consultoría	1	Consultor	S/.5 000	S/.5 000
	Servicio de fotocopiado	1	Consultor	S/.40 000	S/.40 000
	Servicio de Internet	1	Servicio	S/.500	S/.500
	Espiralados de documentos	1000	Espiralados	S/.3. 00	S/.3 000
	Transporte	1	Combustible	S/.1 200	S/.1 200
	Dispensador de agua	5	Dispensor	S/.35	S/.35
	Bidones de agua para consumo humano	5	Bidones	S/.35	S/.175
	Dispensador de café	4	Dispensador	S/. 200	S/.800
COSTO GENERAL					S/.490, 600

Nota. Elaboración propia, 2026.

3.3.7. Cronograma de actividades

Las actividades propuestas no solo promoverán el cumplimiento de la normativa vigente, sino que también contribuirán a un cambio cultural que valore la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca. A continuación, se presentan actividades que podrían integrarse en la implementación de una propuesta para incrementar la cuota laboral de personas con discapacidad en dicha institución.

Tabla 12*Cronograma de actividades de la propuesta*

N°	Actividades	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	Reconocimiento de los ambientes de trabajo	■											
2	Levantar Información del personal con discapacidad y las barreras que enfrentan		■										
3	Organizar jornadas de capacitación y sensibilización			■									
4	Modificación de instalaciones y adaptación física y tecnológica necesarias				■								
5	Convocatoria de reclutamiento a inclusivo a personas con discapacidad					■							
6	Rediseño de perfiles laborales. Ajustar tareas y funciones para incluir a personas con discapacidad moderada						■						
7	Firma de convenio con entidades privadas para la adquisición de equipos biomecánicos							■					
8	Creación de un comité de inclusión. Supervisar la implementación y sostenibilidad del programa								■				
9	Evaluación periódica del desempeño. Monitorear la adaptación de las personas contratadas y resolver problemas en su entorno labora									■			
10	Buscar acreditaciones nacionales o internacionales y posicionar al Gobierno Regional de Cajamarca como modelo de inclusión										■		
11	Campañas internas y externas. Resaltar los avances en inclusión laboral a través de redes sociales y medios locales.											■	
12	Historias de éxito. Compartir testimonios de personas con discapacidad integradas al equipo de trabajo.												■

Nota. Elaboración propia

3.3.8. Consideraciones Éticas

La presente propuesta cumple con los protocolos éticos correspondientes. Se ha seguido las citas bibliográficas respetando las normas APA 7° Edición. Asimismo, se ha tomado datos exactos de las fuentes y documentaciones requeridas. Finalmente, la propuesta planteada mantiene en total reserva la identidad de las personas con discapacidad involucradas durante el desarrollo del trabajo de investigación.

Conclusiones

El autor de la propuesta plantea las siguientes conclusiones

- Falta de voluntad institucional y desconocimiento normativo.
A pesar de que la Ley N.º 29973 establece la obligación de reservar el 5 % de plazas laborales para personas con discapacidad en el sector público, en la sede del Gobierno Regional de Cajamarca no se evidencia un compromiso institucional sólido para cumplir esta disposición. La falta de capacitación en materia de inclusión y el desconocimiento de la normativa vigente impiden que las oficinas responsables apliquen correctamente los mecanismos de contratación inclusiva.
- Limitaciones presupuestales y ausencia de una política interna inclusiva.
El presupuesto asignado al personal en planilla y CAS suele estar restringido, lo que limita la creación de nuevas plazas destinadas a personas con discapacidad. Además, el Gobierno Regional de Cajamarca no cuenta con una política interna de inclusión laboral que oriente la planificación de recursos humanos con un enfoque de equidad y accesibilidad.
- Deficiencias en la accesibilidad y en la adecuación de los puestos de trabajo.
Las condiciones físicas y tecnológicas de las instalaciones aún no están completamente adaptadas para recibir a trabajadores con distintos tipos de discapacidad. Esta carencia de infraestructura accesible y la falta de equipos o herramientas de apoyo generan barreras que desalientan la incorporación de personal con discapacidad.

Sugerencias

- Desarrollar talleres regulares para el personal y líderes del gobierno regional sobre inclusión laboral, igualdad de oportunidades y derechos de las personas con discapacidad.
- Adaptar la infraestructura y los equipos necesarios para garantizar accesibilidad universal en las oficinas del gobierno regional.
- Establecer un comité interno de seguimiento para garantizar el cumplimiento de la cuota laboral del 5 %, con informes periódicos de avance.
- Colaborar con ONGs, asociaciones de personas con discapacidad y organismos internacionales para diseñar programas de inclusión y facilitar la intermediación laboral.
- Crear convenios con centros educativos y universidades locales para promover la capacitación de personas con discapacidad en competencias requeridas por el gobierno regional.

Referencias

- Amarante, V. (2016). *Desigualdad y mercado laboral en América Latina*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40668-la-matriz-la-desigualdad-social-america-latina>
- Arango, R. (2014). *Políticas Públicas y Derechos Humanos*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/items/68e14ec4-131e-4f8c-a819-2112105a8a59>
- Arias, G. (2020). *Metodologías de investigación social: Herramientas para el análisis cualitativo*. Editorial Innovación Educativa. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press. <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition>
- Blanck, P., Hill, E., Siegal, C., & Waterstone, M. (2017). *Disability, Civil Rights, and Public Policy: The Evolution of Disability Law and Policy in the United States*. Foundation Press. <https://www.westacademic.com/Blanck-Waterstone-Myhill-and-Siegals-Disability-Civil-Rights-Law-and-Policy-Cases-and-9780314279767>
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics*. *University of Chicago Legal Forum*, (1), 139-167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucf>
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington Books. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf>

Gómez, M., & Ramírez, J. (2019). *Psicología y discapacidad: Un enfoque integrador*. Editorial Universitaria.

<https://www.redalyc.org/journal/5886/588662103007/html/>

Franco, R. (2008). *Inclusión Social y Políticas Públicas en América Latina*. Madrid: Siglo XXI Editores.

<https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20181116071335/Politicassociales.pdf>

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing. https://link.springer.com/rwe/10.1007/978-1-4419-1005-9_215

Llorente, R. (2018). *Diversidad e inclusión en las organizaciones: retos y oportunidades*. Editorial Síntesis.

<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/administracion-y-organizacion-de-empresas/conceptos-y-problematICA-de-las-empresas/104134083>

Moreno, A., & Pérez, L. (2018). *Barreras actitudinales y arquitectónicas en la inclusión de personas con discapacidad*. Editorial Investigaciones Sociales.

<https://www.redalyc.org/pdf/2817/281722876003.pdf>

Martínez, J. (2021). *Metodologías de investigación en ciencias sociales*. Editorial

Académica. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20612981002.pdf>

Naciones Unidas. (2022). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. ONU. https://www.globaldisabilitysummit.org/wp-content/uploads/2024/08/GDS_Report_2022_ES-LA.pdf

Oliver, M. (1990). *The Politics of Disablement*. Macmillan.

[https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Oliver,+M.+\(1990\).+The+Politics+of+Disablement.+Macmillan.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Oliver,+M.+(1990).+The+Politics+of+Disablement.+Macmillan.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)

ONU. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Naciones Unidas.

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Promoción de la inclusión laboral en el lugar de trabajo*. <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/disability-and-work>

Organización Mundial de la Salud. (2021). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Ginebra: OMS. <https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/global-report-on-health-equity-for-persons-with-disabilities>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Inclusión laboral de personas con discapacidad: Buenas prácticas en América Latina*. OIT. <https://www.ilo.org/es/meetings-and-events/webinario-inclusion-laboral-personas-discapacidad-america-latina-caribe>

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Cinca. <https://www.uv.mx/cendhiu/files/2021/11/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>

Roulston, K. (2020). *Interviewing: A guide to theory and practice*. SAGE Publications.

Reyes, M. (2021). *Métodos de investigación social: Un enfoque práctico*. Editorial Universitaria.

Silva, P., & Martínez, R. (2017). *Inclusión laboral y discapacidad: Un estudio de casos*. *Revista de Sociología y Trabajo*. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273849945007/html/>

Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.

- Schultz, T. W. (1961). *Investment in human capital. The American Economic Review*, 51(1),1-17.
- Toboso, M. (2012). *Discapacidad e Inclusión Social: Políticas Públicas y Derechos Humanos. Valencia: Tirant Lo Blanch.*
- Velásquez, C. (2019). *La inclusión laboral de personas con discapacidad: un enfoque desde los derechos humanos. Fondo Editorial de la Universidad Católica.*
<https://repositorio.pucp.edu.pe/items/5b30af51-dd10-422d-a0cc-0cda2cc176d5>
- Verdugo, M. A., & Schalock, R. L. (2009). *Calidad de vida en personas con discapacidad: modelos y medidas. Madrid: Alianza Editorial.*
https://www.researchgate.net/publication/283211086_Calidad_de_Vida