

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE ECONOMÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS

**ANÁLISIS DE FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACIÓN
LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE
TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE CUSCO AÑO 2022**

PRESENTADO POR:

Br. LAYDI MILAGROS TECSE ORTIZ

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE ECONOMISTA**

ASESOR:

Dr. RAFAEL FERNANDO VARGAS SALINAS

CUSCO – PERÚ

2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro. CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: ANÁLISIS DE FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE CUSCO AÑO 2022

Presentado por: LAYDI MILAGROS TECSE ORTIZ DNI N° 72451779

presentado por: DNI N°:

Para optar el título profesional/grado académico de ECONOMISTA

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 9%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	☒
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	☐
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	☐

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 21 de ABRIL de 2025

Firma

Post firma Dr. RAFAEL FERNANDO VARGAS SALINAS

Nro. de DNI 23947028

ORCID del Asesor 0000-0002-1416-6971

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:450421590

Milagros Tecse Ortiz

ANÁLISIS DE FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:450421590

106 Páginas

Fecha de entrega

18 abr 2025, 9:19 p.m. GMT-5

22.819 Palabras

Fecha de descarga

18 abr 2025, 9:24 p.m. GMT-5

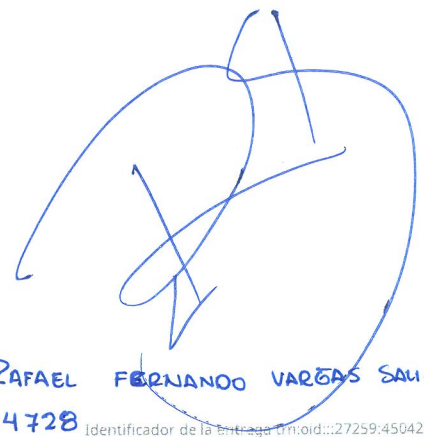
127.015 Caracteres

Nombre de archivo

ANÁLISIS DE FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACION LABORAL DE PERSONAS CON DIS....docx

Tamaño de archivo

1.3 MB



Post firma: Dr. RAFAEL FERNANDO VARGAS SAUNAS
Nro de ONI: 2394728

Identificador de la entrega trn:oid:::27259:450421590

9% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 8 words)

Top Sources

- 7%  Internet sources
- 1%  Publications
- 7%  Submitted works (Student Papers)

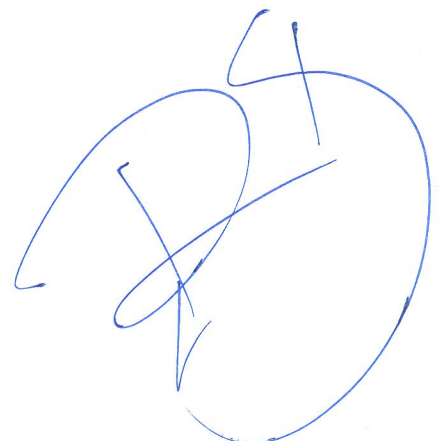
Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.



Post firma: Dr. RAFAEL FERNANDO VARGAS SAUNAS
Nro. de DNI: 23947028

Dedicatoria

*Quiero dedicar este trabajo a **Dios todopoderoso**, quien ha sido mi guía constante y mi fuente inagotable de fortaleza, dándome luz cuando más lo necesitaba y ánimo para seguir adelante.*

*A mis padres, **Justo y María**, por ser mi base y por acompañarme en la vida.*

*A mi mamá, **María**, por su comprensión, paciencia y sensibilidad a lo largo de mi vida. Aprecio su fortaleza, su fe y su apoyo emocional en los momentos más difíciles, y sé que este hito también es suyo.*

*A mis hermanos, **Oscar y Cristina**, por su disposición para escucharme, brindarme consejos y compartir conmigo su sabiduría y experiencias.*

Laydi Milagros Tecse Ortiz

Agradecimiento

*Quiero agradecer sinceramente a la **Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco**, que me ha brindado una valiosa oportunidad para desarrollarme tanto personal como profesionalmente durante mi formación en sus aulas.*

*Asimismo, extiendo mi gratitud a los profesores de la **Escuela Profesional de Economía** por haber compartido su amplio conocimiento.*

*Al **Dr. Rafael Fernando Vargas Salinas**, mi asesor de tesis, por su dirección, su paciencia y su dedicación durante todo el desarrollo de esta tesis. Sus observaciones y recomendaciones fueron esenciales para estructurar este trabajo.*

*Expreso mi más sincero agradecimiento al **Dr. Víctor Raúl Vicente Becerra Córdoba** por su invaluable apoyo y contribuciones. Sus observaciones, comentarios y recomendaciones no solo han enriquecido significativamente este trabajo, mejorando la calidad y el enfoque de mi investigación, sino que también han representado una valiosa oportunidad de aprendizaje y crecimiento académico para mí.*

*Deseo expresar mi profundo agradecimiento al **Mgt. Wilberth Castillo Mamani** por el tiempo dedicado y su constante disposición durante la revisión de esta investigación; asimismo, valoro enormemente el tiempo compartido en las aulas de la universidad.*

*Agradecer a toda **mi Familia** por su apoyo por su constante apoyo, amor y confianza.*

Resumen

Los estudios nacionales sobre la participación laboral de la población que presenta algún tipo de discapacidad evidencian que diversos factores influyen en esta decisión. No obstante, su impacto varía según el departamento de residencia, y la ausencia de datos desagregados a nivel territorial limita la efectividad de las políticas nacionales. Por ello, el objetivo del presente estudio es analizar estos factores que condicionan la participación laboral de este grupo social en el departamento de Cusco, utilizando datos correspondientes al año 2022. Para ello, la metodología a ser usada se basa en un enfoque cuantitativo, tipo explicativo y transversal, aplicando un modelo binario Probit, estableciendo como variable dependiente la participación laboral y como independientes los factores individuales, capital humano y socioeconómicos; además, se utilizaron datos de la ENAHO 2022 y el software Stata 15. Los resultados indican que, entre los factores individuales, hablar idiomas distintos al quechua, una edad avanzada, la discapacidad motriz y cognitiva afectan significativamente la participación; de los factores de capital humano, la educación, experiencia laboral y su efecto no lineal también resultaron significativos, y dentro de los factores socioeconómicos, residir en zonas rurales y recibir de transferencias monetarias de otros hogares o del programa social Contigo influyen significativamente. Finalmente, se concluye que la participación laboral de esta población está condicionada por una combinación de diversos factores, destacando los individuales como los de mayor impacto.

Palabras clave: Participación laboral, factores individuales, factores de capital humano, factores socioeconómicos, persona con discapacidad, modelo Probit.

Abstract

National-level research on the labor force participation of persons with disabilities shows that various elements play a role in this decision. However, the magnitude of their influence differs by region, and the absence of disaggregated data at the territorial level limits the effectiveness of national policy responses. In this context, the aim of this study is to examine the factors that influence the labor force participation of this social group in the department of Cusco, using data from the year 2022. The research adopts a quantitative approach, with an explanatory and cross-sectional design. A binary Probit model is employed, where labor force participation is the dependent variable, and the independent variables include individual characteristics, human capital, and socioeconomic factors. The analysis is based on data from the 2022 National Household Survey (ENAHU) and was processed using Stata 15 software. Among individual variables, speaking a language other than Quechua, older age, and having motor or cognitive disabilities negatively affect participation. Regarding human capital, both educational attainment and work experience, including its nonlinear effect, were statistically significant. As for socioeconomic variables, living in rural areas and receiving monetary transfers—either from other households or the "Contigo" social program—also had a notable impact. In conclusion, labor force participation among persons with disabilities is shaped by a combination of factors, with individual characteristics exerting the strongest influence.

Keywords: Probit model, personal variables, human resources factors, socioeconomic factors, disability, and participation in the labor market.

Índice

Dedicatoria.....	I
Agradecimiento	II
Resumen.....	III
Abstract.....	IV
Índice de tablas.....	VIII
Índice de figuras.....	IX
Introducción	X
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del Problema	1
1.2. Formulación de los Problemas	4
1.2.1. Problema General:.....	4
1.2.2. Problemas Específicos:	4
1.3. Objetivos de la Investigación	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Justificación teórica	5
1.4.2. Justificación Social	6
1.4.3. Justificación práctica	6

Capítulo II: Marco Teórico.....	7
2.1. Antecedentes empíricos de la investigación	7
2.1.1. Ámbito internacional	7
2.1.2. Ámbito nacional.....	12
2.1.3. Ámbito local	17
2.2. Bases Teóricas.....	17
2.2.1. Modelo Ocio - Consumo	17
2.2.2. Teoría del Capital Humano.....	22
2.2.3. Modelo de Capital de Salud.....	24
2.2.4. Modelo de Asignación de tiempo	25
2.2.5. Modelo Económico del Estigma del Bienestar Social.....	27
2.2.6. Discapacidad.....	28
2.3. Marco legal.....	31
2.4. Marco institucional a nivel nacional	33
2.5. Marco Conceptual	34
2.6. Hipótesis de la investigación.....	36
2.7. Operacionalización de variables.....	37
Capítulo III: Metodología de Investigación.....	38
3.1. Enfoque de investigación	38
3.2. Tipo de investigación	38

3.3. Diseño de investigación	38
3.4. Unidad de análisis	39
3.5. Ámbito de estudio	39
3.6. Selección de muestra.....	39
3.7. Tamaño de muestra	39
3.8. Análisis de Datos	40
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y RESULTADOS DEL MODELO ECONOMÉTRICO	43
4.1. Descripción de las características de PCD del departamento Cusco	43
4.2. Indicadores laborales.....	51
4.3. Descripción del modelo econométrico	60
4.4. Resultados Econométricos	62
4.5. Evaluación de bondad de ajuste	65
4.6. Análisis e Interpretación de resultados	69
4.7. Discusión de Resultados	74
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	82
5.1. Conclusiones	82
5.2. Recomendaciones.....	83
Bibliografía	85
ANEXOS.....	93

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Variables e Indicadores</i>	37
Tabla 2: <i>PCD encuestadas por la ENAHO en el departamento Cusco</i>	40
Tabla 3: <i>Condición laboral de personas PCD y PSD según sexo</i>	52
Tabla 4: <i>Condición laboral de PCD y PSD según idioma su hablado</i>	52
Tabla 5: <i>Condición laboral de PCD según grupos de edad</i>	53
Tabla 6: <i>Condición laboral de PSD según grupos de edad</i>	53
Tabla 7: <i>Condición laboral según tipo de discapacidad</i>	54
Tabla 8: <i>Condición laboral de PCD y PSD según su rol de jefe de hogar</i>	55
Tabla 9: <i>Condición laboral de PCD y PSD según su estado civil</i>	55
Tabla 10: <i>Condición laboral según nivel educativo en PCD</i>	56
Tabla 11: <i>Condición laboral según nivel educativo en PSD</i>	56
Tabla 12: <i>Condición laboral según zona de residencia de PCD y PSD</i>	57
Tabla 13: <i>Condición laboral de PCD y PSD según participación en el programa “Juntos”</i>	58
Tabla 14: <i>Condición laboral de PCD y PSD según participación en el programa “Contigo”</i>	58
Tabla 15: <i>Condición laboral según recepción de transferencias de otros hogares</i>	59
Tabla 16: <i>Sectores de actividad laboral de PCD y PSD</i>	60
Tabla 17: <i>Determinación de variables</i>	61
Tabla 18: <i>Tabla de estadísticas descriptivas</i>	63
Tabla 19: <i>Resultados de coeficientes y efectos marginales</i>	64
Tabla 20: <i>Resultado del ajuste del modelo mediante la prueba de Hosmer y Lemeshow</i>	65
Tabla 21: <i>Medidas de ajuste</i>	67
Tabla 22: <i>Tabla de clasificación</i>	68

Índice de figuras

Figura 1: <i>Curva de Oferta Laboral</i>	18
Figura 2: <i>Salario de Reserva</i>	21
Figura 3: <i>Diferencia de salario de reserva entre PCD y PSD</i>	22
Figura 4: <i>Restricción presupuestaria con beneficios de bienestar social</i>	27
Figura 5: <i>Dinámica entre los componentes de la CIF</i>	30
Figura 6: <i>PET del departamento Cusco según sexo y percepción de discapacidad</i>	43
Figura 7: <i>PET del departamento Cusco según presencia de discapacidad</i>	44
Figura 8: <i>Distribución de la PET discapacidad según su idioma</i>	44
Figura 9: <i>Prevalencia de tipos de discapacidad en la PET del departamento de Cusco</i>	45
Figura 10: <i>PCD que ejercen un rol como jefes de hogar según sexo</i>	46
Figura 11: <i>PCD que son casados(as) o convivientes según sexo</i>	46
Figura 12: <i>Nivel educativo alcanzado por PCD y PSD</i>	47
Figura 13: <i>Nivel educativo de PCD según tipo de discapacidad</i>	48
Figura 14: <i>Residencia de PCD según sexo</i>	49
Figura 15: <i>Número de personas dependientes en familias de PCD y PSD</i>	49
Figura 16: <i>Acceso a beneficios del programa social “Juntos” de PCD y PSD</i>	50
Figura 17: <i>Acceso a beneficios del programa social “Contigo” de PCD y PSD</i>	50
Figura 18: <i>Percepción de transferencias monetarias de otros hogares en PCD y PSD</i>	51
Figura 19: <i>Curva ROC del modelo Probit</i>	69

Introducción

En el Perú, se estima que alrededor del 37 % de las personas que declararon tener discapacidad se encontraba en situación de pobreza multidimensional; de este grupo, el 30 % vivía en pobreza monetaria y el 5 % en pobreza extrema, según información del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS, 2022). La Defensoría del Pueblo (2020) indica que la inactividad laboral es uno de los principales determinantes del incremento la vulnerabilidad de este grupo. Si bien el estado peruano implementó políticas nacionales para fomentar su inclusión laboral, los resultados no fueron los esperados; según el CONADIS (2022), esta negativa sería el efecto de diversos factores que varían según el departamento donde reside la persona.

En este marco, el propósito central es realizar un análisis empírico para identificar y comprender los factores determinantes que repercuten en la probabilidad de participación laboral de personas con discapacidad en el departamento de Cusco durante el año 2022. Esto permitirá generar información clave para el diseño de políticas públicas más inclusivas y eficaces, orientadas a promover su integración laboral de este grupo poblacional, potenciando su capital humano y contribuyendo significativamente a la reducción de las desigualdades estructurales aun presentes en la sociedad.

Para este análisis, se empleará los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) correspondiente al departamento de Cusco año 2022, se estimará un modelo Probit donde la variable dependiente es la condición de participación laboral, y las independientes estará compuesta por factores individuales, factores de capital humano y factores socioeconómicos. La distribución de los capítulos es el siguiente:

Capítulo I: Se centra en desarrollar el planteamiento del problema que constituye el núcleo motivador de la investigación, destacando su relevancia e importancia en el contexto actual. Asimismo, se expone la justificación que respalda la necesidad de abordar esta temática y se definen con claridad los objetivos generales y específicos que guían el estudio.

Capítulo II: Contiene un análisis exhaustivo de los antecedentes relacionados con el tema de estudio, abarcando contextos internacionales, nacionales y locales, lo que permite situar la investigación en un marco amplio y actualizado. Además, se incluyen los fundamentos teóricos que sustentan el trabajo, junto con el marco legal, institucional y conceptual que enmarca la problemática abordada. Por último, se formulan las hipótesis que servirán como base para la comprobación empírica de las relaciones propuestas en el estudio.

Capítulo III: Presenta el enfoque metodológico aplicado.

Capítulo IV: Describe las características de la población de interés en edad laboral que radica en el departamento Cusco, según datos obtenidos de la ENAHO. Además, contiene los resultados del modelo ejecutado en el programa estadístico Stata 15, evaluación del ajuste del modelo, interpretación de resultados y la discusión de resultados.

Capítulo V: Presenta las conclusiones y se expone las recomendaciones.

Culminando la investigación, se tiene la bibliografía y anexos que respaldan la investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

Según el informe realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial (BM, 2011), las personas con discapacidad (PCD) ¹ representan aproximadamente el 15% de la población mundial y enfrentan altos niveles de pobreza y exclusión social debido a barreras físicas, sociales y estructurales que limitan su acceso a servicios básicos, educación, y empleo. Específicamente, la tasa de desempleo en este grupo es 2.5 veces mayor al de la población sin discapacidad (PSD), afectando su autonomía, integración social y nivel de ingresos, lo que incrementa su vulnerabilidad económica y dependencia de ayudas sociales o familiares (OMS y BM, 2011; Martínez, 2013).

Los bajos niveles de actividad laboral en PCD no solo afectan su bienestar, sino también impactan negativamente en la economía, reduciendo el consumo, aumentando el gasto público y disminuyendo el capital humano. Según la OMS y el BM (2011), la inactividad laboral en este grupo ha generado una pérdida del 5% al 6% del PIB global, mientras que en América Latina y el Caribe esta cifra oscila entre el 3% y el 7% del PIB real (García, Schwartz, y Freire, 2021)

En el ámbito nacional, el BM (1995), citado por Metts (2000), estimó que la exclusión laboral de las PCD generó una pérdida equivalente al 9% del PIB real en los años noventa. Además, señalan que a prevalencia de la discapacidad ha mostrado variaciones significativas a lo largo del tiempo, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019a), en el Censo de 1940 se registró 109 mil 352 personas con algún tipo de discapacidad, representando el 1.76% de la población nacional; en 1981, esta cifra disminuyó a 0.16%, para luego aumentar a 1.3% en 1993;

¹ El término "personas con discapacidad" será abreviado como PCD, y "personas sin discapacidad" como PSD, al igual que en investigaciones previas como las de Maldonado (2007), Cazallas (2016), Huamán (2019) y Jiménez (2020).

en el Censo de 2007, el porcentaje ascendió a 10.9%; y en el Censo de 2017 este porcentaje fue igual a 10.3%.

Ante el crecimiento poblacional y el impacto de su inactividad laboral en el PBI real, el gobierno peruano implementó un marco normativo y un marco institucional para el fomento de su participación laboral y, según los resultados del censo de 2017, el 40% de las PCD reportó ser económicamente activo (INEI, 2019a). Sin embargo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, 2018) sostiene que solo el 23% de la población con discapacidad participa en el mercado laboral peruano, una cifra inferior al estimado del INEI.

Diversos estudios señalan que, si bien las políticas inclusivas ayudaron a incrementar el nivel de participación laboral de PCD, estos no tendrían mayores efectos debido a características propias de la persona, como son los bajos niveles de educación formal y capacitación técnica, lo que limita sus habilidades laborales y reduce sus oportunidades de empleo (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad [CONADIS], 2022; Quiñones y Rodríguez, 2007).

Así mismo, el tipo de discapacidad también influye en su participación laboral, Huamán (2019) y Zevallos (2022) destacan que las personas con tipos de discapacidad motora, visual o de comprensión enfrentan mayores obstáculos que aquellas con discapacidades auditivas. Sin embargo, Velarde, Llinas y Barboza (2018) señalan que los empleadores prefieren contratar PCD motora, considerándolas más adaptables al entorno laboral que quienes tienen discapacidades mentales o intelectuales, favoreciendo así su participación laboral.

El sexo de la persona también impacta en su participación laboral, las mujeres con discapacidad enfrentan una doble discriminación, la primera se relaciona con los estereotipos asociados al sexo, es decir, consideran que las mujeres tienen mejor desarrollo en el cuidado del hogar y los hijos; y el segundo, por su misma discapacidad (Maldonado, 2007; CONADIS, 2021a;

Huamán, 2019). Además, el estado civil y las responsabilidades familiares influyen positivamente en su participación laboral (Huamán, 2019; Zevallos, 2022).

En cuanto a los estereotipos negativos y la discriminación, si bien estos afectan negativamente la participación en el mercado laboral, la sobreprotección familiar tiene un mayor impacto negativo, al fomentar una dependencia económica y una falta de confianza en la persona que desincentiva su participación, limitando además su inversión en educación y desarrollo profesional (Quiñones y Rodríguez, 2007; Huamán, 2019, CONADIS, 2022).

Por otro lado, si bien los programas de asistencia social con beneficios económicos son esenciales, también pueden convertirse en una barrera, ya que muchos no participan en el mercado laboral por temor a perder este ingreso (CONADIS, 2022; Huamán, 2019). La ubicación geográfica es otro factor importante, quienes residen en zonas urbanas cuentan con más opciones y recursos de apoyo para participar en el mercado laboral, que aquellos en áreas rurales, donde las oportunidades y la infraestructura son más limitadas (CONADIS, 2021a).

Esta línea de distintos resultados sugiere que, la decisión de participación laboral de PCD esta influenciada por distintos factores, de las que destacan los factores individuales, de capital humano y socioeconómicas, además sus efectos varían dependiendo el departamento donde reside la persona.

En caso del departamento Cusco, según los resultados del censo realizado en el año 2017, 132 mil 964 personas indicaron tener algún tipo de discapacidad, representando el 11% de su población total; de las cuales 120 mil 760 personas se encuentran en edad de trabajar, aproximadamente el 91% (INEI, 2018). En cuanto a los términos de participación laboral, según el observatorio de CONADIS en el año 2022, la tasa de actividad laboral es inferior en 12% respecto a las PSD; siendo las causas fundamentales de su inactividad su condición de salud, 76%;

dedicación a tareas del hogar, 7.2%; y otros factores, 16.8%. Adicional a esta información, no se identificaron investigaciones que proporcionaran detalles adicionales sobre la participación laboral de PCD.

En este contexto, se plantea como propósito central analizar de manera exhaustiva y empírica la importancia de los factores que afectan o condicionan la participación de PCD en el mercado laboral del departamento de Cusco, tomando como referencia el período correspondiente al año 2022.

1.2. Formulación de los Problemas

1.2.1. Problema General:

¿Cuáles son los factores que influyen en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022?

1.2.2. Problemas Específicos:

1. ¿En qué medida los factores individuales influyen en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022?
2. ¿De qué manera los factores de capital humano influyen en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022?
3. ¿En qué medida los factores socioeconómicos influyen en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Identificar los factores que influyen en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022.

1.3.2. *Objetivos Específicos*

1. Identificar los factores individuales con mayor efecto significativo en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022
2. Identificar los factores de capital humano con mayor efecto significativo en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022.
3. Determinar los factores socioeconómicos con mayor efecto significativo en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. *Justificación teórica*

Esta se fundamenta en teorías económicas que explican la decisión de participación de una persona sujeta a diferentes factores. Entre ellas, la teoría del Capital Humano de Becker (1964) y Schultz (1961), quienes señalan que la educación y la experiencia laboral son inversiones clave que incrementan las oportunidades de empleo y ayudan a superar barreras.

El modelo de Ocio-Consumo analiza las decisiones entre trabajar y disfrutar del ocio, destacando cómo las transferencias sociales pueden influir al modificar los ingresos disponibles (Neffa, 20007; Borjas, 2013; Cazallas, 2016). Por su parte, el modelo de Búsqueda de Empleo introduce el salario de reserva, que en PCD suele ser más alto debido a costos adicionales como tratamientos médicos, condicionando así su decisión de trabajar (Cazallas, 2016).

El modelo de Capital de Salud (Grossman, 1972) vincula la salud con la productividad laboral, destacando que las limitaciones físicas o mentales pueden afectar tanto el tiempo disponible como la motivación para trabajar. Además, la investigación incluye aportes del modelo del estigma del bienestar social (Moffitt, 1983), que señala cómo los programas sociales, aunque

diseñados para asistir, pueden desincentivar la participación laboral al modificar las preferencias individuales o familiares.

1.4.2. Justificación Social

Según los resultados del censo del año 2017, Cusco pertenece a los departamentos con mayor número de PCD a nivel nacional², reportando 132 mil 964 PCD, que representan el 11% de la población departamental (INEI, 2018). De este grupo, aproximadamente 91% está en edad laboral, y según los resultados del observatorio de CONADIS, al año 2022, solo el 67% se encuentra participando activamente dentro del mercado de trabajo. Por ello, esta investigación pretende contribuir al entendimiento de la situación laboral de este grupo para generar propuestas que puedan mejorar su participación laboral.

1.4.3. Justificación práctica

CONADIS (2021a) sugiere investigaciones que adopten un enfoque territorial porque resultan fundamentales para comprender de manera profunda y contextualizada los factores que afectan las decisiones laborales de PCD. Estos hallazgos derivados del estudio permitirán identificar estos factores específicos dentro del departamento de Cusco, generando insumos valiosos para la formulación de políticas públicas orientadas a favorecer la integración laboral de este grupo poblacional. Esto, a su vez, contribuirá significativamente en fomentar su participación económica y mitigar las pérdidas en el PBI real que derivan de su inactividad laboral.

² “los departamentos que sobrepasan el promedio nacional (10,4%) de personas que presentan alguna dificultad o limitación permanente, son: Puno (13,1%), Moquegua (11,7%), Áncash (11,5%), Tacna (11,5%), Lima (11,1%), Provincia Constitucional del Callao (11,1%), Arequipa (11,0%), Cusco (11,0%), Apurímac (10,8%) e Ica (10,6%)” (INEI, 2018)

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes empíricos de la investigación

2.1.1. *Ámbito internacional*

Paz y Silva (2020) en su estudio *Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina*, realizan un análisis del marco bibliográfico existente sobre la incorporación laboral de PCD en países latinoamericanos.

Según su revisión, en Argentina, Rodríguez y Alcántara (2016) informan que solo el 25% de las personas que señalan presentar el tipo de discapacidad mental crónica logra empleo después de su rehabilitación. En Brasil, Lima y Jurdi (2014) señalan que el menor nivel educativo característico de PCD, disminuye su participación laboral. En Chile, Vidal, Cornejo y Arroyo (2013), y Salazar (2007) subrayan que la falta de oportunidades formativas y las prácticas laborales desactualizadas dificultan su inclusión laboral. En Honduras, el Observatorio de Discapacidad (2019) indica que, aunque las mujeres con discapacidad representan el 53% de la fuerza laboral, los hombres son más propensos a estar empleados o trabajar por cuenta propia.

Paz y Silva (2020) concluyen que, a pesar de los esfuerzos en varios países, la inserción laboral de las PCD en América Latina enfrenta numerosos obstáculos; las barreras incluyen altas tasas de desempleo, escaso acceso a la educación y capacitación, discriminación, prejuicios y políticas públicas ineficaces.

García, Schwartz y Freire (2021) en su investigación “*Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible*”, analizan la realidad socioeconómica de PCD en los países que se ubican en el ámbito geográfico de esta región. El propósito principal de su estudio radicó en plantear estrategias integrales y efectivas que

promuevan y fortalezcan su inclusión en el entorno social, económico y político, para lo cual aplicaron un enfoque mixto.

En cuanto a los resultados sobre la participación laboral, el estudio revela que, específicamente las personas entre 18 y 25 años, así como los comprendidos entre los 46 y 59 años, exhiben tasas notablemente más bajas de inserción en el ámbito laboral, 44.7% y 49.7% respectivamente. Por otro lado, las mujeres de este mismo grupo poblacional también enfrentan una menor participación en comparación con sus pares, 17.1% de diferencia; asimismo, las personas que presentan tipos de discapacidades intelectuales suelen participar menos en el ámbito laboral, lo que se atribuye a prejuicios y a la subestimación de sus capacidades.

El estudio también abarca los efectos de los beneficios monetarios que reciben del Estado, e indican que, aunque son fundamentales para el apoyo económico, en ocasiones desincentivan la búsqueda de empleo formal, lo que genera una dependencia que obstaculiza la participación laboral. Por último, los autores señalan que el nivel educativo también limita las oportunidades laborales de este grupo, dado que una proporción considerable de PCD que se incorporan al entorno laboral cuentan únicamente con niveles educativos de primaria incompleta o secundaria; esto reduce sus opciones de acceso a empleos que requieren habilidades especializadas, dejándolas predominantemente en trabajos informales o de baja remuneración.

En conclusión, el estudio subraya que la participación laboral para PCD es limitada al inicio y final de su vida; las mujeres enfrentan barreras adicionales debido a sus roles familiares. Los beneficios estatales, aunque valiosos, a veces desincentivan la participación en empleos formales y en algunos casos los desincentivan a buscar uno. Por último, aunque un mayor nivel educativo influye positivamente en su participación laboral; no implica acceder a oportunidades de empleo de calidad.

Cardozo, Chaparro y Valbuena (2021) en su estudio titulado *"Determinantes de la participación en el mercado laboral de las personas en condición de discapacidad en Colombia para los años 2016-2017"*, señalan que el 12% de las PCD en Colombia están trabajando; sin embargo, su participación en el mercado de trabajo y su bienestar de este grupo social aún no ha mejorado por lo cual realizaron un análisis detallado de los determinantes que inciden en su participación laboral. Para este propósito, los autores emplearon modelos econométricos probit y logit, y se realizaron un análisis sobre el uso del tiempo y las actividades diarias de PCD, así como de PSD, utilizaron la ENUT (Encuesta Nacional del Uso del Tiempo) correspondiente a los años 2016 y 2017.

Los hallazgos del estudio evidencian que todas las discapacidades reducen la probabilidad de participación laboral, especialmente las discapacidades mentales que afectan relaciones personales y la discapacidad múltiple, personas con más de un tipo de discapacidad, 38% y 48% respectivamente. Mientras que los jóvenes entre los 10 y 18 años muestran una menor probabilidad de participar en el mercado laboral, 52% y 50% respectivamente. La baja educación reduce esta probabilidad en 7%, mientras que contar con un título técnico o posgrado la incrementa en 19%; los hombres tienen 25% más de probabilidad de participación que las mujeres. Además, según su análisis descriptivo, la mayoría de las PCD empleadas trabajan de forma independiente, con ingresos bajos y pocas garantías de continuidad.

El estudio concluye que los tipos de discapacidad, la falta de educación y las diferencias de género son barreras importantes para la integración laboral de esta población. En particular, concluyen que los hombres con discapacidad tienen mayores oportunidades de participación, lo que evidencia una desigualdad persistente; y la educación superior es clave para mejorar las posibilidades de participación.

La investigación titulada “*Discapacidad y mercado laboral en el Ecuador*”, realizada por Benalcázar (2022) en la Escuela Politécnica Nacional de Ecuador, examina los factores que afectan la participación laboral de PCD en el país, buscando entender las barreras y condiciones que limitan su inclusión en el mercado laboral ecuatoriano, debido a que solo el 15% de la PET discapacitada se encuentra activa.

Para este estudio, Benalcázar (2022) emplea dos modelos econométricos: un modelo probit para analizar la probabilidad de participación laboral de una persona con discapacidad, y un modelo logit multinomial, que explora la probabilidad de que estas personas se encuentren empleadas, estudiando o inactivas según factores sociodemográficos. Ambos modelos son empleados con la base de información existente en la ENSANUT (Encuesta Nacional de Salud y Nutrición) de 2018.

Los resultados obtenidos mediante el modelo probit evidencian que la probabilidad pertenecer a la fuerza laboral mejora progresivamente con la edad, en 6.4% adicional por un año de vida, aunque empieza a declinar después de los 40 años, menos 0.1% de probabilidad. Asimismo, las mujeres presentan una probabilidad de participación significativamente menor en comparación con los hombres, 30.4% menos; mientras que las personas pertenecientes a grupos étnicos indígenas tienen una mayor probabilidad, más 8.1%. La educación es un factor positivo: contar con algún nivel educativo aumenta la probabilidad de empleo, 79% más, mientras que no tenerlo la disminuye en 7.4%. Factores adicionales, como vivir en zonas rurales, incrementan la probabilidad de participación en 3.7%, pero recibir ingresos distintos al trabajo o ser beneficiario de un bono de discapacidad la reduce en 25%.

Benalcázar (2022) concluye que las PCD enfrentan grandes obstáculos para participar en el mercado laboral, especialmente las mujeres, quienes sufren una doble discriminación basada en

género y discapacidad, la educación se identifica como un factor crucial: niveles educativos más altos aumentan las posibilidades de participación. En áreas rurales, la participación laboral de PCD es más común, especialmente en actividades agrícolas y la economía informal, aunque estas ocupaciones suelen ser precarias y con pocos beneficios sociales.

La investigación de Delgado (2022) titulado *“Incidencia de la política pública de inclusión sobre el empleo de la población en condición de discapacidad en Colombia”* evalúa el éxito de las iniciativas gubernamentales para fortalecer la participación de los colombianos con discapacidad en la fuerza laboral. Para ello, empleó datos de la ECV (Encuesta de Calidad de Vida) correspondientes al período 2010-2020, combinados con un análisis basado en un modelo Logit. En dicho modelo, la variable dependiente refiere a la probabilidad de participación laboral, y las independientes consideradas incluyen factores como la edad, los años de educación formal alcanzados y la capacitación para el empleo ofrecida por el Estado.

Según los resultados de Delgado (2022), la probabilidad de participación laboral para quienes tienen una discapacidad es 3.75% menos en comparación para los que no tienen discapacidad, un año adicional de vida disminuye la probabilidad de incorporación laboral en un 1.24%; resalta que la educación favorece la participación laboral, mostrando que un mayor nivel educativo se asocia con una mayor probabilidad de participación, incrementándose en un 1.15% por cada año adicional de educación en una persona con discapacidad; en cambio, la participación en capacitaciones laborales no tienen un impacto significativo.

Delgado (2022) concluye que la educación es un factor importante en la participación laboral de la población discapacitada, la capacitación laboral podría contrarrestar los efectos negativos de los bajos niveles de educación, y para que estas tengan un efecto positivo, deben ser realizadas por personas especializadas en la materia.

2.1.2. *Ámbito nacional*

Maldonado (2007), uno de los pioneros en examinar este tema, amplía sus investigaciones en su trabajo titulado “*Exclusión y discriminación en contra de la población con discapacidad en el mercado laboral peruano: Un análisis de descomposiciones paramétricas y no paramétricas*”. Este estudio se enfoca en identificar la exclusión laboral y la discriminación como principales obstáculos que enfrentan las PCD en el Perú, evaluando si las diferencias en participación laboral y salarios entre PCD y PSD están vinculadas a la discriminación o a la falta de activos, como la educación.

Para analizar estas brechas, el autor emplea técnicas paramétricas y no paramétricas, para la brecha salarial utiliza el modelo Oaxaca-Blinder y, para la participación laboral, el modelo de Fairlie, junto con un modelo Probit. Además, aplica la metodología de Ñopo para descomposiciones no paramétricas y el método de emparejamiento de Abadie e Imbens.

En su análisis de participación laboral, utilizó datos provenientes de ENAHO correspondientes al tercer trimestre del año 2003, mientras que para la brecha salarial se utilizó un conjunto de datos agrupados (pooled data) del periodo 2002-2004, debido a la cantidad de observaciones disponibles.

De acuerdo con sus resultados obtenidos a partir del modelo Probit, evidencia que un año adicional de experiencia laboral y un año adicional de educación formal incrementan la probabilidad de participación laboral en 29.19% y 1.23%, respectivamente. Asimismo, alcanzar el máximo nivel educativo representa un incremento significativo en esta probabilidad, específicamente en 36.69%, además, señala que las PCD con 22 años de formación educativa tienen la misma probabilidad de que las PSD que no cursaron algún estudio.

El estudio también revela que el 52% de la brecha de participación laboral está asociado a la discriminación. Así mismo, en términos salariales, el componente que no puede ser atribuida a diferencias observables entre los grupos comparados es de 40% según la descomposición paramétrica, y del 32% según el método de Ñopo, reflejando una significativa discriminación salarial.

Maldonado (2007) concluye que las PCD no solo enfrentan una exclusión en el mercado laboral, sino también discriminación salarial una vez empleadas. Adicionalmente, el autor sugiere instrumentar políticas inclusivas para reducir las brechas de participación y salariales.

En el distrito de Piura, Marchán (2018) realiza la investigación “*Estudio sobre la situación socio-laboral de la persona con discapacidad en el distrito de Piura: Medidas de inclusión*”, donde identifica que su población con discapacidad, enfrentan significativos déficits en el acceso a servicios educativos, atención en salud, entorno accesible y su participación en el ámbito laboral. Adicionalmente, el estudio resalta que la tasa de actividad económica de PCD es 35.7% frente al 72.2% de la población nacional; los niveles de ocupación son de 28.6% comparados con el 69.2% de las PSD, y una tasa de desempleo del 20%, considerablemente superior al 4.2% de la media nacional. Por lo que su estudio se centró en la descripción de las condiciones socio laborales en el distrito de Piura, utilizó un banco informativo de fuente primaria y un enfoque cualitativo.

Según sus resultados, Marchán (2018) el 100% de los encuestados señalaron que su discapacidad, nivel educativo y prejuicios sociales actuaron como limitantes en su búsqueda de empleo; dentro del grupo de personas inactivas laboralmente, el 50% atribuyó su situación a la sobreprotección familiar, el 60% a responsabilidades familiares y el 90% a la escasa oferta de oportunidades laborales.

La investigación de Marchán (2018) concluye que las barreras sociales, económicas y actitudinales, junto con factores como el bajo nivel educativo, la edad avanzada, el sexo, y un entorno social discriminatorio, refuerzan la exclusión y discriminación social y laboral de este colectivo.

Huamán (2019) en su investigación “*Determinantes de la participación laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano*”, realizó un análisis econométrico para identificar las preferencias, características personales y sociales que distinguen a las PCD que participan en el mercado laboral de las no, así como los efectos de estas características en sus vidas y en la forma en que la sociedad responde a su alrededor; en su modelo utilizó datos de la Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad (ENEDIS) y estimó un modelo de probabilidad Logit.

Según sus resultados, Huamán (2019) las PCD auditiva tienen mayor probabilidad de participación laboral, 4% más; una mujer con discapacidad tiene 8% menos de probabilidad de participación que un hombre, alcanzar un nivel educativo superior incrementa esta probabilidad en un 1%, y contar con capacitación laboral aumenta en un 18%. Ser beneficiario de un programa social o poseer un certificado de discapacidad no es significativo, las PCD que experimentan un trato diferenciado en la sociedad y una sobreprotección familiar tienen menos posibilidades de ser económicamente activas, con reducciones del 3.9% y 4.6%, respectivamente; además, ser jefe de hogar la incrementa en 12% y percibir una pensión por alimentos la disminuye en 1.5%.

Huamán (2019) concluye que, en Perú, la financiación de programas de ayuda destinados a las PCD se percibe como un costo en lugar de una inversión, señala que, la brecha de participación de este grupo social es el resultado del potencial económico no aprovechado; además, la sociedad influye en las elecciones de una persona, planteando un problema de discriminación.

Jiménez (2020) en su investigación de título *“El efecto de la discapacidad en la participación laboral en la economía peruana”*, observó que tener discapacidad en Perú sigue siendo una barrera para el empleo a pesar de la existencia de una legislación de apoyo al trabajo formal, esto la motivó a investigar los diversos determinantes socioeconómicos que afectan la participación laboral de PCD a escala nacional. Para su estudio utilizó los datos recolectados por la ENAHO correspondiente al periodo 2016 - 2019, en su análisis usó un modelo Probit.

Según los resultados de Jiménez (2020), el 70.5% de las PCD entre 25 y 59 años tienen mayor probabilidad de participación laboral, mientras que esta probabilidad disminuye al 11.2% en adultos de 60 años o más. Aunque tener una discapacidad está relacionado negativamente con la participación laboral y cada tipo de discapacidad tiene un impacto diferente, la discapacidad mental es la del efecto negativo más fuerte, reduciendo la probabilidad en un 0.46%.

Además, señala la existencia de otros factores, como: vivir en una zona urbana aumenta la participación en un 0.6%, mientras que recibir transferencias del estado la reduce en un 0.2%. Asimismo, cada año adicional de educación formal eleva esta probabilidad en 0.03%, pero tener una persona dependiente adicional en el hogar la disminuye en un 0.06%. Finalmente, ser mujer se vincula con contracción de 0.9% en la probabilidad de participación.

Jiménez (2020) concluye que la calidad y cantidad de educación en la población discapacitada no es una variable relevante al momento de participar en el mercado de trabajo, puesto que muchos demandantes de mano de obra se enfatizan en el desarrollo de habilidades y no en los años de educación, sostiene que las transferencias afectan negativamente en la oferta laboral de cualquier grupo poblacional, sin embargo, contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas discapacitadas ya que en sus mayoría están expuestas a la pobreza, además, indica que

los programas ejecutados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) no fortalecen la participación laboral.

Zevallos (2022) en su investigación de título “*Determinantes de la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad de la región Lambayeque*”, observó que 43 mil 095 habitantes del departamento de Lambayeque tienen algún tipo de discapacidad y, aproximadamente el 50% se encuentra fuera de la fuerza laboral.

En su investigación, sus datos fueron obtenidas de la ENAHO correspondientes al año 2019; empleo un modelo binomial Logit, considerando tanto los determinantes propios; como la edad, el sexo, años de educación; y como los determinantes del entorno, el acceso a subsidios y el trato social diferenciado.

Los resultados de Zevallos (2022), señalan que todas las discapacidades tienen un efecto negativo en la participación laboral, sin embargo, la discapacidad física y la discapacidad de tipo mental relacionada con la comprensión, tienen un efecto negativo mayor, reduciendo la probabilidad en 14%, en ambos casos. En lo que respecta a las responsabilidades familiares, si una persona asume el rol de jefe de familia, su probabilidad de participación laboral incrementa en un 11%, estar casado o en convivencia reduce esta probabilidad en un 2.7%. Además, un año adicional de educación la reduce en 1%, y recibir subsidios reduce esta probabilidad en un 7.9%.

Zevallos (2022) concluye que el nivel educativo es un factor importante que puede potenciar la participación laboral de este grupo social. Sin embargo, persisten obstáculos vinculados a limitaciones estructurales y el trato social discriminatorio continúan siendo barreras significativas, siendo la inclusión laboral una prioridad para las políticas públicas en el departamento de Lambayeque.

2.1.3. *Ámbito local*

Aunque los informes sobre la participación laboral de PCD a nivel local son limitados, según la información obtenida de la ENAHO; en 2014, el 84% de PCD pertenecían a la PET, disminuyendo al 82% en 2016, pero aumentando significativamente al 94% en 2022.

En relación con las PCD que no forma parte de la PEA, según el observatorio de CONADIS, en 2021, el 87.6% de este grupo social no buscaron trabajo debido a problemas de salud, el 6.7% lo atribuye a la ausencia de alternativas laborales, y el 5.6%, a su edad. Para 2022, el 75.7% continuó justificando su inactividad por motivos de salud, mientras que el 7.6% lo hizo por sus responsabilidades del hogar, y el 13.4% mencionó otras razones.

Se puede concluir que, aunque los problemas de salud continúan siendo una de las principales causas por las cuales una gran parte de las PCD no forman parte de la PEA, el porcentaje de personas que señalan su inactividad por otras razones no especificadas ha incrementado, lo que sugiere una posible diversificación en los motivos de su inactividad laboral.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. *Modelo Ocio - Consumo*

Este modelo explora cómo los individuos toman decisiones sobre el trabajo y el ocio para maximizar su utilidad, balanceando el ingreso ganado a través del trabajo con las horas de ocio que sacrifican (Borjas, 2013). Los componentes claves del modelo ocio y consumo son la función de utilidad, que el ofertante de trabajo busca maximizar, y la restricción presupuestaria (Neffa, 20007; Borjas, 2013), por tanto:

$$\max U = U(C, O) \dots\dots\dots\text{maximización de utilidad (1)}$$

$$C = wL + M \dots\dots\dots\text{restricción presupuestaria (2)}$$

Donde, el nivel de utilidad está determinado por el consumo de bienes (C) y el ocio (O); la restricción presupuesta está definida como, la suma del ingreso laboral real percibido por el individuo o renta medida (wL) más la renta monetaria proveniente de otras fuentes distintas a la venta de su trabajo (M), pueden ser positivas o inexistentes.

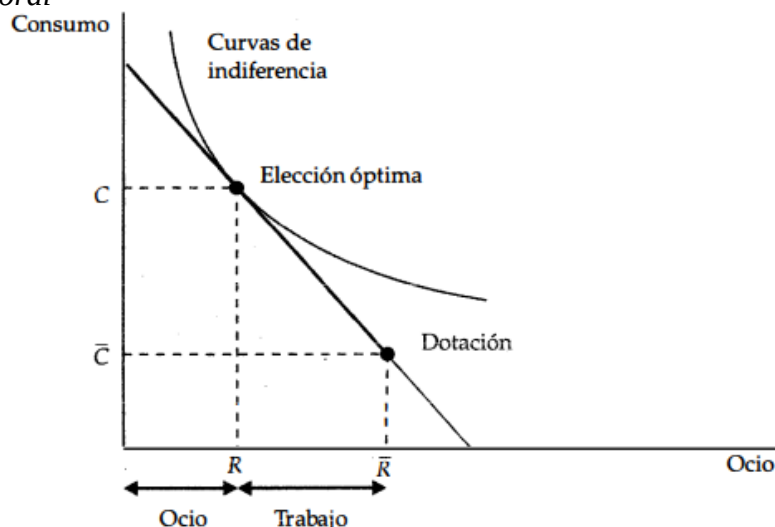
Todo ofertante de trabajo busca maximizar su utilidad (U), y asume que tanto el consumo como el ocio aportan satisfacción, es decir, más bienes y más tiempo de ocio aumentan la utilidad del individuo. Por tanto, la elección óptima de la oferta laboral, se da en la igualdad a la tasa marginal de sustitución de ocio por consumo ($TMgS_{(o\ por\ c)}$) y el salario real (w) (Neffa, 20007; Borjas, 2013).

$$TMgS_{(o\ por\ c)} = w$$

De forma gráfica, en la figura 1 se observa que la elección óptima es el punto donde el consumo (C) y el nivel de utilidad (U) son iguales, y el punto de dotación (M) es lo que obtiene el ofertante en caso no participa en el mercado laboral, es decir, solo consume de sus ingresos de rentas no laborales (Neffa, 20007; Varian, 2010; Borjas, 2013)

Figura 1

Curva de Oferta Laboral



Nota: El nivel de utilidad también se conoce como curva de indiferencia, la elección óptima es la relación entre el consumo de horas de ocio y consumo. La figura se obtuvo del libro Microeconomía avanzada-Varian 8va edición.

Según Neffa (2007), este modelo se caracteriza por varias condiciones destacadas, como la libre entrada y salida del mercado laboral, la existencia de numerosos oferentes y demandantes, la homogeneidad en el tiempo de trabajo, la movilidad perfecta del trabajo y la disponibilidad de información completa.

La teoría económica neoclásica distingue entre el efecto renta y el efecto sustitución; Borjas (2013) señala que el efecto renta ocurre cuando los cambios en la renta influyen la decisión sobre las horas de trabajo, lo que significa que un aumento en la renta resulta en más tiempo libre y menos trabajo; en cambio en un efecto sustitución, refiere a la tendencia de los trabajadores a cambiar la cantidad de horas trabajadas en respuesta a un cambio en el salario de mercado. Específicamente, el aumento del salario de mercado tiene un efecto directo en el costo de oportunidad asociado al tiempo dedicado al ocio, incentivando a los trabajadores a dedicar más horas al trabajo.

Por último, Borjas (2013) señala que un incremento en w afecta únicamente a los empleados; para los no empleados, no influye en su ingreso real, simplemente eleva el costo de su tiempo libre, lo que podría motivar su participación en el mercado laboral; además, un aumento en M permite al trabajador saltar a una curva de indiferencia más alta, y no necesariamente mejoran la situación del trabajador, después de todo, la ampliación de su restricción presupuestaria abre muchas oportunidades adicionales para la persona.

2.2.1.1. Modelo de búsqueda de empleo

La decisión de trabajar se basa en la comparación entre el salario de mercado (w), que representa la disposición de los empleadores a pagar por una hora de trabajo, y el salario de reserva (w^*) que indica la cantidad de salario necesario para motivar al trabajador a realizar esa primera hora (Borjas, 2013).

$w^* > w \Rightarrow$ no participa en el mercado de trabajo

$w^* < w \Rightarrow$ participa en el mercado de trabajo

Según Kenna (1990) y García (1996), citado por Duran (2005), los supuestos fundamentales en los modelos de búsqueda, que constituyen la base para desarrollar una estructura teórica del salario de reserva, son los siguientes:

- Los empleados carecen de información sobre los salarios ofrecidos por las empresas y solo pueden obtenerla mediante la búsqueda; además, la búsqueda de empleo tiene un costo.
- Frente a una oferta de trabajo, los empleados deben tomar una decisión entre aceptarla o rechazarla.
- Los empleados tienen una preferencia por salarios más altos en lugar de salarios más bajos, ya que buscan maximizar sus ingresos durante toda su vida laboral.

Como se mencionó, la restricción de presupuesto está dada por:

$$C = wL + M$$

En el caso de la elección del tiempo dedicado al ocio y trabajo, se ve limitado por las horas del día, por lo que el tiempo dedicado al trabajo de una persona será:

$$T = L + O$$

Donde T es tiempo total de una persona, entonces, la restricción presupuestaria se puede representar de la siguiente forma:

$$C = wL + M$$

$$C = w(T - O) + M$$

Como se indicó, la elección óptima de la oferta laboral, se da en la igualdad de la $TMgS_{(o por c)}$ y el w . Entonces, bajo el supuesto de que una persona no trabaja, su recta

presupuestaria estaría determinado solo por ingresos diferentes al trabajo y todo su tiempo sería dedicado al ocio, entonces:

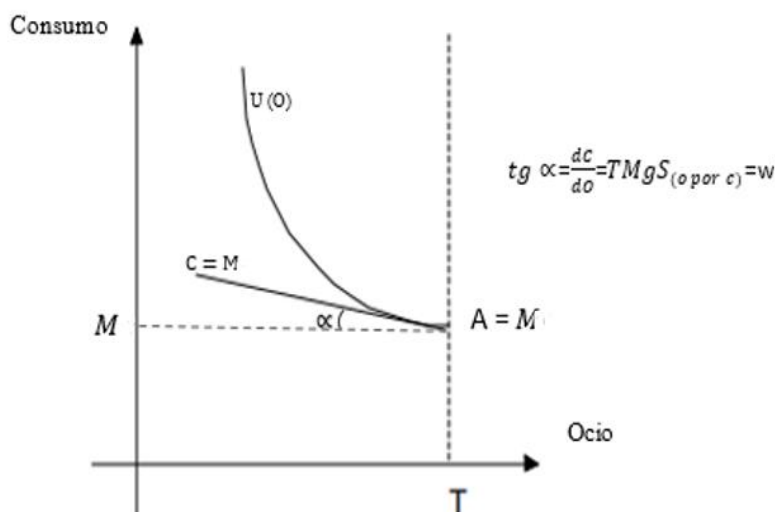
$$C = M$$

$$T = 0$$

De acuerdo con Castellar y Uribe (2000), figura 2, la inclinación de la isocuanta del nivel de utilidad debe corresponderse con una tasa salarial crítica, la cual opera como un umbral determinante para que opte por ser parte de la oferta laboral.

Figura 2

Salario de Reserva



Nota: El punto A ocurre cuando la persona opta por no participar en el mercado de trabajo y dedica todo su tiempo al ocio, su consumo equivale a su salario de reserva, tal como se ilustra en la figura de Castellar y Uribe (2000).

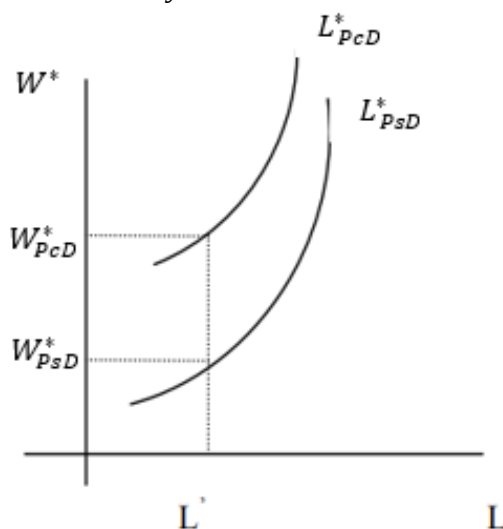
Por tanto, si el salario de mercado es inferior al salario de reserva, la persona no trabajará en absoluto; es decir, la tangente de la línea de presupuesto es menor a la pendiente de su curva de utilidad cuando $T = 0$ (Castellar y Uribe, 2000).

Neffa (2007) y Cazallas (2016) señalan que el salario de reserva, es determinado por las preferencias y características individuales, además la disponibilidad de distintas fuentes de ingresos como son las rentas sociales o apoyo familiar, puede influir en la oferta laboral.

Cazallas (2016) indica que, para las PCD, este salario tiende a ser más alto debido a varios factores; uno de los principales son costos asociados con su condición, como gastos de rehabilitación, transporte y subsidios estatales, por tanto, para que el salario de mercado tenga un efecto positivo en las horas de trabajo ofertadas, deberá cubrir los gastos en rehabilitación, transporte, etc. También señala que, la existencia de las rentas no salariales y rentas excedentarias del hogar, como subsidios, pensiones y otros ingresos alternativos, aumentan la capacidad de consumo y ocio de la persona lo que disminuye la necesidad de aceptar un empleo con bajos salarios, elevando así su salario de reserva, figura 3.

Figura 3

Diferencia de salario de reserva entre PCD y PSD



Nota: Obtenido de Cazallas (2016).

2.2.2. Teoría del Capital Humano

Becker (1964) analiza cómo el aumento en los ingresos individuales puede estar influenciado por la educación, considerándola como un motor esencial para el crecimiento económico. Al utilizar un enfoque de análisis costo-beneficio, Becker (1964) verifica que la educación actúa como una inversión crucial para el desarrollo del capital humano, lo cual resulta en ingresos más altos; y define el capital humano como un conjunto inmaterial que se atribuye a

un individuo, representando una inversión personal destinada a acumular conocimientos generales o específicos.

Schultz (1961) argumenta que el factor trabajo no es homogéneo y que esta disparidad se refleja en la calidad del capital humano adquirido, señala que los avances en conocimientos y habilidades son determinantes críticos para mejorar el bienestar de las personas con bajos ingresos. Además, sostiene que, al igual que otras formas de capital, estas capacidades humanas proporcionan servicios económicos y no son bienes gratuitos, ya que son el resultado de la asignación de recursos escasos. Schultz (1961) sugiere que el desarrollo del capital humano puede interpretarse como una actividad de inversión económica, similar a la formación de capital material.

Lucas (1988) añade que el capital humano permite a los individuos adaptarse a cambios en el ámbito productivo y en su entorno institucional; además, una persona productiva no solo mejora su propia productividad, sino que también incrementa la productividad de otros factores de producción.

Mincer (1974), citado por Hall (1975), creó un modelo estadístico conocido como la función de ingresos o función de Mincer, que establece una conexión entre el capital humano y la distribución de los ingresos de una persona en el mercado laboral. En esta función, el logaritmo del ingreso ($\ln(y)$) actúa como la variable dependiente, y los independientes son la cantidad de años de educación (Edu), años de experiencia laboral (Exp) y la experiencia potencial elevada al cuadrado (Exp^2); este último término aborda la no linealidad presente en la asociación existente de la experiencia profesional acumulada y el nivel de ingresos, reflejando cómo los retornos de la experiencia pueden variar a lo largo del tiempo. La ecuación se presenta como:

$$\ln(y) = \beta_0 + \beta_1 Edu + \beta_2 Exp + \beta_3 Exp^2 + \varepsilon$$

Donde ε es un término aleatorio de perturbación distribuido normalmente.

Para resolver la falta de información directa sobre los años de experiencia laboral, Mincer (1974), citado por Hall (1975), propuso calcular la experiencia restando los años de educación a la edad del individuo. Esto destaca que es la experiencia laboral, y no la edad, lo que influye en los salarios. El modelo de Mincer (1974), citado por Hall (1975), se basa en los siguientes supuestos:

- Los ingresos o salarios reflejan las ganancias derivadas de la inversión en educación, sin considerar las ventajas no monetarias de empleos que requieren educación ni sus externalidades.
- La economía está en un estado estacionario, sin aumentos en los salarios ni en la productividad.
- Las personas empiezan a trabajar al finalizar sus estudios.

2.2.3. Modelo de Capital de Salud

Grossman (1972) plantea que la salud puede considerarse como bien de consumo y un bien de inversión. En su carácter como bien de consumo, la salud influye directamente en la capacidad de una persona para trabajar y ser productiva; la inversión en salud incrementa el tiempo saludable disponible para realizar actividades tanto dentro como fuera del mercado laboral. Además, Grossman (1972) reconoce que la salud se deprecia progresivamente con la edad, lo que obliga a realizar mayores inversiones en cuidado médico para compensar las pérdidas en el "stock" de salud.

La salud, como parte del capital humano, es un determinante fundamental de la productividad laboral; según este modelo, las enfermedades o discapacidades pueden limitar tanto

el tiempo como la capacidad de una persona para participar en actividades laborales, afectando directamente su contribución económica (Velarde, 2015; Cazallas, 2016)

Cazallas (2016) subraya que la salud de las PCD influye significativamente en el tiempo que pueden dedicar al trabajo, este grupo enfrenta necesidades adicionales de atención médica, rehabilitación y descanso, lo que reduce el tiempo disponible para actividades laborales. Además, el trabajo puede representar un mayor esfuerzo físico y emocional, lo que afecta su motivación para ingresar o permanecer en el mercado laboral. En muchos casos, el costo en términos de salud y bienestar es percibido como superior a los beneficios obtenidos del empleo, lo que reduce su participación.

Desde la perspectiva de los empleadores, las PCD pueden enfrentar barreras adicionales debido a las ausencias frecuentes por citas médicas o tratamientos necesarios. Velarde (2015) destaca que estas ausencias generan preocupación entre los empleadores, ya que pueden afectar la productividad y el nivel de producción. Esto puede traducirse en una menor disposición a contratar PCD, afectando su inserción en la oferta laboral.

Tanto los empleados como los empleadores valoran la salud debido a su estrecha relación con la productividad laboral. Una mala salud afecta negativamente el rendimiento, lo que lleva a una menor productividad y, por ende, a una reducción en la participación laboral.

Entonces, siguiendo las ideas de Becker (1964) y Grossman (1972), el capital humano se concibe como una inversión que incluye no solo la educación formal, el entrenamiento laboral y la experiencia, sino también las inversiones en salud y actividades de mantenimiento.

2.2.4. Modelo de Asignación de tiempo

Becker (1965) plantea que los individuos distribuyen su tiempo entre trabajo remunerado, trabajo doméstico y actividades de ocio, maximizando su utilidad bajo las restricciones de tiempo

y recursos disponibles. Además, enfatiza que las decisiones laborales no se toman de forma aislada, sino dentro del contexto de la familia, considerando la unidad familiar como unidad económica de producción.

En el caso de las PCD, estas restricciones son más severas debido a la necesidad de dedicar tiempo adicional al cuidado personal y las visitas médicas; esto reduce el tiempo disponible para el trabajo remunerado y, a su vez, la necesidad de ajustar horarios o ausentarse genera en los empleadores la percepción de menor productividad (Pagán, 2013, Cazallas, 2016).

La asignación de tiempo de cada miembro se realiza en función a la eficiencia o el menor costo de oportunidad en la actividad desempeñada, esta asignación toma en cuenta características individuales así como las expectativas sobre los roles familiares (Cazallas, 2016). En familias con algún integrante con discapacidad, se prioriza el bienestar de esa persona, lo que puede implicar una menor participación laboral para centrarse en su salud y calidad de vida; las mujeres con discapacidad, en particular, enfrentan una doble carga al combinar responsabilidades domésticas con necesidades médicas, y en efecto, disminuye su participación laboral y refuerza su papel en tareas del hogar (Pagán, 2013; Cazallas, 2016; Huamán, 2019).

Por otro lado, al considerarse como una unidad económica, los ingresos familiares también influyen en la elección de insertarse laboralmente. Estos pueden generar un efecto ingreso, donde un aumento de los ingresos familiares reduce el tiempo dedicado a actividades laborales, o un efecto sustitución, que incentiva a los integrantes a buscar empleo frente a una disminución del ingreso familiar (Becker, 1965). En el caso de las PCD, los ingresos salariales de otros miembros del hogar, los sistemas de prestaciones por jubilación o discapacidad, y las remesas provenientes de otros hogares pueden aumentar el ingreso familiar y desencadenar un efecto ingreso que disminuya la participación laboral de las PCD (Cazallas, 2016; Huamán, 2019).

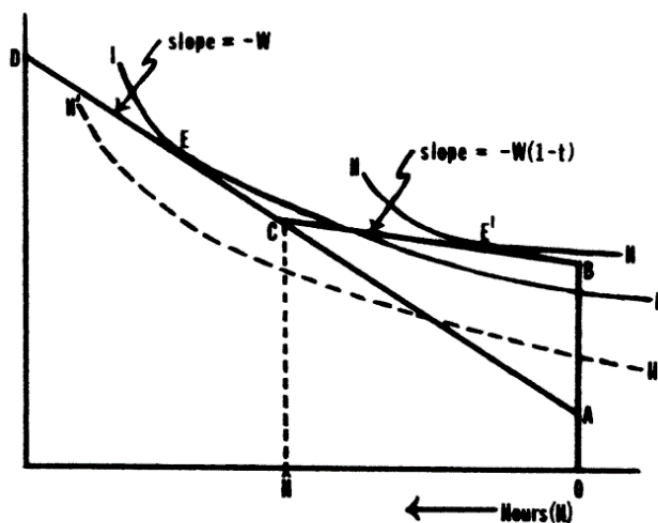
2.2.5. Modelo Económico del Estigma del Bienestar Social

Moffitt (1983) estudió el fenómeno del estigma del bienestar social, observando que, aunque una de las bases esenciales de la teoría económica del consumidor es "más es mejor que menos", este principio no siempre se cumple en el comportamiento de muchas personas de bajos ingresos.

A pesar de calificar para recibir beneficios sociales, muchos prefieren no ser beneficiarios y no se ubican en los límites de sus conjuntos presupuestarios, figura 4. Moffitt (1983) explica este comportamiento como el resultado del estigma asociado a participar en programas de bienestar, que genera una desutilidad para los beneficiarios.

Figura 4

Restricción presupuestaria con beneficios de bienestar social



Nota: Obtenida de Moffitt (1983) de su publicación "An Economic Model of Welfare Stigma"

Donde el eje horizontal tiempo de ocio medidas en horas (O); por otro lado, el eje vertical, es el ingreso disponible (D), que incluye ingresos laborales y beneficios sociales; el punto inicial de equilibrio (E) muestra la intersección entre la recta presupuestaria, cuya pendiente $-W$ refleja

el salario por hora, y la curva de preferencias constantes (I). Por su parte, el punto C indica el ingreso mínimo garantizado por los programas sociales para quienes no trabajan.

Cuando se introducen beneficios sociales, aparece una nueva línea presupuestaria con pendiente $-W(1-t)$, que incluye una tasa impositiva efectiva implícita (t), esta tasa refleja el aumento de beneficios sociales conforme disminuye el ingreso laboral, lo que reduce la ganancia real de trabajar más horas. En este escenario, trabajar se vuelve más atractivo, especialmente en casos donde los beneficios se reducen rápidamente al incrementarse los ingresos laborales, como resultado, algunas personas prefieren no ser beneficiarias de los programas sociales (Moffitt, 1983).

Moffitt (1983) también señala que solo las personas con menores costos de oportunidad, baja aversión al estigma del bienestar o baja preferencia por el trabajo, participarán en estos programas, lo que influye en la composición de la población beneficiaria. En caso de las PCD, pueden tener una baja preferencia por el trabajo, esto debido a los bajos niveles de ingresos obtenidos que suelen ser limitados para garantizar un nivel mínimo de bienestar, y en muchos casos, inferiores a los beneficios proporcionados por los programas sociales. Como resultado, optan por mantenerse en trabajos informales o incluso exagerar su condición de salud para conservar el acceso a dichos beneficios; esto limita su capacidad de consumo, restringiéndola al nivel determinado por los programas sociales, lo que las sitúa en un nivel de consumo representado por el punto C' (Bound, 1999; Huamán, 2019; García, Schwartz y Freire, 2021; CONADIS, 2022).

2.2.6. Discapacidad

2.2.6.1. Enfoques De Discapacidad: Son el resultado de diversos conceptos abordados en investigaciones de distintas ciencias, creando así modelos con diferentes enfoques siendo:

a. Modelo Médico: Seoane (2011), indica que la discapacidad según el modelo médico se considera una “tragedia personal” resultado de una deficiencia o situación de salud que necesita atención sanitaria de rehabilitación realizada por especialistas médicos, por lo que se necesita la creación de centros de salud, programas médicos, talleres protegidos, centros educativos especializados respaldados por el estado o entidades privadas.

Seoane (2011) señala que uno de aspectos negativos de este modelo es que las PCD tienden a asumir un rol de enfermo o minusválido con la necesidad de cuidado y atención de otros, generalmente formando una dependencia médico-paciente, olvidando sus deberes y derechos en contextos cercanos como la familia, comunidad, trabajo, etc.; es decir se convierte en un sujeto pasivo.

b. Modelo Social. Oliver (1998), citado por Seoane (2011), sostiene que este modelo rechaza el determinismo biológico, considera que la discapacidad desde una perspectiva social que surge de la opresión ejercida por la sociedad al crear barreras y restricciones que incapacitan el desenvolvimiento de las PCD, por lo que es necesario identificar las interconexiones de este grupo social y la sociedad para generar respuestas políticas apropiadas para el desarrollo de la población discapacitada.

2.2.6.2. Concepto de Discapacidad. La OMS presenta la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM, 1990), citado por OMS (1994), que define la discapacidad como el resultado de la exteriorización directa de los efectos de la enfermedad, impidiendo realizar actividades dentro de los estándares que se considera “normal” para una persona.

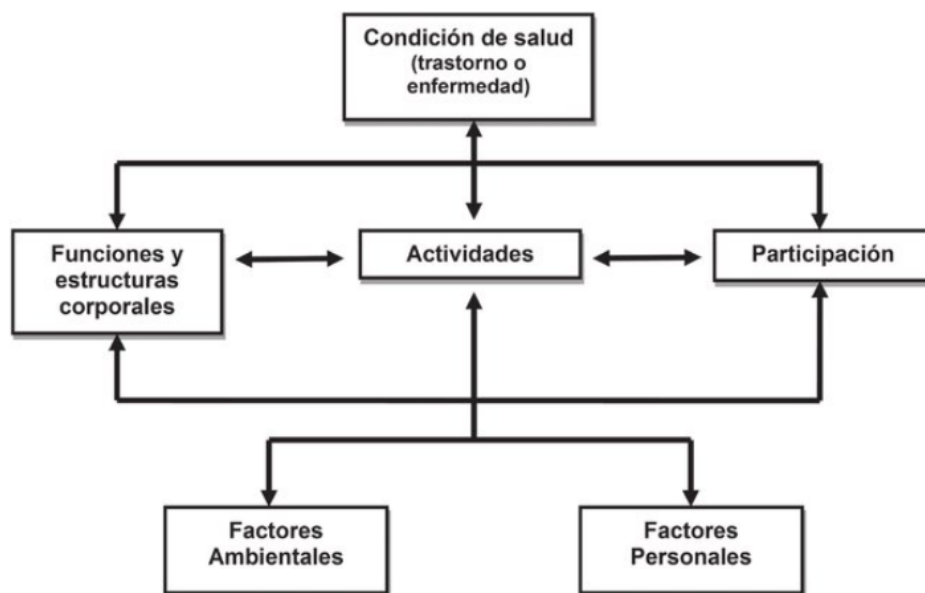
La CIDDDM, citado por la OMS (1994), considera la deficiencia, discapacidad y minusvalía como distintos tipos de niveles de efectos de una enfermedad, donde la deficiencia conlleva a una

discapacidad y está a la minusvalía; es decir los tres niveles tienen una relación causal y lineal. Esta clasificación tiene una estrecha relación con el modelo médico.

En el año 2001, la OMS declara la nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), citado por OMS (2001), abandonando el enfoque primitivo de la discapacidad como una enfermedad y redefine la discapacidad como el modelo biopsicosocial, es un equilibrio entre el modelo médico y el modelo social. Desde esta perspectiva, la discapacidad se entiende como resultado de la interrelación de tres componentes, siendo la primera un componente biológico determinado por la deficiencia física o psicológica (funciones y estructuras corporales), un componente personal (actividad de una persona) y un componente social (participación social), estos tres componentes pueden generar o reducir la discapacidad.

Figura 5

Dinámica entre los componentes de la CIF



Nota. Considera la discapacidad como un fenómeno universal y dinámico, figura obtenida del CIF, citado por la OMS (2001)

2.2.6.3. Clasificación de Discapacidades. Se clasifican las discapacidades en base al CIF, citado por la OMS (2001), por tanto, se tiene:

a. Discapacidad Física o Motora. Indica que es la alteración en capacidad de movimiento de los miembros superiores e inferiores que limitan el desplazamiento de una persona (OMS, 2001)

b. Discapacidad Sensorial. Corresponde a la deficiencia de uno o varios sentidos de un individuo; los siguientes son los tipos de discapacidad sensorial más comunes:

-*Discapacidad auditiva:* Incluye cualquier alteración que afecte el órgano de la audición o las vías auditiva; estas alteraciones pueden variar desde una leve hipoacusia hasta la pérdida completa de la capacidad auditiva (OMS, 2001).

- *Discapacidad visual:* Refiere a la disminución parcial o completa de la capacidad visual, afectando significativamente la movilidad y la orientación de quienes la padecen, especialmente en casos de grave deterioro visual (OMS, 2001).

-*Discapacidad del lenguaje:* Implica dificultades en la comunicación o en áreas relacionadas con las funciones motoras orales; esta condición puede ir desde problemas leves para emitir sonidos hasta la imposibilidad de comprender o utilizar el habla (OMS, 2001).

c. Discapacidad Intelectual: La CIF, citado por la OMS (2001), define como discapacidad mental a las restricciones notables en el funcionamiento cognitivo y en las habilidades de adaptación, lo que impacta una variedad de destrezas diarias.

2.3. Marco legal

2.3.1. Ámbito internacional

2.3.1.1. Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH): La DUDH (1948), en el Artículo 23.1 y el Artículo 23.2 promueve principios contra actos discriminatorios y asegura el derecho al trabajo y la equidad salarial, lo cual es aplicable a PCD y PSD.

2.3.1.2. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD):

Según la ONU (2006), el Artículo 27 establece derechos laborales inclusivos y la prohibición de discriminación; además, subraya la relevancia de implementar políticas que garanticen la integración completa mediante ajustes razonables, accesibilidad y la participación de gobiernos, organizaciones y empleadores

2.3.2. *Ámbito nacional*

2.3.2.1. Constitución política del Perú (CPP): La CPP (1993) establece que toda persona goza de igualdad de derechos y prohíbe cualquier forma de discriminación, tal como se detalla en el Artículo 2, mientras que el Artículo 22 garantiza el trabajo como un derecho y deber.

Aunque la CPP (1993) respalda la igualdad de oportunidades, el abordaje específico de la inserción laboral de las PCD se realiza a través de leyes adicionales, como la Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPD).

2.3.2.1.1. Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPD, 2012): Promulgada en 2012, aborda de manera específica la inclusión laboral de PCD, esta ley obliga a las entidades públicas y privadas con más de 50 trabajadores a contratar al menos al 5% y 3% de PCD, respectivamente; su fiscalización está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en el sector privado y de Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y CONADIS en el sector público (LGPD, 2012).

La ley también otorga una bonificación del 15% en concursos públicos, además, fomenta la implementación de programas sociales gestionados por el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) y ejecuta la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al año 2030 (PNMDD) en coordinación con otros ministerios (LGPD, 2012).

A. *Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030 (PNMDD)*: Establece siete objetivos prioritarios, siendo el objetivo 2, la inclusión económica de PCD, asegurando su participación en actividades tanto dependientes como independientes, lo que fomenta su generación de ingresos (PNMDD, 2020)

Se debe resaltar que, según el informe de seguimiento de 2022, CONADIS (2021b) y CONADIS (2022), dirigir esfuerzos hacia la PEA ocupada discapacitada tiene un impacto positivo en el cierre de brecha correspondiente al objetivo 2, en cambio la PEI discapacitada, en su mayoría, son menos propensos a buscar un empleo o emprender.

B. *Programa Nacional de Entrega de la Pensión no Contributiva a Personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza (“Contigo”)*: Forma parte del “Programa Juntos”, su finalidad es proporcionar un subsidio no contributivo para elevar su nivel de bienestar de PCD severa y en vulnerabilidad (LGPD, 2012).

2.4. Marco institucional a nivel nacional

2.4.1. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)

Creado en 1999, está adscrito al MIMP, se encarga de diseñar, implementar y supervisar políticas nacionales para la inclusión social de PCD (LGPD, 2012).

2.4.2. Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS)

Su misión principal es elevar la calidad de vida de aquellos grupos poblacionales que enfrentan condiciones de vulnerabilidad y pobreza; esto incluye no solo atender sus necesidades básicas, sino también promover acciones que les permitan acceder a nuevas oportunidades y fomentar el desarrollo de sus capacidades y habilidades para integrarse plenamente en la sociedad. (LGPD, 2012).

2.4.3. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

Desarrolla medidas destinadas a promover el empleo de las PCD; su función incluye la propuesta de normativas, lineamientos técnicos, directivas, así como la creación de mecanismos y procedimientos específicos para este propósito (LGPD, 2012).

2.4.3.1. Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad (DPLPCD): Promueve el empleo inclusivo mediante asesorías y normativas, además, ejecuta programas como “Impulsa Perú” y “Jóvenes Productivos” (PNMDD, 2020)

2.4.4. Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS)

Sus funciones incluyen diseñar políticas regionales, proponer la asignación de recursos, supervisar planes nacionales sobre discapacidad, organizar consultas, y promover campañas de concienciación (LGPD, 2012).

2.4.5. Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED)

Busca promover el desarrollo pleno de PCD dentro de su jurisdicción municipal; sus funciones incluyen salud, educación, accesibilidad, participación ciudadana, capacitación y empleo. En empleo, fomenta la integración laboral, ofreciendo capacitación técnica, educación superior con tarifas especiales y becas, y gestiona una bolsa de trabajo exclusiva para PCD (LGPD, 2012).

2.5. Marco Conceptual

2.5.1. Persona con Discapacidad

El INEI, al igual que la CIF establecida por la OMS (2001), la define como “... *aquella que tiene una o más deficiencias físicas, mentales, sensoriales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o*

pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás” (INEI, 2019a).

2.5.2. Mercado laboral

En la teoría neoclásica, Neffa (2007) señala que el mercado laboral es un espacio donde diversos empleadores y personas en búsqueda de empleo actúan de forma individual, teniendo libre acceso a este entorno.

2.5.3. Participación laboral

Si bien no existe un concepto explícito de participación laboral, autores como Becker (1964) y la Organización Internacional para el Trabajo (OIT, 2007) indican la participación como parte integral del análisis de la fuerza de trabajo, es decir, entender cómo y por qué las personas ingresan o permanecen en el mercado laboral; además, se considera la población económicamente activa como los participantes en el mercado laboral.

2.5.4. Población en Edad de Trabajar (PET)

Se compone de individuos aptos para desempeñar funciones productivas, en el caso peruano, el INEI establece que la PET se determina considerando la edad requerida de 14 años y no se establece una edad límite, de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio 138 de la OIT (INEI, 2019b)

2.5.5. Población Económicamente Activa (PEA)

La PEA representa el número de personas en edad de trabajar que se encuentran disponible en el mercado laboral, es decir, comprende a la población ocupada y desempleada, pero en búsqueda activa de empleo, durante un período específico (INEI, 2019b).

2.5.6. Población Económicamente Inactiva (PEI)

Según INEI (2019b) la PEI se define como el conjunto de personas que no participa de forma activa en el mercado laboral. La PEI se puede dividir en dos categorías principales: aquellos que están dispuestos a trabajar, pero no han encontrado empleo (desempleo oculto) y aquellos que no están interesados en trabajar y están completamente inactivos.

2.6. Hipótesis de la investigación

2.6.1. Formulación de las Hipótesis

2.6.1.1. Hipótesis General

La participación laboral de las PCD está determinada por una combinación de factores individuales, factores de capital humano y factores socioeconómicos, siendo los factores de capital humano el más influyente en el departamento de Cusco, año 2022.

2.6.1.2. Hipótesis Específicas

1. Los factores individuales, como el sexo, edad, tipo de discapacidad, idioma, el rol de ser jefe de hogar y ser casado o conviviente tienen un efecto significativo en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022.
2. Los factores de capital humano, como el nivel educativo, los años de experiencia laboral y efecto no lineal de la experiencia (experiencia laboral 2), tienen un efecto significativo en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022.
3. Los factores socioeconómicos, como el lugar de residencia, el número de personas dependientes en el hogar, los ingresos provenientes de los programas sociales "Juntos" y "Contigo", y las transferencias de otros hogares, influyen significativamente en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022.

2.7. Operacionalización de variables

Tabla 1

Variables e Indicadores

Variable dependiente	Concepto	Indicadores
Participación laboral de PCD	La participación laboral, aunque no definida explícitamente, es clave en el análisis de la fuerza laboral (Becker, 1964; OIT, 2007). En el contexto de esta investigación, se refiere a PCD que integran la PEA.	– PEA
Variables independientes	Concepto	Indicadores
Factores Individuales	Para Schultz (1961), los factores individuales se refieren a los atributos personales que pueden influir en una variedad de resultados, desde el comportamiento y el rendimiento laboral, hasta la salud y el bienestar.	– Sexo – Idioma – Grupos de edad – Tipo de discapacidad – Jefe de hogar – Casado o conviviente
Capital Humano	Becker (1964) refiere al capital humano como la acumulación de conocimientos, habilidades y destrezas de una persona y pueden ser aprovechados para crear valor económico.	– Años de educación – Experiencia laboral – Experiencia laboral 2
Factores Socioeconómicos	Según Ponce, Loaiza, Del Rio y Bollaín (2020) los factores socioeconómicos son la combinación de elementos sociales y económicos que influyen directamente en el nivel de vida de las personas.	– Residencia – Personas dependientes en el hogar – Beneficiario de programa “Juntos” – Beneficiario de programa “Contigo” – Percibe Transferencias de otros hogares

Nota: Elaboración propia

Capítulo III: Metodología de Investigación

3.1. Enfoque de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2010) y Monje (2011) explican que la investigación cuantitativa se caracteriza por ser secuencial y estructurada, siguiendo un proceso que incluye la formulación y prueba de hipótesis mediante mediciones numéricas y análisis estadísticos. Este enfoque garantiza un alto grado de objetividad y minimiza los sesgos personales. Además, como señala Monje (2011), el enfoque cuantitativo utiliza un proceso hipotético-deductivo para generar y verificar hipótesis.

Por estas razones, este estudio se orientará hacia un **enfoque cuantitativo**, ya que empleará variables de carácter numérico y se implementará un modelo econométrico diseñado para abordar las preguntas formuladas en la investigación, así como para evaluar y comprobar las hipótesis previamente establecidas.

3.2. Tipo de investigación

Una investigación explicativa que tiene como propósito identificar las causas de fenómenos físicos o sociales, enfocándose en comprender por qué suceden y bajo qué condiciones ocurren (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Dado que el propósito central es analizar si la participación laboral de PCD está influenciada por factores individuales, el capital humano acumulado y factores socioeconómicos, la investigación emplea una investigación de tipo **explicativo**.

3.3. Diseño de investigación

Este estudio se lleva a cabo bajo un **diseño no experimental**, dado que, no se inducen cambios intencionales en las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Además, se trabaja con datos de un solo periodo, por lo que el diseño es transversal.

3.4.Unidad de análisis

Son las PCD que se encuentran en la PET, es decir aquellos que tienen edades entre 14 años a más, y sean residentes en el departamento de Cusco.

3.5.Ámbito de estudio

Se delimita geográficamente en el departamento Cusco, situada en la región sur-oriental del territorio peruano. Esta provincia limita al norte con Junín y Ucayali, al este con Madre de Dios y Puno, al suroeste con Arequipa, y al oeste con Apurímac y Ayacucho (INEI, 2018).

3.6. Selección de muestra

Los datos analizados provienen de la ENAHO del año 2022, correspondientes al departamento Cusco. Específicamente, para la selección de personas que indiquen presentar alguna discapacidad se usa el en el módulo 4, donde el INEI (2017) utiliza el término "limitación" en lugar de "discapacidad" para que las preguntas sean más comprensibles para la población, permitiendo que las personas respondan según sus experiencias personales y facilitar la identificación de discapacidades, estas preguntas fueron usadas desde el censo del 2007 y han sido recomendadas por organismos internacionales como el Grupo de Washington y la OMS, con el propósito de estandarizar la compilación de datos y asegurar la comparabilidad a nivel internacional.

3.7.Tamaño de muestra

Se definió en función al número de PCD en edad de trabajar que fueron encuestadas por la ENAHO correspondiente al departamento de Cusco durante el año 2022. Posteriormente, tras descargar la base de datos, se llevó a realizo un proceso de depuración para eliminar aquellos registros que:

- No fueron encuestados el departamento de Cusco

- No tienen respuestas válidas sobre la edad
- Tienen menos de 14 años o están codificados con valores como 999999

El resultado final es de 347 PCD que fueron encuestadas por la ENAHO en el departamento de Cusco en 2022, tabla 2.

Tabla 2

PCD encuestadas por la ENAHO en el departamento Cusco

Condición laboral	Muestra	Porcentaje
PET	4 127	100%
PCD	347	8%
PSD	3 780	92%

Nota: Elaborado por el autor con resultados de la ENAHO, año 2022.

3.8. Análisis de Datos

Dado que la variable de interés es un dummy, se utilizará un enfoque econométrico basado en modelos binarios.

Wooldridge (2015) señala que el uso de un modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) podría generar problemas como heterocedasticidad, no normalidad en los residuos, y la falta de restricción para que la variable dependiente se mantenga dentro del intervalo de 0 a 1. Por esta razón, se empleará el modelo Probit Modelo Probit.

Wooldridge (2015) considera que el modelo latente está definido por:

$$y_i = X_i\beta + u_i$$

$$\text{con } u_i \sim N(0, \sigma_u^2)$$

Donde y_i es la variable explicada, y X_i contine las variables explicativas. La variable y_i se define como:

$$y_i = \begin{cases} y_i = 1 & , \text{si } y_i > 0 \text{ (ocurre el evento)} \\ y_i = 0 & , \text{si } y_i \leq 0 \text{ (no ocurre el evento)} \end{cases}$$

Esto implica que observamos un "1" si la variable y_i es positiva, y un "0" si no lo es; el resultado binario yace en la “probabilidad de respuesta” que se da de forma general como:

$$\begin{aligned} P_i &= \text{Prob}(y_i = 1|x_i) = \text{Prob}(y_i > 0 | x_1, x_2, x_3, \dots, x_i) \\ &= \text{Prob}(X_i\beta + u_i > 0) \\ &= \text{Prob}(u_i > -X_i\beta) \end{aligned}$$

Debido a que u_i es normal estándar, podemos expresar esta probabilidad en términos de la función de distribución acumulativa normal estándar Φ (Wooldridge, 2015).

$$\begin{aligned} P_i &= \text{Prob}(y_i = 1|x_i) = \Phi(X_i\beta) \\ 1 - P_i &= \text{Prob}(y_i = 0|x_i) = 1 - \Phi(X_i\beta) \end{aligned}$$

Wooldridge (2015) menciona que en el modelo Probit la decisión de éxito depende del índice de convergencia, por tanto, se usa una función de distribución de distribución acumulada, que transforma la suma ponderada de las variables independientes en una probabilidad en el intervalo 0-1, que se expresa como una integral $G(\cdot)$.

$$G(y_i) = \Phi(y_i) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{y_i} e^{-\frac{z^2}{2}} dz$$

Entonces para poder hallar los parámetros del modelo, Duran (2005) indica que se debe realizar por Máxima Verosimilitud, para una muestra de N observaciones que es igual a:

$$\begin{aligned} L &= \text{prob}(y_1, y_2, \dots, y_{N-1}, y_N) \\ L &= \text{prob}(y_1 = 1) * \text{prob}(y_2 = 1) * \dots * \text{prob}(y_{N-1} = 0) * \text{prob}(y_N = 0) \\ L &= \prod_{i=1} \text{Prb}(y_i = 1) * \prod_{i=0} \text{Prb}(y_i = 0) \end{aligned}$$

$$L = \prod_{i=1} (X_i \beta) * \prod_{i=0} (1 - (X_i \beta))$$

$$L = \prod_{i=1}^N (X_i \beta)^{y_i} (1 - (X_i \beta))^{1-y_i}$$

Remplazando las probabilidades en términos de la normal acumulativa se tiene:

$$\ln L = \ln \left(\prod_{i=1}^N [\Phi(X_i \beta)]^{y_i} [1 - \Phi(X_i \beta)]^{1-y_i} \right)$$

$$\ln L = \sum_{i=1}^N [y_i \ln \Phi(X_i \beta) + (1 - y_i) \ln(1 - \Phi(X_i \beta))]$$

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y RESULTADOS DEL MODELO ECONOMÉTRICO

En este capítulo primero se describe las características de las PCD y segundo, su condición laboral en comparación con las PSD. En ambos análisis se usarán los datos de la ENAHO-2022 correspondientes al departamento de Cusco.

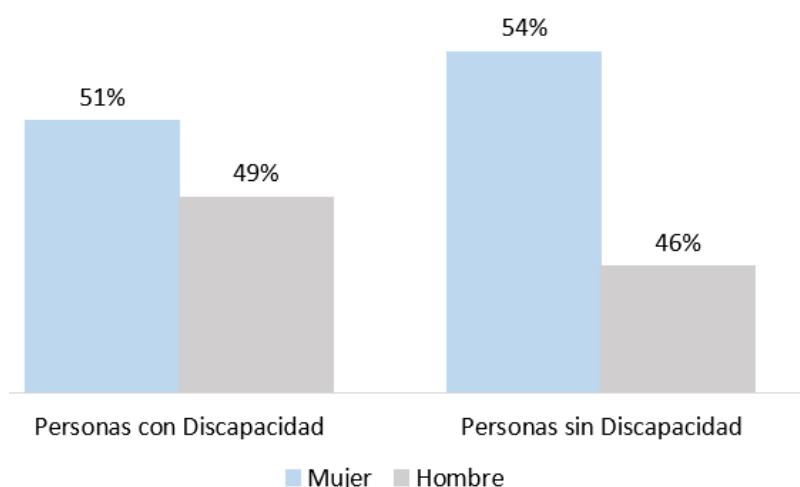
4.1. Descripción de las características de PCD del departamento Cusco

4.1.1. Factores individuales

En la figura 6, se observa que, entre las PCD, las mujeres constituyen un porcentaje ligeramente mayor, alcanzando el 51%, mientras que los hombres constituyen el 49%. En cambio, en el caso de las PSD, se evidencia un predominio de mujeres, 54%; mientras que los hombres representan un 46%. En ambas poblaciones, se identifica una predominancia femenina frente a la masculina.

Figura 6

PET del departamento Cusco según sexo y percepción de discapacidad



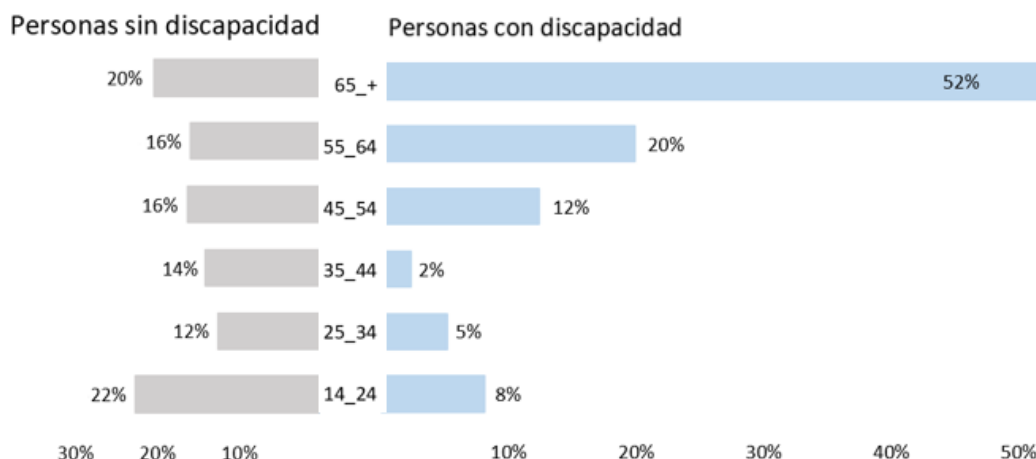
Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

En cuanto a la composición de la PET según grupos de edad se evidencia una alta concentración de PCD con edades avanzadas, incluso representando más de la mitad de este grupo

poblacional, por lo que se indica que a mayor edad existe mayor propensión de presentar algún tipo de discapacidad. En cambio, las PSD presenta una distribución más diversa, figura 7.

Figura 7

PET del departamento Cusco según presencia de discapacidad

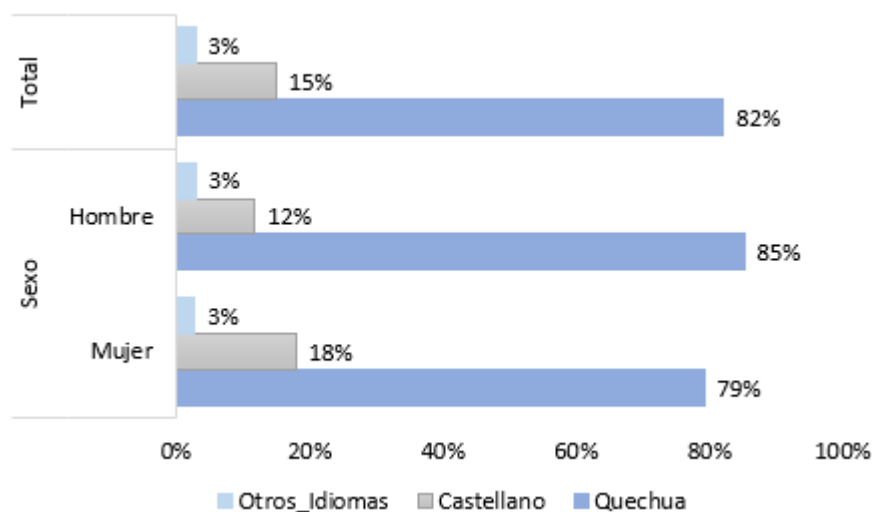


Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

En la figura 8, se observa una clara predominancia del idioma quechua entre las PCD, con ligeras variaciones por sexo.

Figura 8

Distribución de la PET discapacidad según su idioma

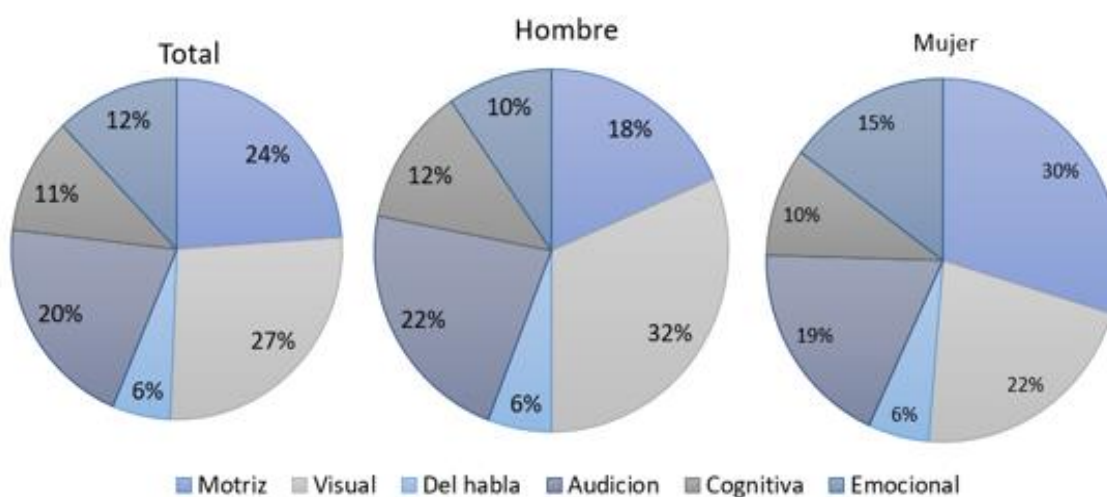


Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

De acuerdo con los tipos de discapacidad, figura 9, las discapacidades más comunes son la discapacidad de tipo visual, representando el 27% del total, seguido por la discapacidad de tipo motriz, 24%; y discapacidad de tipo auditiva, 20%. En el grupo de hombres el mayor porcentaje tiene discapacidad de tipo visual, 32%; seguido por la discapacidad de tipo auditiva, 22%; y discapacidad de tipo motriz, 18%. Por otro lado, en las mujeres, la discapacidad más frecuente es la motriz, que constituye el 30%, seguido por la visual, 22%; y la auditiva o de la audición, 19%.

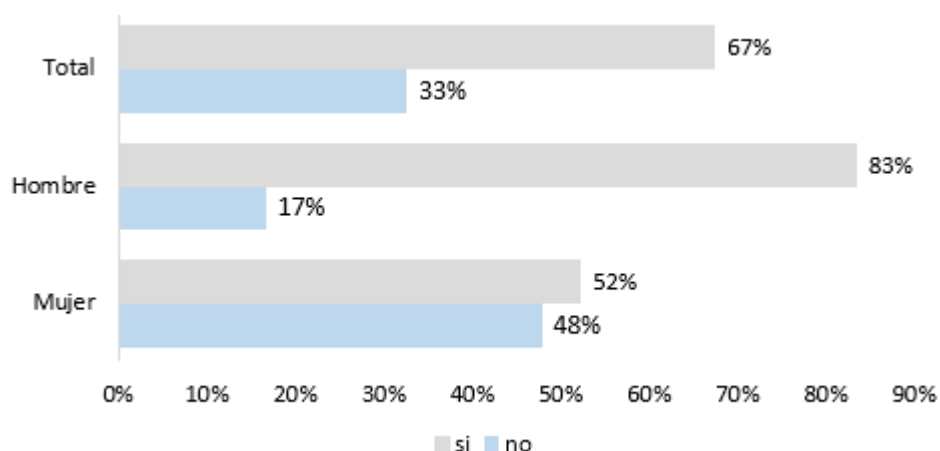
Figura 9

Prevalencia de tipos de discapacidad en la PET del departamento de Cusco



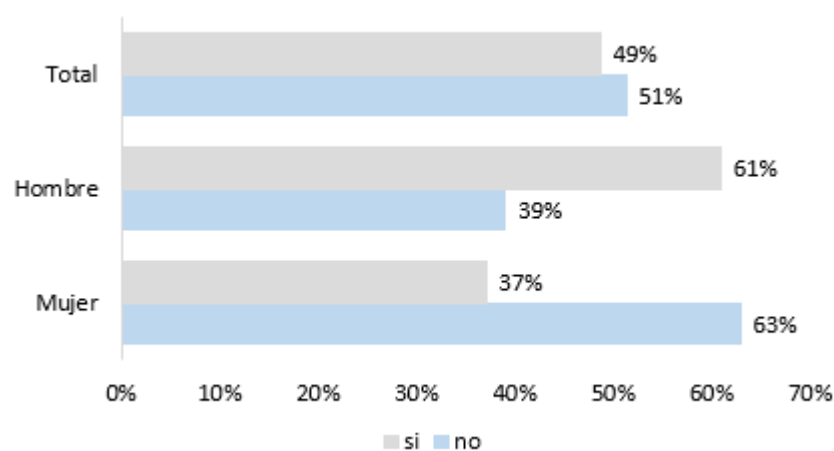
Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

Según los datos de la figura 10; el 67% de las PCD son jefes de hogar, mientras que el 33% no lo son. Al observar su distribución según el sexo, los hombres con discapacidad tienen una mayor proporción de ser jefes de hogar, 83%; por otro lado, el 52% de las mujeres con discapacidad son jefas de hogar. Esto podría estar relacionado con los roles de sexo convencionales, donde los hombres son considerados socialmente como el principal proveedor de la familia.

Figura 10*PCD que ejercen un rol como jefes de hogar según sexo*

Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

En cuanto a su estado civil, se observa que no difiere mucho entre el porcentaje de personas casados(as) o conviven con su pareja de las que no. Sin embargo, al analizar esta situación según su sexo, se revela que las mujeres con discapacidad pueden enfrentar mayores barreras para establecer o mantener una convivencia o matrimonio que los hombres con discapacidad, quienes parecen ser más proclives a hacerlo, esto podría deberse a que las normas sociales brindan mayor aceptación como cónyuges a los hombres a pesar de sus discapacidades, figura 11.

Figura 11*PCD que son casados(as) o convivientes según sexo*

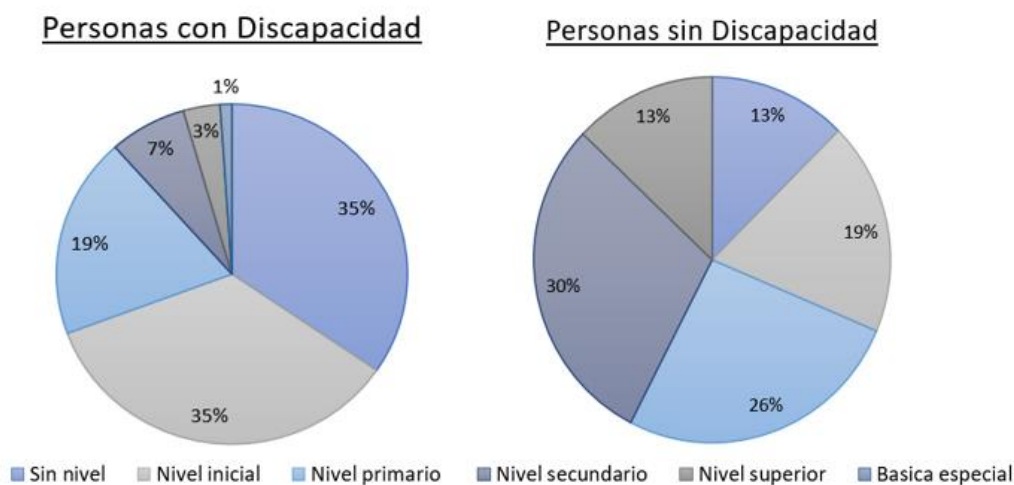
Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

4.1.2. Factores de capital humano

Según el nivel educativo alcanzado, figura 12, en el grupo de PCD, destaca que el 35% no tiene nivel educativo, seguido del 34% con primaria incompleta y el 11% tiene educación primaria completa. En contraste, en las PSD, el 20% tiene secundaria completa, el 19% primaria incompleta y un mayor porcentaje, 16%, alcanza educación superior universitaria completa. Esto evidencia una brecha educativa significativa, donde las PCD presentan menores niveles de formación académica en comparación con aquellas sin discapacidad.

Figura 12

Nivel educativo alcanzado por PCD y PSD



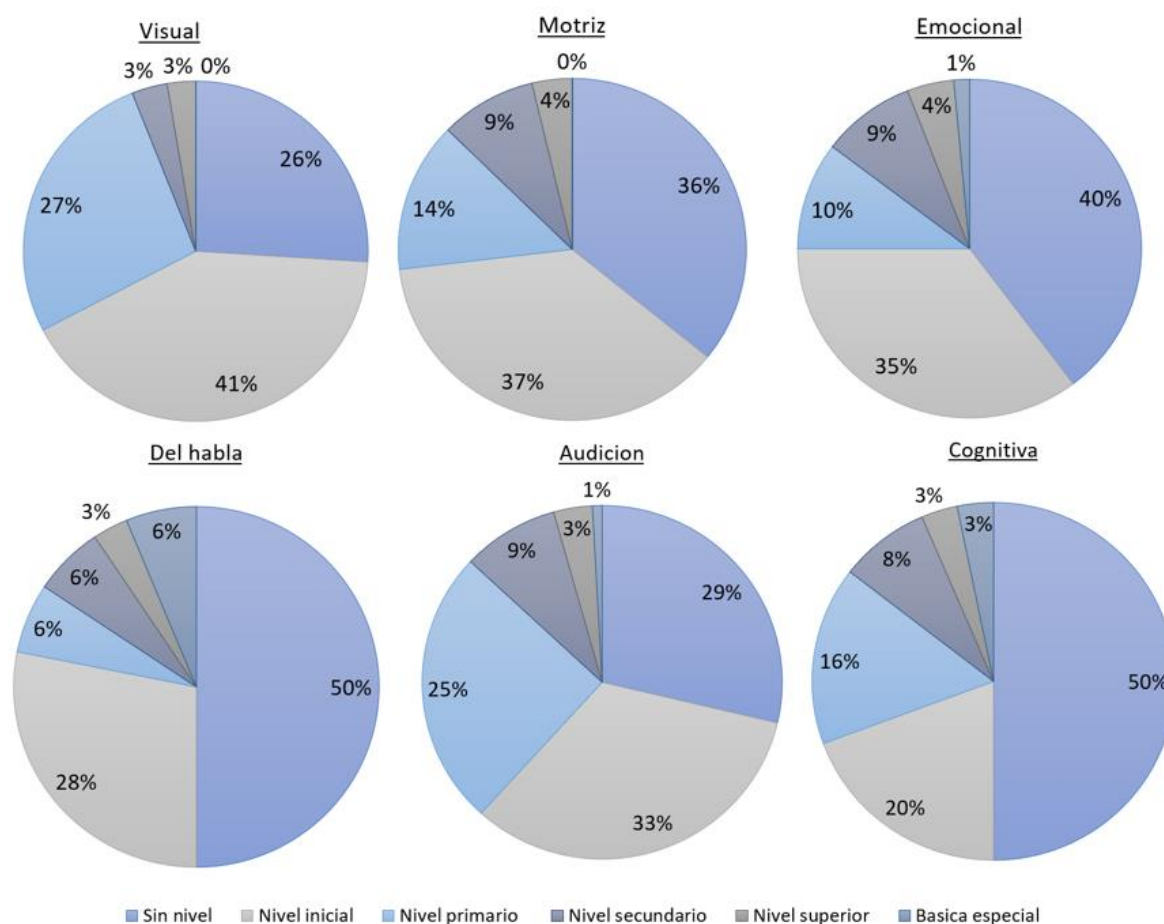
Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

Según lo evidenciado en la figura 13, el tipo de discapacidad guarda una estrecha relación con el nivel educativo alcanzado, por ejemplo; las PCD cognitivas, del habla y emocional tienden a presentar mayores rezagos educativos, mientras que aquellas con discapacidades auditiva y visual muestran una mayor presencia en niveles medios y superiores. Esto evidencia que las

barreras en el acceso a la educación no afectan de manera uniforme a todos los tipos de discapacidad.

Figura 13

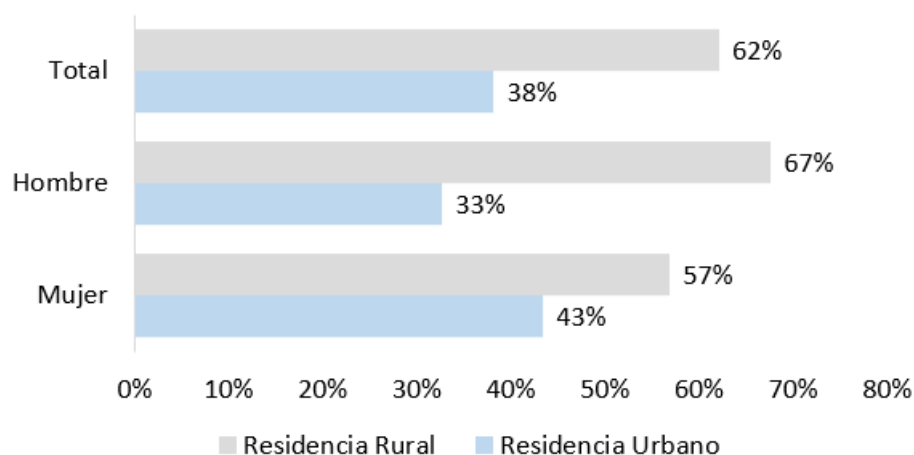
Nivel educativo de PCD según tipo de discapacidad



Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

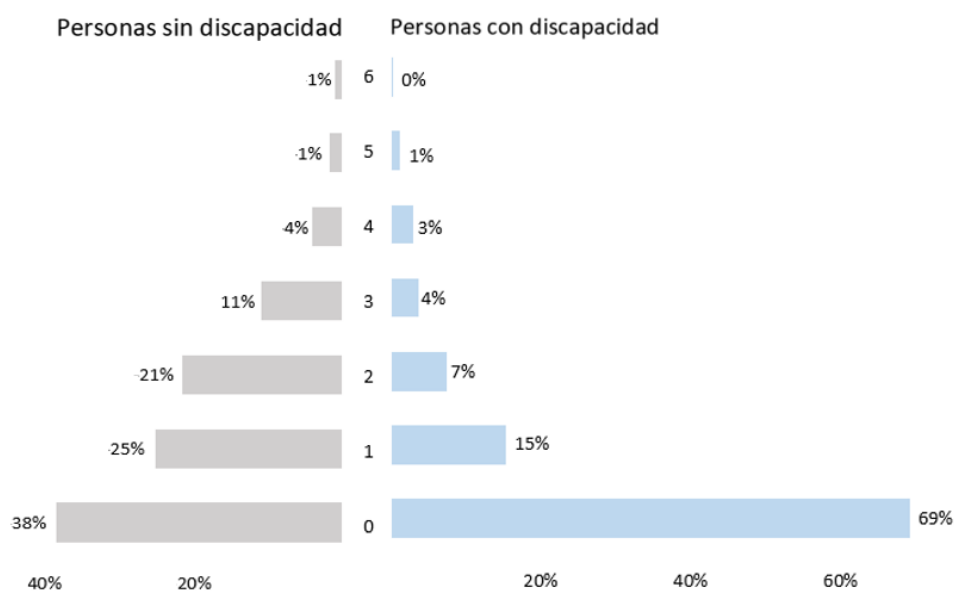
4.1.3. Factores socioeconómicos

En el caso del departamento Cusco, existe una mayor concentración de PCD en zonas rurales, debido a que el 62% viven en zonas rurales, en caso de los hombres este porcentaje aumenta a 67%; en cambio, en el caso de mujeres disminuye a 57%, figura 14.

Figura 14*Residencia de PCD según sexo*

Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

En cuanto a la cantidad de personas dependientes en el hogar, en la figura 15, se observa que, las familias de PCD enfrentan una carga de dependencia menor al de familias de PSD, esto podría deberse a las tareas adicionales que trae consigo la discapacidad.

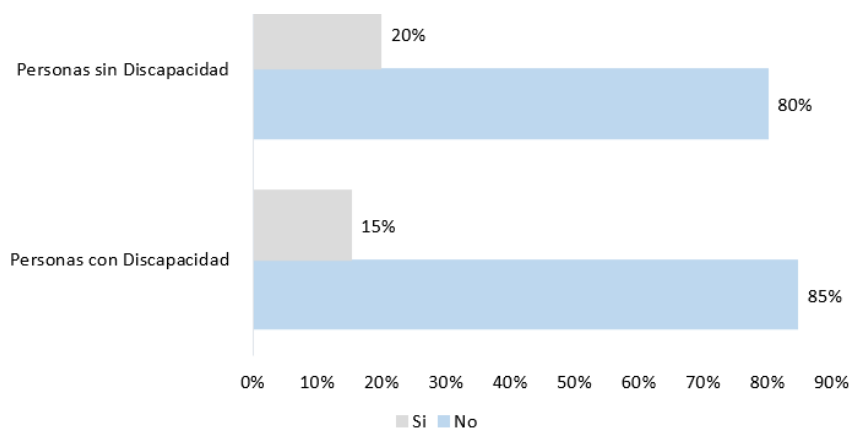
Figura 15*Número de personas dependientes en familias de PCD y PSD*

Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

Según al acceso a los beneficios del programa social "Juntos", figura 16, se observa que un mayor porcentaje de PSD es beneficiado en comparación con las PCD.

Figura 16

Acceso a beneficios del programa social “Juntos” de PCD y PSD

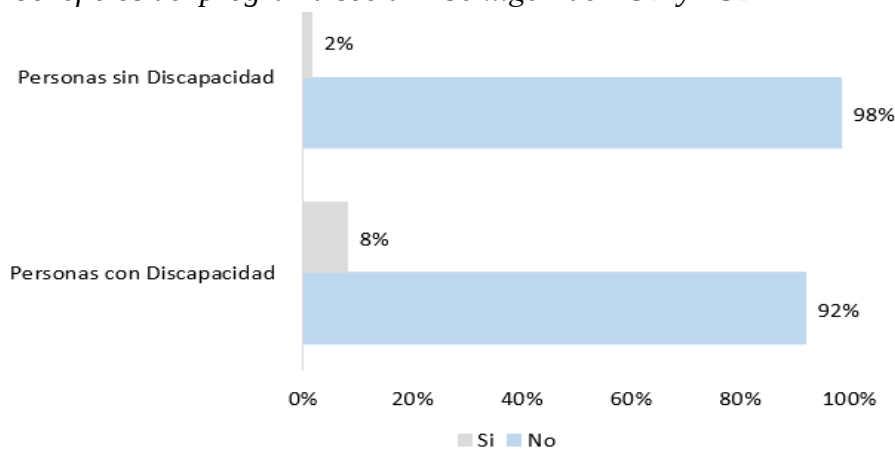


Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

La figura 17 representa el acceso al programa social "Contigo"; si bien este programa está diseñado para PCD severa en extrema pobreza, su tasa de beneficiarios es incluso inferior a la del programa “Juntos”; además, se afirma que el 2% de PSD son beneficiarios de este programa lo que podría deberse a errores en la declaración.

Figura 17

Acceso a beneficios del programa social “Contigo” de PCD y PSD

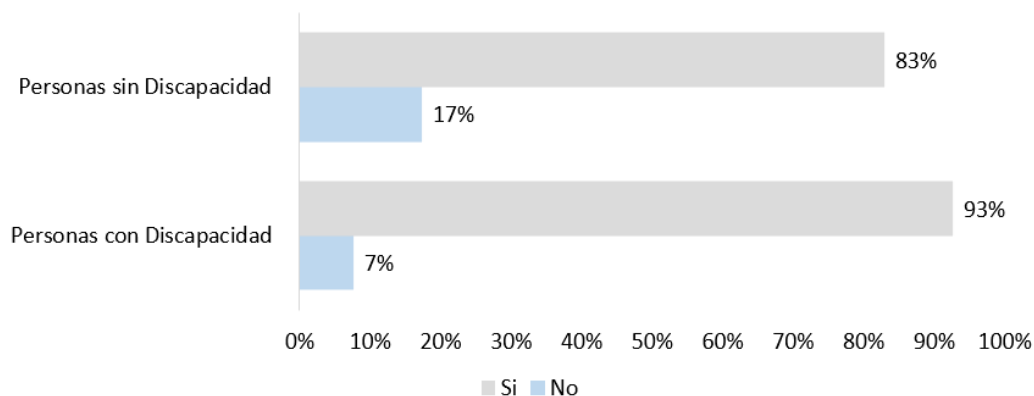


Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

En la figura 18 se observa que las PCD reciben mayores transferencias monetarias de otros hogares que las PSD, lo que sugiere que otros hogares son cruciales para el apoyo financiero de PCD.

Figura 18

Percepción de transferencias monetarias de otros hogares en PCD y PSD



Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

4.2. Indicadores laborales

En el contexto laboral, la población en general se clasifica en dos grupos principales: aquellos que aún no alcanzan la edad laboral requerida por ley y aquellos que están en edad laboral (PET), este último grupo se subdivide a su vez en dos subgrupos.

La tabla 3 señala que, las PCD tienen una menor participación en la PEA, 72%, en comparación con las PSD, 82%. Además, se observa que para PCD la ocupación dentro de la PEA es completa, sin embargo, esto no podría estar reflejando una inclusión real, puesto que muchas PCD estarían fuera del mercado debido a un desaliento laboral, apoyo o accesibilidad, principalmente debido a que el desempleo oculto es de 15%.

Tabla 3*Condición laboral de personas PCD y PSD según sexo*

Condición Laboral	PCD			PSD		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
PEA	70%	74%	72%	81%	82%	82%
Ocupados	100%	100%	100%	98%	98%	98%
Desempleo Abierto	0%	0%	0%	2%	2%	2%
No PEA	30%	26%	28%	19%	18%	18%
Desempleo Oculto	23%	7%	15%	11%	15%	12%
Inactivo Pleno	77%	93%	85%	89%	85%	88%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

Según la tabla 4, entre las PCD, el 76% de los quechuahablantes, el 60% de los castellano hablantes y el 30% de quienes hablan otros idiomas están en la PEA; además, el 70% de los que hablan otros idiomas son inactivos plenos. Esto muestra que el idioma influye significativamente en la situación laboral, y es evidente que quienes hablan el castellano o el quechua podrían encontrar facilidades en su participación laboral.

Tabla 4*Condición laboral de PCD y PSD según idioma su hablado*

Condición Laboral	PCD			PSD		
	Quechua	Castellano	Otros Idiomas	Quechua	Castellano	Otros Idiomas
PEA	76%	60%	30%	90%	69%	35%
Ocupados	100%	100%	100%	99%	94%	86%
Desempleo Abierto	0%	0%	0%	1%	6%	14%
No PEA	24%	40%	70%	10%	31%	65%
Desempleo Oculto	19%	10%	0%	18%	12%	37%
Inactivo Pleno	81%	90%	100%	82%	88%	63%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

Las tablas 5 y 6 comparan la condición laboral de PCD y PSD por grupos de edad. En las PCD, la mayor participación en la PEA está entre 45-54 años, 98%, y 55-64 años, 93%; mientras que el grupo de 65 años o más concentra la mayor inactividad, 41%. En PSD, se observa que a mayor edad mayor será el porcentaje de la PEA, no obstante, esta relación se invierte en el grupo de 65 años o más, donde se observa una reducción en dicho porcentaje.

Tabla 5

Condición laboral de PCD según grupos de edad

Condición Laboral	Grupos de edad					
	14_24	25_34	35_44	45_54	55_64	65_+
PEA	75%	61%	63%	98%	93%	59%
Ocupados	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Desempleo Abierto	0%	0%	0%	0%	0%	0%
No PEA	25%	39%	38%	2%	7%	41%
Desempleo Oculto	0%	0%	0%	0%	20%	16%
Inactivo Pleno	100%	100%	100%	100%	80%	84%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

Tabla 6

Condición laboral de PSD según grupos de edad

Condición Laboral	Grupos de edad					
	14_24	25_34	35_44	45_54	55_64	65_+
PEA	58%	85%	94%	92%	93%	81%
Ocupados	93%	95%	99%	99%	100%	100%
Desempleo Abierto	7%	5%	1%	1%	0%	0%
No PEA	42%	15%	6%	8%	7%	19%
Desempleo Oculto	10%	18%	20%	33%	8%	10%
Inactivo Pleno	90%	82%	80%	67%	92%	90%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

En la tabla 7, se muestra que, en la PEA, las PCD de tipo visual y auditiva tienen la mayor participación, lo que podría estar asociado a una mayor adaptación posible al entorno laboral; mientras que el tipo cognitiva y emocional tienen tasa de participación; además, de los no PEA se observa un mayor porcentaje de tipo emocional y cognitiva que señalan ser inactivos plenos.

Tabla 7

Condición laboral según tipo de discapacidad

Condición Laboral	Tipo de discapacidad					
	Motriz	Visual	Del habla	Audición	Cognitiva	Emocional
PEA	65%	75%	59%	67%	48%	51%
Ocupados	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Desempleo Abierto	0%	0%	0%	0%	0%	0%
No PEA	35%	25%	41%	33%	52%	49%
Desempleo Oculto	11%	29%	8%	13%	9%	3%
Inactivo Pleno	89%	71%	92%	87%	91%	97%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

De acuerdo con la función que desempeñan las personas dentro de su familia, tanto para las PCD y PSD, tabla 8, ser jefe de familia está estrechamente vinculado con una mayor participación en el ámbito laboral. En contraste, las PCD que no cumplen este rol, tienen una mayor tasa de inactividad laboral, lo que podría indicar una dependencia doméstica.

Tabla 8*Condición laboral de PCD y PSD según su rol de jefe de hogar*

Condición Laboral	PCD		PSD	
	Jefe Hogar	Otro	Jefe Hogar	Otro
PEA	76%	37%	87%	77%
Ocupados	100%	100%	100%	97%
Desempleo Abierto	0%	0%	0%	3%
No PEA	24%	63%	13%	23%
Desempleo Oculto	13%	11%	12%	13%
Inactivo Pleno	87%	89%	88%	87%
Total	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

Tal como se muestra en la tabla 9, las PCD que señalan ser casados o convivir con su pareja, el 69% es económicamente activo, y es un mayor porcentaje de los que están no son casados o convivientes, 75%. En cuanto a las PSD que no son casados o convivientes, en su mayoría son parte de la PEA.

Tabla 9*Condición laboral de PCD y PSD según su estado civil*

Condición Laboral	PCD		PSD	
	Casado / Conviviente	Otro	Casado / Conviviente	Otro
PEA	69%	75%	71%	91%
Ocupados	100%	100%	96%	100%
Desempleo Abierto	0%	0%	4%	0%
No PEA	31%	25%	29%	9%
Desempleo Oculto	7%	26%	11%	16%
Inactivo Pleno	93%	74%	89%	84%
Total	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

En la tabla 10 y 11, muestran que, las PCD, incluso con un mismo nivel que las PSD, estarían teniendo un bajo nivel de participación. En cuanto a los que no son parte de la PEA, se observa que un mayor porcentaje de las PCD se encuentran como inactivos plenos en contraste con las PSD.

Tabla 10

Condición laboral según nivel educativo en PCD

Condición Laboral	Nivel educativo					
	Sin nivel	Inicial	Primario	Secundario	Superior	Básica Especial
PEA	65%	76%	82%	76%	46%	0%
Ocupados	100%	100%	100%	100%	100%	0%
Desempleo Abierto	0%	0%	0%	0%	0%	0%
No PEA	35%	24%	18%	24%	54%	100%
Desempleo Oculto	5%	22%	33%	17%	14%	0%
Inactivo Pleno	95%	78%	67%	83%	86%	100%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

Tabla 11

Condición laboral según nivel educativo en PSD

Condición Laboral	Nivel educativo				
	Sin nivel	Inicial	Primario	Secundario	Superior
PEA	89%	92%	83%	76%	84%
Ocupados	100%	100%	98%	98%	93%
Desempleo Abierto	0%	0%	2%	2%	7%
No PEA	11%	8%	17%	24%	16%
Desempleo Oculto	10%	22%	14%	13%	12%
Inactivo Pleno	90%	78%	86%	87%	88%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

Según la tabla 12, entre las PCD, el 54% de los residentes urbanos forma parte de la PEA, mientras que el 76% de los residentes rurales está en la PEA. Este resultado puede explicarse por la estructura económica que predomina en las zonas rurales, donde la agricultura familiar no requiere educación formal ni condiciones laborales estructuradas, lo que facilita la participación de las PCD.

Tabla 12

Condición laboral según zona de residencia de PCD y PSD

Condición Laboral	PCD		PSD	
	Urbano	Rural	Urbano	Rural
PEA	54%	76%	74%	88%
Ocupados	100%	100%	96%	100%
Desempleo Abierto	0%	0%	4%	0%
No PEA	46%	24%	26%	12%
Desempleo Oculto	11%	15%	11%	15%
Inactivo Pleno	89%	85%	89%	85%
Total	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

Entre las PCD que reciben apoyo a través del programa social “Juntos”, se observa que una mayoría significativa forman parte de la PEA; sin embargo, de los no PEA que son beneficiarios, el 90% son inactivos plenos. Por lo tanto, esta prestación económica constituye una fuente mínima de ingresos sin necesidad de buscar trabajo. Para las PSD, igualmente se identifica un mayor porcentaje de PEA que son beneficiarios, así mismo, presenta un porcentaje alto que se identifican como inactivos plenos. Esto respaldaría la idea de que recibir asistencia social podría conllevar la desvinculación total de la fuerza laboral; tabla 13.

Tabla 13*Condición laboral de PCD y PSD según participación en el programa “Juntos”*

Condición Laboral	PCD		PSD	
	No	Si	No	Si
PEA	70%	81%	80%	90%
Ocupados	100%	100%	98%	99%
Desempleo Abierto	0%	0%	2%	1%
No PEA	30%	19%	20%	10%
Desempleo Oculto	16%	10%	12%	18%
Inactivo Pleno	84%	90%	88%	82%
Total	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

En el caso del programa “Contigo”, en PCD, no se evidencia un impacto favorable en la incorporación laboral, posiblemente porque está dirigido a PCD severa en extrema pobreza, cuya inactividad se explicaría por su condición, falta de accesibilidad o discriminación social, figura 14.

Tabla 14*Condición laboral de PCD y PSD según participación en el programa “Contigo”*

Condición Laboral	PCD		PSD	
	No	Si	No	Si
PEA	73%	64%	82%	92%
Ocupados	100%	100%	98%	100%
Desempleo Abierto	0%	0%	2%	0%
No PEA	27%	36%	18%	8%
Desempleo Oculto	16%	10%	13%	20%
Inactivo Pleno	84%	90%	87%	80%
Total	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

Según la tabla 15, entre las PCD, el 71% de los que reciben transferencias de otros hogares y el 85% de los que no las reciben están en PEA, de lo que no son PEA, el 86% de los que perciben

ingresos de otros hogares son inactivos plenos, siendo el porcentaje más alto en esta condición laboral. Para las PSD, el 83% de los que reciben transferencias y el 75% de los que no las reciben están en la PEA.

Por tanto, recibir transferencias financieras de otros hogares tendría efectos diferenciales sobre las condiciones laborales de las personas: para las PCD, estas transferencias están vinculadas a una disminución de la actividad laboral debido a un aumento de su ingreso disponible, mientras que, para las PSD, representan un apoyo adicional para aumentar su participación laboral.

Tabla 15

Condición laboral según recepción de transferencias de otros hogares

Condición Laboral	PCD		PSD	
	No	Si	No	Si
PEA	85%	71%	75%	83%
Ocupados	100%	100%	97%	98%
Desempleo Abierto	0%	0%	3%	2%
No PEA	15%	29%	25%	17%
Desempleo Oculto	50%	14%	11%	13%
Inactivo Pleno	50%	86%	89%	87%
Total	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

En cuanto a la actividad que desarrollan, la mayoría de las PCD están fuertemente concentradas en el sector agropecuario, servicio, comercio y trabajo no cualificado, los cuales, si bien garantiza una forma de inserción laboral, no necesariamente representa empleo estable o protegido. En contraste, las PSD muestran una mayor diversificación sectorial, tabla 16.

Tabla 16*Sectores de actividad laboral de PCD y PSD*

Rubro de actividad	PCD	PSD
	%	%
Fuerzas armadas	0%	0%
Técnicos y profesionales	4%	9%
Servicio, comercio, trabajo no cualificado	13%	23%
Construcción y restauración	5%	3%
Ganadería y agricultura	79%	64%
Total	100%	100%

Nota: Elaborado con datos de la ENAHO, año 2022.

4.3. Descripción del modelo econométrico

El interés del estudio radica en determinar si una persona con discapacidad (Y_i) sea parte de la población económicamente activa, sujeta a diversas variables independientes (X_i):

$$P_i = \text{Prob}(y_i = 1|x_i) = \Phi(X_i\beta)$$

Donde X_i , contiene las variables explicativas o exógenas del modelo, estas son los factores de individuales, factores del capital humano y factores socioeconómicos; por tanto, el modelo a ejecutar será:

$$\begin{aligned}
 y_{1i}^* = PEA_{PCD} = & \beta_1 \text{Sexo} + \beta_2 \text{Idioma} + \beta_3 \text{Grupos_edad} + \beta_4 \text{Motriz} + \beta_5 \text{Visual} \\
 & + \beta_6 \text{Del_habla} + \beta_7 \text{Audicion} + \beta_8 \text{Cognitiva} + \beta_9 \text{Emocional} \\
 & + \beta_{10} \text{Jefe_Hogar} + \beta_{11} \text{Casado_conviviente} + \beta_{12} \text{Años_educacion} + \beta_{13} \text{Exp} \\
 & + \beta_{14} \text{Exp2} + \beta_{15} \text{Residencia} + \beta_{16} \text{Depend} + \beta_{17} \text{Contigo} + \beta_{18} \text{Juntos} \\
 & + \beta_{19} \text{Trans_hogares} + u_i
 \end{aligned}$$

La explicación de las variables a usar en el modelo, variable dependiente e independientes, se observa en siguiente tabla.

Tabla 17

Determinación de variables

Variable	Indicador	Medición de variables
Participación laboral	PEA	0: No trabaja ni busca un trabajo 1: Trabaja o busca un trabajo activamente
	Sexo	0: Mujer 1: Hombre
	Idioma	0: Quechua 1: Castellano 2: Otro idioma
Factores individuales	Grupos de edad	0: 14 - 20 1: 21 - 30 2: 35 – 44 3: 45 - 54 4: 55 – 64 5: 65 - +
		0: No 1: Si
		0: No 1: Si
		0: No 1: Si
		0: No 1: Si
	Discapacidad motriz	0: No 1: Si
	Discapacidad visual	0: No 1: Si
	Discapacidad del habla	0: No 1: Si
	Discapacidad auditiva	0: No 1: Si
	Discapacidad cognitiva	0: No 1: Si
	Discapacidad emocional	0: No 1: Si
	Jefe de hogar	0: No 1: Si
	Este casado(a) o convive con su pareja	0: No 1: Si
Factores de capital humano	Años de educación formal	Años de educación
	Experiencia laboral	Edad – años de escolarización - 6

	Efecto marginal de los años de experiencia	Años de experiencia*años de experiencia
Factores socioeconómicos	Zona de Residencia	0: Rural 1: Urbano
	Personas dependientes en el hogar	Número de miembros en el hogar – número de miembros del hogar que no trabajan
	Beneficiario del programa "Contigo"	0: No 1: Si
	Beneficiario del programa "Juntos"	0: No 1: Si
	Percibe transferencias de otros hogares	0: No 1: Si

Nota: Elaborado por el autor

4.4. Resultados Econométricos

4.4.1. Análisis de estadísticas descriptivas

En el análisis de estadísticas descriptivas presentado, tal como se detalla en la tabla 18, pone de manifiesto que el 72% de PCD que pertenece a la PEA, lo cual sugiere que una fracción significativa de este colectivo participa activamente en el ámbito laboral. La distribución por sexo es equilibrada, ya que la media se aproxima al 50%, reflejando una proporción similar entre hombres y mujeres. Además, el 68% son jefes de hogar, mientras que el 49% está casado o convive con su pareja. En términos de residencia, el 38% vive en áreas urbanas.

En cuanto a la educación, existe una gran variabilidad, con un rango que va de 0 a 20 años de escolaridad y una media de 5.05 años, lo que evidencia un nivel educativo bajo en promedio. Además, las PCD cuentan en promedio con 49 años de experiencia laboral. Finalmente, los programas sociales presentan una baja participación, con solo el 15% de la población accediendo al programa "Juntos" y el 8% al programa "Contigo". Esto sugiere un limitado alcance de estas iniciativas entre las PCD.

Tabla 18*Tabla de estadísticas descriptivas*

Variables	Cantidad	Media	Desv. Estd	Min	Max
PEA	347	0.720	0.4494207	0	1
Sexo	347	0.487	0.5005536	0	1
Idioma	347	0.207	0.4719304	0	2
Grupos edad	347	3.873	1.576948	0	5
Motriz	347	0.386	0.4875727	0	1
Visual	347	0.432	0.4961077	0	1
Del habla	347	0.092	0.2897527	0	1
Audición	347	0.331	0.4714006	0	1
Cognitiva	347	0.179	0.3836326	0	1
Emocional	347	0.196	0.3975152	0	1
Jefe Hogar	347	0.674	0.4692933	0	1
Casado conviviente	347	0.487	0.5005536	0	1
Años Educación	347	5.055	5.015571	0	20
Exp	347	49.014	23.8803	0	87
Exp2	347	2971.037	1989.346	0	7569
Residencia	347	0.380	0.4861871	0	1
Depend	347	0.605	1.13141	0	6
Juntos	347	0.153	0.360254	0	1
Contigo	347	0.081	0.2727543	0	1
Trans_Hog	347	0.925	0.2636552	0	1

Nota: Elaboración propia, resultados del modelo Probit ejecutado en Stata15**4.4.2. Resultados del modelo probit**

Al ejecutar el modelo en el programa Stata 15, se tiene los siguientes resultados resumidos en la tabla 19.

Tabla 19

Resultados de coeficientes y efectos marginales

Variables			Coeficientes	Efectos Marginales
			Coef.	dy/dx
FACTORES INDIVIDUALES	Sexo	Mujer	(Ref.)	(Ref.)
		Hombre	-0.5592*	-0.0747*
	Idioma	Quechua	(Ref.)	(Ref.)
		Castellano	-0.5946	-0.0857
		Otros_Idiomas	-3.5039***	-0.5709***
	Grupos edad	14-24	(Ref.)	(Ref.)
		25_34	-1.8639***	-0.0787**
		35_44	-3.0425***	-0.1566**
		45_54	-2.7602**	-0.1362*
		55_64	-4.4999***	-0.2885***
		65_+	-5.0890***	-0.3625***
	Tipos de Discapacidad	Motriz	-0.5562**	-0.0737**
		Visual	0.2625	0.0348
		Del_habla	-0.2217	-0.0294
		Audición	0.9453***	0.1252***
Cognitiva		-0.9999***	-0.1325***	
Emocional		-0.1705	-0.0226	
Jefe Hogar	No	(Ref.)	(Ref.)	
	Si	1.1094***	0.1616**	
Casado-conviviente	No	(Ref.)	(Ref.)	
	Si	-0.086	-0.0114	
CAPITAL HUMANO	Años Educación		-0.1574***	-0.0209***
	Exp		0.1954***	0.0259***
	Exp2		-0.0026***	-0.0003***
FACTORES SOCIOECONÓMICOS	Residencia	Rural	(Ref.)	(Ref.)
		Urbano	-1.0916***	-0.1666***
	Depend		-0.2621*	-0.0347**
	Contigo	No	(Ref.)	(Ref.)
		Si	-1.1391**	-0.1509**
	Juntos	No	(Ref.)	(Ref.)
		Si	-0.31	-0.0411
	Trans_Hogares	No	(Ref.)	(Ref.)
		Si	-1.2413**	-0.1645**
Number of obs		347	Significance level: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Nota: Elaboración propia, resultados del modelo Probit ejecutado en Stata15, donde; Ref. corresponde a la variable de referencia.

4.5. Evaluación de bondad de ajuste

4.5.1. Prueba de bondad de ajuste de Hosmer y Lemeshow

Esta prueba compara las predicciones del modelo con los valores observados y proporciona una medida que da a conocer cómo se ajustan las frecuencias (Hosmer y Lemeshow, 2000; citado por Ramos, 2019). La hipótesis nula o neutral plantea que no existen variaciones relevantes entre los valores observados y los pronosticados, lo que implica que, si el modelo ajusta correctamente, los datos no deberían presentar discrepancias relevantes. En consecuencia, un buen ajuste se reflejará en un p_valor elevado, igual o superior a 0.05.

El p_valor es igual a 0.5130, lo que respalda que el modelo posee un buen ajuste, ya que no se han detectado diferencias estadísticamente significativas entre los valores observados en los datos reales y los valores esperados generados por el modelo.

Tabla 20

Resultado del ajuste del modelo mediante la prueba de Hosmer y Lemeshow

<u>Probit model for PEA, goodness-of-fit test</u>	
number of observations	= 347
number of groups	= 10
Hosmer-Lemeshow chi2(8)	= 7.22
Prob > chi2	= 0.5130

Nota: Estimación del ajuste de la modelo realizada a través del software estadístico Stata 15.

4.5.2. Razón de Verosimilitud (Likelihood Ratio)

Es un método estadístico que compara dos modelos jerárquicos: un modelo restringido que incluye solo el intercepto sin variables explicativas, y un modelo no restringido, incluye todas las variables explicativas. Su objetivo es determinar si el modelo más complejo proporciona una mejora significativa en el ajuste a los datos en comparación con el modelo simple (Wooldridge, 2015).

La razón de verosimilitud evalúa qué tan bien los datos observados están soportados por el modelo completo frente al modelo restringido, su fórmula es:

$$RV = 2(\mathcal{L}_{nr} - \mathcal{L}_r)$$

Donde:

- $\mathcal{L}_{nr}$: Verosimilitud del modelo restringido o modelo nulo.
- $\mathcal{L}_r$: Verosimilitud del modelo completo.

El estadístico de prueba LR sigue una distribución Chi-cuadrado (χ^2), con grados de libertad igual al número de restricciones adicionales impuestas por el modelo restringido.

Entonces, teniendo las siguientes hipótesis:

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_{24} = 0$
- $H_1: \beta_k \neq 0$

Remplazando los resultados de la tabla 23, se tiene:

$$RV = 2(205.604 - 81.346)$$

$$RV = 248.514$$

Este es el p_valor asociado al estadístico de RV, valor de 0.000, indica que el modelo completo, con 24 restricciones, presenta una mejora significativa en su ajuste respecto al modelo restringido, por tanto, este resultado lleva a rechazar la hipótesis nula.

4.5.3. Medidas tipo R²

4.5.3.1. Maximum Likelihood R²: Es una métrica relativa de la mejora en la verosimilitud del modelo completo respecto al modelo restringido; tiene un valor de 0.511, indica que el modelo completo mejora en un 51.1% el ajuste respecto al modelo restringido, tabla 21.

5.4.3.2. McFadden's R²: Es una medida intuitiva de la bondad de ajuste del modelo similar al R² en una regresión lineal, en la tabla 21 se observa que el McFadden's R² tiene un valor de 0.604 e indica que el modelo explica aproximadamente el 60.4% de la variabilidad relativa al modelo nulo, siendo un valor bastante bueno para un modelo probit (Wooldridge, 2015).

5.4.3.3. McFadden's Adjusted R² o R² de McFadden: Evalúa la distancia entre el modelo ajustado ($\mathcal{L}_r$) y el modelo nulo ($\mathcal{L}_{nr}$), proporcionando una medida de la reducción en la distancia de los datos cuando se ajusta el modelo; teóricamente, su valor puede variar entre 0 y 1, aunque rara vez alcanza el límite superior. Se interpreta que un modelo tiene un buen ajuste cuando su valor está en el rango [0.2; 0.4] y se considera excelente si alcanza valores superiores (Brage, 2020).

En este contexto en la tabla 21 se observa que el valor de McFadden's Adjusted R² es de 0.454, lo que, según esta medida de bondad de ajuste, indica que el modelo ofrece un ajuste apropiado a los datos analizados.

Tabla 21

Medidas de ajuste

Medidas tipo R ²	Valor
LR(24)	248.514
Prob > LR	0.000
Maximum Likelihood R ²	0.511
McFadden's R ²	0.604
McFadden's Adj R ²	0.454

Nota: Estimación del ajuste de la modelo realizada a través del software estadístico Stata 15.

4.5.4. Tabla de clasificación

El estadístico R(Count) o tabla de clasificación, indica el porcentaje de predicciones acertadas respecto al total de observaciones; donde, la sensibilidad, que evalúa la probabilidad de que los resultados positivos de una prueba sean verdaderamente positivos, alcanza el 96.40%,

mientras que la especificidad, que mide la probabilidad de que los resultados negativos de una prueba sean verdaderamente negativos, es del 80.41%. En general, el modelo presenta un porcentaje de predicciones correctas del 91.93%, que según Hosmer y Lemeshow (2000), citado por Ramos (2019), tendría una clasificación buena, tabla 22.

Tabla 22

Tabla de clasificación

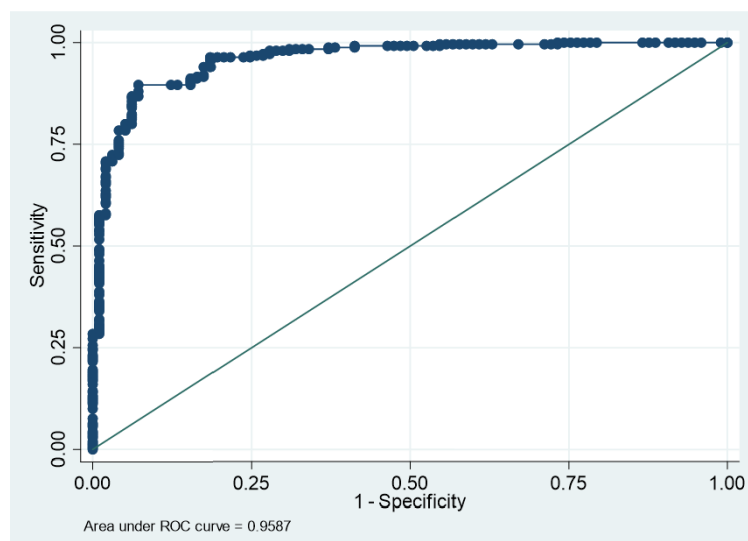
Classified	True		Total
	D	~D	
+	241	19	260
-	9	78	87
Total	250	97	347

Classified + if predicted $\Pr(D) \geq .5$	
Valor Predictivo Positivo	92.69
Valor Predictivo Negativo	89.66
Tasa de Clasificación Correcta	91.93

Nota: Resultado obtenido en el programa estadístico Stata 15.

4.4.5. Curvas ROC

La curva ROC permite evaluar la capacidad del modelo para discriminar entre clases, donde una mayor distancia de la curva ROC respecto a la línea diagonal (que representa un rendimiento aleatorio) indica un mejor desempeño del modelo, con una sensibilidad más alta. En este caso, el área bajo la curva es de 0.9587

Figura 19*Curva ROC del modelo Probit*

Nota: Resultado obtenido en el programa estadístico Stata 15.

4.6. Análisis e Interpretación de resultados

En esta sección se interpreta los resultados econométricos relacionados con los factores individuales, factores de capital humano y los factores socioeconómicos. La interpretación comenzará con los resultados de los coeficientes y seguido por los efectos marginales, estos están resumidos en la tabla 21, además el margen de error es de 5%.

4.6.1. Factores Individuales

– Sexo

La variable Sexo, tomando como referencia a las mujeres con discapacidad, muestra un coeficiente de -0.559 y un p_valor de 0.073, si bien no es estadísticamente significativo al nivel del 5%, aunque sí lo es al nivel del 10%. El efecto marginal asociado también es significativo solo al 10%, con un p_valor de 0.069, lo cual sugiere que los hombres tienen aproximadamente un 7.4% menos de probabilidad de participación laboral. No obstante, este resultado no es robusto a un margen de error del 5% o 1%.

– *Idioma*

La variable asociado al idioma que la persona con discapacidad habla, con el idioma quechua como referencia, muestra resultados diferenciados según cada categoría; para las personas que hablan castellano, el coeficiente tiene un p_valor de 0.127, lo cual no es estadísticamente significativo; en cuanto, su efecto marginal es de -0.0857 con un p_valor de 0.150, tampoco es significativo, lo que sugiere que una persona con discapacidad que habla castellano, en comparación con quechua, no presenta efecto significativo en su participación laboral.

Por otro lado, para quienes hablan otros idiomas distintos del quechua y castellano, el coeficiente es de -3.5039 con un p_valor de 0.000, siendo significativo al 1%, su efecto marginal asociado tiene un p_valor de 0.000, indicando que las PCD que hablen otro tipo de idioma reduce significativamente la probabilidad de participación en un 57.09% en comparación con los hablantes de quechua.

– *Grupos de edad*

Para la variable grupos de edad, tomando como referencia a PCD de 14 a 24 años, se observan que, para los de 25 a 34 años, presenta un coeficiente igual a -1.8639 con un p_valor igual a 0.009 siendo significativo al 1%; además, el p_valor del efecto marginal es igual a 0.022, significativo al 5%, por lo que se puede señalar que las PCD que tengan edades entre 25 años 34 años tienen menos 7.8% de probabilidad de ser económicamente activo en el mercado de trabajo del departamento Cusco en comparación con el grupo de PCD más jóvenes.

El grupo de 35 a 44 años presenta un coeficiente negativo con un p_valor de 0.003, siendo significativo al nivel del 1%, el efecto marginal para este grupo es significativo al 5%, p_valor igual a 0.030, indicando que la probabilidad de participación laboral es un 15% menor en comparación con el grupo de referencia.

En caso del grupo de PCD de 45 a 54 años el coeficiente tiene un p_valor igual a 0.034 y el coeficiente del efecto marginal tiene un p_valor igual a 0.088 que es significativo al 10%, por lo que se puede indicar que las PCD que tienen edades entre 45 a 54 años tienen 13% menos de probabilidad de participación laboral en contraste con el grupo de referencia; sin embargo, se debe señalar que este resultado no es robusto al 5% o 1%.

Para el grupo de 55 a 64 años, el coeficiente es de -4.499 con un p_valor de 0.000, y el efecto marginal tiene un p_valor de 0.000, lo que indica que las PCD en este rango de edad tienen 28% menos de probabilidad de participación en comparación con PCD de 14 a 24 años.

Los que tiene 65 años o más, el coeficiente es negativo y significativo al 5%, p_valor igual a 0.000, y su efecto marginal también es altamente significativo, p_valor igual a 0.000, indicando una reducción del 36% en la posibilidad de participación laboral en relación con el grupo de referencia.

– *Tipos de discapacidad*

Para las variables asociados al tipo de discapacidad, se observan diferencias en la significancia y los efectos marginales de cada tipo de discapacidad. La discapacidad motriz tiene un coeficiente negativo con p_valor de 0.048 y un efecto marginal con un p_valor de 0.044, ambos resultados son significativos con un margen de error al 5%, lo que sugiere que este tipo de discapacidad reduce esta probabilidad en un 7.37%.

La discapacidad auditiva presenta un coeficiente positivo y un p_valor de 0.002, y un efecto marginal con un p_valor de 0.001, el primer resultado correspondiente al coeficiente presenta significancia estadística al nivel de 5% de confianza y el segundo resultado correspondiente al efecto marginal, a un nivel de confianza del 5%, indicando que esta discapacidad aumenta la probabilidad de participación en un 12.52%.

Por otro lado, la discapacidad cognitiva tiene un coeficiente negativo de -0.999 con un p_valor de 0.007 y un efecto marginal de -0.1325 y p_valor de 0.005, siendo ambas significativas a un nivel de confianza de 95% y sugiriendo que esta discapacidad reduce la probabilidad de participación en un 13.25%.

Las discapacidades de tipo visual, del habla y emocional no son estadísticamente significativas, presentando p_valores igual a 0.351, 0.682 y 0.662, respectivamente, por lo que no tienen un efecto concluyente sobre la variable de interés.

– *Jefe de hogar*

En cuanto al rol de jefe de hogar, tomando como grupo de referencia a quienes indican que no asumen este rol, se denota que el p_valor asociado al coeficiente es de 0.007, lo que indica que es estadísticamente significativo con un margen de error del 5%; de manera similar, el efecto marginal es significativo, con un p_valor de 0.012. Esto sugiere que, para las PCD en el departamento de Cusco que indican ser jefes de hogar, tiene un impacto estadísticamente significativo positivo la variable dependiente, aumentándola en 16%, en comparación con los que no cumplen este rol.

– *Casado o conviviente*

La variable correspondiente a si las PCD que indican estar casado(a) o conviviente, presenta un coeficiente igual a -0.086 con un p_valor igual a 0.809, el p_valor del efecto marginal es 0.808, ambos resultados no son significativos a un margen de confianza de 95%; por tanto, se señala que ser casado(a) o conviviente no tiene efecto significativo en su participación laboral.

4.6.2. Factores del capital humano

– *Nivel educativo*

La variable correspondiente a los años de educación es significativa, tiene un coeficiente negativo y un p_valor igual a 0.000, en cuanto al efecto marginal se observa que también presenta un p_valor igual a 0.000, lo cual indica que es significativo con un margen de confianza al 95%. Esto sugiere que, un año adicional de educación de las PCD, reduce su posibilidad participación laboral en un 2.09%.

– *Años de experiencia laboral y años de experiencia laboral2 (efecto no lineal)*

Se observa que el coeficiente de la variable asociada a los años de experiencia laboral es significativo, con un p_valor de 0.000, al igual que su efecto marginal, también significativo con un p_valor de 0.000. Esto indica que las PCD con un año adicional de experiencia laboral tienen un 2.5% más de probabilidad de participar. Sin embargo, este efecto positivo no es constante, ya que la variable experiencia2, que representa su efecto no lineal, presenta un coeficiente negativo con un p_valor de 0.000. Esto sugiere que, a partir de aproximadamente 37 años de experiencia, un año adicional de experiencia laboral reduciría su probabilidad de participación en un 0.03%.

4.6.3. Factores socioeconómicos

– *Residencia*

Se observa que la variable residencia, tomando como grupo de referencia a quienes residen en zonas rurales, tiene un coeficiente negativo y un p_valor de 0.000, su efecto marginal también es estadísticamente significativo, con un p_valor de 0.001. Esto indica que las PCD que viven en una zona urbana tiene un 16% menos de probabilidad de participación laboral que los residentes de zonas rurales.

– *Personas dependientes en el hogar*

La variable muestra un coeficiente negativo con un p_valor de 0.050, el efecto marginal también es significativo al 95% de confianza, con un p_valor de 0.048. Esto sugiere que una

persona adicional que no labore en el hogar de PCD disminuye la posibilidad de participación laboral un 3.4%.

– *Programa Contigo*

Dado que el valor p_valor para el efecto marginal es igual a 0,011 y el valor p_valor para el coeficiente de la variable programa contigo es igual a 0,015, los cuales son significativos con un 95% de confianza, se deduce que, si las PCD son receptoras del programa social contigo, afecta la probabilidad de participación laboral, reduciéndola en un 15% respecto a los que no reciben los beneficios de este programa.

Programa Juntos

Se observa que el p_valor asociado al coeficiente de la variable programa juntos es igual a -0.460, en cuanto al efecto marginal se observa que su p_valor es igual a 0.460, ambos no son estadísticamente significativos, por lo que, si las PCD son beneficiarias o no del programa social juntos, no influye en su participación laboral.

– *Transferencia de otros hogares*

Se observa que el p_valor asociado al coeficiente de la variable transferencia de otros hogares es igual a 0.018, en cuanto a los efectos marginales se observa que tiene un p_valor igual a 0.015, ambos valores son estadísticamente significativos con un margen de error menos a 5%, por tanto, en comparación con las PCD que no reciben este tipo de transferencias, la probabilidad de participación laboral cae en un 16,45% para las PCD que informan recibir transferencias de otros hogares.

4.7. Discusión de Resultados

4.7.1. Factores individuales

– *Sexo*

A nivel internacional, autores como Paz y Silva (2020), García, Schwartz y Freire (2021), Cardozo, Chaparro y Valbuena (2021), y Benalcázar (2022) destacan que las mujeres con discapacidad tienen menos probabilidades de ser económicamente activas debido a las responsabilidades domésticas que suelen asumir, así como a la discriminación basada en el sexo y la discapacidad.

En el ámbito nacional, Maldonado (2007) identificó que ser mujer con discapacidad reduce en un 22% la probabilidad de participación laboral, mientras que investigaciones más recientes, como las de Huamán (2019) y Jiménez (2020), muestran una disminución de este efecto negativo, con reducciones del 8.8% y 0.9%, respectivamente.

Sin embargo, según los resultados del modelo, la variable sexo no es estadísticamente significativa; por tanto, la participación laboral de las PCD no necesariamente está sujeta a la asignación de responsabilidades en el hogar basada en el sexo como lo señala Cazallas (2016). Por otro lado, este resultado coincide con los hallazgos de Zevallos (2022), quien señala que en el departamento de Lambayeque las oportunidades de empleo para PCD están más condicionadas las habilidades que por el sexo.

– *Idioma*

Los resultados muestran que para las PCD que hablan castellano en comparación con los que hablan quechua no representa una barrera significativa para la participación laboral; sin embargo, los que hablan otros idiomas en comparación con quechuahablantes reduce significativamente la probabilidad de participación en un 57.09%. Este hallazgo coincide con el estudio de Zevallos (2022), quien resalta que el idioma puede actuar como una barrera o una ventaja dependiendo del contexto laboral, en áreas donde predomina el castellano o el quechua, estos idiomas facilitan la integración laboral, mientras que el uso de idiomas minoritarios

intensifica las barreras comunicativas. Este caso se estaría observando en el Cusco debido a que el 3% de este grupo poblacional hablan otros idiomas y de estos el 30% pertenecen a la PEA, en comparación con el 76% y 60% que hablan quechua y castellano respectivamente.

– *Grupos de edad*

La participación laboral de las PCD se ve significativamente afectada por la variable grupos de edad, lo que indica que cuanto mayor es la persona, mayor es la influencia adversa sobre la probabilidad de participación, por ejemplo; PCD con edades de 65 años a más tienen 36% menos de probabilidad de participación en comparación con los de 14 y 24 años. Este resultado es consistente con estudios como los de Huamán (2019), Jiménez (2020), Cardozo, Chaparro y Valbuena (2021), y Delgado (2022), así como con la teoría de Grossman (1972), que señala que la salud se deteriora progresivamente con la edad, requiriendo mayores inversiones en su mantenimiento.

Adicionalmente, como indican Pagán (2009) y Cazallas (2016), la menor participación de PCD de 65 años a más coinciden con tendencias de jubilación anticipada y retiro del mercado laboral. Como resultado, la discapacidad y el envejecimiento se convierten en barreras importantes para la continuidad en el empleo.

– *Tipo de discapacidad*

La discapacidad auditiva se asocia con un incremento en la probabilidad de participación laboral aumentándola en 12%. Este resultado coincide con los de Huamán (2019) y Maldonado (2007), quienes a nivel nacional observaron que las PCD de tipo auditiva tienen oportunidades específicas en sectores donde la comunicación verbal no es esencial.

En cambio, la probabilidad de participación laboral se ve impactada negativamente por la discapacidad cognitiva reduciéndola en un 13%, y podría explicarse debido a que cerca del 50%

de las personas con esta condición no tienen nivel educativo. Esto se alinea con estudios como los de Maldonado (2007), Huamán (2019), García, Schwartz y Freire (2021), y Zevallos (2022), que destacan cómo las enfermedades mentales afectan los procesos de aprendizaje y desempeño laboral, agravados por estigmas sociales, subestimación de capacidades y la falta de tecnología especializada en el mercado laboral.

Igualmente, participación laboral se ve impactada negativamente por la discapacidad física disminuyéndola en 7%, este resultado coincide con el desarrollo del modelo de búsqueda de empleo visto desde el punto de vista de la discapacidad desarrollado por Cazallas (2016), señala que el transporte para las PCD de tipo físico genera costos adicionales que desincentivan la búsqueda de empleo. Por último, los demás tipos de discapacidad no son estadísticamente significativas.

– *Jefe de hogar*

Se ha observado que el 76% de las PCD en el departamento del Cusco que ocupan el cargo de jefe de familia participan en el mercado laboral, aumentando en un 16% la posibilidad de su participación. Este resultado es consistente con Huamán (2019) y el modelo de asignación de tiempo de Becker (1965), quienes señalan que tener el rol de jefe en la familia reflejaría la necesidad de generar ingresos para sustentar a la familia.

– *Casado o conviviente*

Estar casado o conviviente no tiene un efecto significativo en la probabilidad de participación laboral, lo que difiere de estudios como el de Zevallos (2022), donde este estado reducía la participación debido al efecto ingreso del cónyuge. Este hallazgo podría reflejar una menor dependencia económica de las PCD hacia sus parejas en el contexto de Cusco, considerando

que, según los datos descriptivos, la mayoría de las PCD casadas o convivientes participan activamente en el mercado laboral, representado el 69%.

4.7.2. Factores de capital humano

– Años de educación

En cuanto al capital humano acumulado, según la teoría de Becker (1964), se espera que un mayor nivel de educación, mayor será el impacto positivo en la probabilidad de participar en el mercado laboral. Sin embargo, los resultados obtenidos evidencian que la educación tiene un efecto negativo en esta probabilidad, disminuyéndola en 2.09% por un año más de educación.

Los resultados hallados difieren de los resultados de Maldonado (2007) y Huamán (2020) quienes realizaron un estudio con datos a nivel nacional, e indican la educación incrementa la probabilidad de participación en el mercado de trabajo, esto se debe a que a nivel nacional las PCD en su mayoría presentan educación secundaria; en cambio, en el departamento de Cusco, una gran mayoría no presenta algún tipo de nivel, 35%, y en promedio tienen 5 años de educación.

Por otro lado, los resultados obtenidos coinciden con los de Paz y Silva (2020), Jiménez (2020) y Zevallos (2022), quienes señalan que la cantidad de educación medidos en años no es relevante en la participación laboral, debido a que muchos empleadores se enfocan en el desarrollo de habilidades mediante la experiencia.

De manera similar, García, Schwartz y Freire (2021) destacan que la mayoría de las PCD suelen dedicarse a actividades que no requieren mano de obra especializada, lo que lleva a que no prioricen la educación. Además, factores como las limitaciones financieras, la dificultad de combinar trabajo y estudio, y la ausencia de instituciones educativas especializadas agravan el abandono escolar. En el caso de Cusco, el 79% de las PCD se encuentran empleadas en actividades agrícolas y ganaderas, sectores que generalmente no demandan mano de obra calificada.

En consecuencia, si bien se acepta comúnmente que un mayor nivel educativo se traduce en una mayor participación laboral, en el caso de las PCD, este alejamiento total del mercado laboral podría explicarse por otros factores como la baja autonomía, el estigma social, etc.

– *Experiencia laboral y experiencia laboral²*

La experiencia laboral es un factor determinante en la participación laboral de PCD; según los resultados, un año adicional de experiencia aumenta esta probabilidad en un 2.59%, este resultado coincide con Becker (1964), que indica que las personas con más experiencia tienen más oportunidades de ser empleadas, posiblemente debido a sus habilidades adquiridas y la confianza de los empleadores en su capacidad para desempeñar tareas laborales.

Aunque la experiencia laboral tiene un efecto positivo, el término cuadrático indica una relación no lineal, y aproximadamente a los 37 años de experiencia, la posibilidad de participación laboral comienza a disminuir en 0.03%. Este efecto marginal sugiere que hay un punto de saturación en el cual la experiencia adicional ya no proporciona ventajas significativas y puede incluso volverse desventajosa, este punto de saturación puede estar relacionado con varios factores, como la fatiga laboral, el envejecimiento, o la falta de actualización de habilidades que son comunes en trabajadores con muchos años en el mercado laboral, como lo menciona Grossman (1972) y Cazallas (2016).

4.7.3. Factores socioeconómicos

– *Residencia*

El análisis revela que radicar en áreas rurales incrementa significativamente la posibilidad de participación laboral en con quienes residen en áreas urbanas, 16% de diferencia. Este resultado coincide con estudios como los de Benalcázar (2022), quien explica que un mayor porcentaje de PCD desarrollan sus actividades económicas en sectores como la agricultura y la ganadería, los

cuales se desarrollan predominantemente en áreas rurales; y del mismo modo, en caso del Cusco el 79% de PCD desarrollan sus actividades económicas en los sectores mencionados.

– *Personas dependientes en el hogar*

La variable de dependencia económica, tiene un efecto significativo y negativo sobre la probabilidad de participación laboral, disminuyéndola en 3.4% por persona dependiente. Este hallazgo es consistente con los resultados de Huamán (2019) y se alinea con la teoría de asignación de tiempo de Becker (1965), la cual plantea que una mayor carga de dependencia en el hogar genera tensiones que dificultan tanto la búsqueda como la sostenibilidad del empleo.

– *Beneficiario del programa social "Contigo" y "Juntos"*

Que las PCD sean beneficiarias del programa "Contigo", tiene un efecto negativo sobre la participación laboral, disminuyendo su probabilidad en 15%. Aunque solo una minoría, el 8%, son beneficiarios de este programa, el 30% de ellos no forma parte de la PEA. Este resultado es coherente con los estudios de Huamán (2019), Zevallos (2022), Benalcázar (2022), García, Schwartz y Freire (2021) y Bound (1999), quienes sostienen que, aunque los subsidios estatales alivian la pobreza, también desincentivan el trabajo, ya que muchas personas prefieren mantener los beneficios estatales e incluso jubilarse anticipadamente.

Por otro lado, como menciona Moffit (1983), las personas con bajos costos de oportunidad suelen tener una menor preferencia por el trabajo, y, según Cazallas (2016), esto se debe a los menores ingresos obtenidos al trabajar no satisfacen sus necesidades básicas, así mismo, señala que ser beneficiarios de estos programas puede llevar a una internalización de esta vulnerabilidad, generando una imagen negativa de la misma persona, por tanto; ser beneficiario de este tipo de programas impacta en la autopercepción laboral, disminuyendo su participación en el mercado de trabajo.

Ser beneficiario del programa Juntos no tiene ningún efecto, esto podría deberse a que solo una minoría de las PCD recibe este beneficio y, a diferencia del programa “Contigo”, “Juntos” no está diseñado específicamente para atender a PCD.

– *Transferencias de otros hogares*

La participación laboral se ve impactada negativamente por las transferencias de ingresos de otros hogares, lo que la reduce en un 16% en la probabilidad de participación en el mercado de trabajo. Este resultado es consistente con Zevallos (2022), quien señala que las transferencias no laborales pueden reducir la motivación para participar en el mercado laboral. Además, este hallazgo se relaciona con el "efecto ingreso" descrito en el modelo de asignación de tiempo de Becker (1965), donde el hogar es visto como una unidad económica, en este contexto, un aumento en los ingresos provenientes de fuentes externas al trabajo disminuye la necesidad de generar ingresos propios, afectando la decisión de participar en el mercado laboral.

De igual forma, este resultado coincide con la teoría del modelo de búsqueda de empleo desarrollado por Cazallas (2016) para el caso de PCD, que sugiere que las transferencias incrementan el salario de reserva por encima del salario de mercado, lo que disminuye la disposición a trabajar al no encontrar un empleo que supere ese salario de reserva.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Seguidamente, se exponen los principales hallazgos, organizados conforme a los objetivos establecidos en la investigación.

5.1.1. Conclusiones según los objetivos específicos:

1. Según el primer objetivo específico, se identificó que los factores individuales con mayor impacto en la participación laboral de PCD en el departamento Cusco, durante el año 2022 son; hablar un idioma distinto al quechua o castellano reduce la probabilidad de participación en un 57% en referencia de los que hablan quechua; la probabilidad de participación laboral disminuye con la edad, siendo 36% menos en mayores de 65 años en comparación con el grupo de 14 a 24 años. Ser jefe de hogar incrementa la probabilidad de participación en un 16%. La discapacidad auditiva aumenta la probabilidad de participación en un 12%, mientras que las discapacidades de tipo motriz y cognitiva la reducen en un 7% y 13%, respectivamente.
2. Según el segundo objetivo específico, se identificó que, dentro del capital humano, cada año adicional de experiencia laboral aumenta la probabilidad de participación laboral en un 2.5%, aunque este efecto se revierte ligeramente después de los 37 años de experiencia. En contraste, cada año adicional de estudio reduce la probabilidad de participación laboral en un 2.09%.
3. En relación con el tercer objetivo específico, se determinó que los factores socioeconómicos con mayor impacto en la participación laboral de las PCD en el departamento de Cusco durante el año 2022 son; vivir en áreas urbanas reduce la probabilidad de participación en un 16% en comparación con las zonas rurales; la

presencia de una persona dependiente en el hogar la disminuye en un 3.4%. Ser beneficiario del programa Contigo reduce la probabilidad en un 15%, mientras que el programa Juntos no muestra un efecto significativo. Además, recibir transferencias de otros hogares disminuye la participación laboral en un 16.45%.

5.1.2. Conclusión según objetivo general:

En relación al objetivo general, la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022, está influenciada por factores individuales, factores de capital humano y factores socioeconómicos. Entre los factores individuales, hablar un idioma distinto al quechua, una edad avanzada y las discapacidades de tipo motriz y cognitiva reducen la participación laboral; mientras que la discapacidad auditiva y ser jefe de hogar la incrementan. En cuanto al capital humano, un año adicional de educación disminuye la participación laboral, mientras que la experiencia laboral la favorece, aunque con un efecto decreciente a partir de los 37 años de experiencia. De los factores socioeconómicos, vivir en zonas urbanas, recibir transferencias de otros hogares o apoyo del programa Contigo, y tener personas dependientes en el hogar reducen la probabilidad de participación en el mercado laboral.

5.2. Recomendaciones

- Debido a la limitación de datos, se recomienda la inclusión de preguntas concernientes a la discapacidad en la ENAHO o la realización de una encuesta especializada como fue la ENEDIS (2012).
- Se recomienda continuar con el desarrollo de programas y talleres de capacitación para el trabajo adaptados a las necesidades específicas de las PCD, estos programas deben ser diseñados y ejecutados en colaboración con los diversos niveles de gobierno para asegurar

la implementación efectiva y su adecuación según las condiciones locales. Además, se sugiere que estos programas incorporen la participación de la familia directa de las PCD para abordar aspectos relacionados con la autoestima y la motivación; esto permitirá fortalecer el apoyo familiar y fomentará una atmósfera que respalde tanto el crecimiento profesional como el personal.

- Se recomienda que se establezcan instituciones educativas que garanticen la igualdad de acceso a la educación desde una edad temprana, ofreciendo el respaldo y los medios necesarios para que las PCD puedan desarrollar sus competencias académicas.
- Durante el transcurso de la presente investigación, se identificaron diversas áreas que podrían ser objeto de futuros estudios, tales como: evaluación de la oferta laboral en términos de horas de trabajo, análisis de la demanda de trabajo de PCD, evaluación del impacto de la legislación en apoyo a este grupo poblacional y su nivel de cumplimiento, así como la efectividad de los programas sociales dirigidos a las personas discapacitadas. Estas investigaciones adicionales permitirán obtener un panorama más amplio del estado actual de las PCD, lo que a su vez facilitaría la creación de políticas dirigidas al desarrollo integral de este sector poblacional.

Bibliografía

- Velarde, A., Xavier Llinas, A., & Barboza. M., (2018). *Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano*. Revista Equidad y Desarrollo. Universidad de la Salle, issue 32, pages 57-78, July. <https://ideas.repec.org/a/col/000452/016468.html>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Becker, G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Vol. 3, pp. 15-25. University of Chicago Press. <https://econpapers.repec.org/bookchap/nbrnberbk/beck94-1.htm>
- Becker, G. (1965). *A Theory of the Allocation of Time*. The Economic Journal, 75(299), 493-517. <https://doi.org/10.2307/2228949>
- Benalcázar, W. (2022). *Discapacidad y mercado laboral en el Ecuador*. Tesis de grado, Escuela Politécnica Nacional, Facultad de Ciencias. Quito, Ecuador. <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/22836/1/CD%2012298.pdf>
- Bound, J., & Burkhauser, R. (1999). Economic analysis of transfer programs targeted on people with disabilities. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. 3, pp. 3417-3520). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(99\)30042-0](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(99)30042-0)
- Borjas, G. (2013). *Labor economics*. McGraw-Hill Education. 6th ed. http://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/q3e6P2_Labor_Economics-_6th_Edition.pdf
- Brage, M. (2020). *Análisis de datos categóricos: regresión logística y multinomial*. Trabajo de Fin de Grado. Universidad de La

Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20667/Analisis%20de%20datos%20categoricos%20regresion%20logistica%20y%20multinomial.pdf?sequence=1>

Castellar, P., & Uribe, G. (2000). *Determinantes de la participación en el mercado de trabajo del área metropolitana de Cali en diciembre de 1998*. COLCIENCIAS. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/4036/1/doc56.pdf>

Cazallas, C. (2016). *Mercado de trabajo de personas con discapacidad: Teoría, política y aplicaciones*. Tesis doctoral, Universidad Complutense Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/37375/>

Cardozo, H., Chaparro, L., & Valbuena, M. (2021). *Determinantes de la participación en el mercado laboral de las personas en condición de discapacidad en Colombia para los años 2016-2017*. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Facultad de Administración y Economía, Programa de Economía. Colombia. <https://repositorio.unicolmayor.edu.co/bitstream/handle/unicolmayor/3488/MONOGR~1.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2021a). *Análisis estadístico de la situación de las mujeres y niñas con discapacidad desde un enfoque interseccional*. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/2074221-analisis-estadistico-de-la-situacion-de-las-mujeres-y-ninas-con-discapacidad-desde-un-enfoque-interseccional>

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2021b). *Dinámicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en los programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2018-2020*. Depósito Legal en la

Biblioteca Nacional del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/2074240-dinamicas-de-insercion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-en-los-programas-del-ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo-durante-el-periodo-2018-2020>

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2022). *Reporte del mercado laboral de las personas con discapacidad en el Perú 2019-2022*. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3753029/Reporte%20PCD.pdf?v=1665670598>

Constitución Política del Perú. (1993). *Congreso de la República del Perú*. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/CONSTITUCION.pdf>

Delgado, F. (2022). *Incidencia de la política pública de inclusión sobre el empleo de la población en condición de discapacidad en Colombia*. Universidad Nacional de Colombia. <http://hdl.handle.net/20.500.12749/17644>

Duran, P. (2005). *Determinantes del salario de reserva en el mercado laboral de Cali en el año 2004*. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/cidse-univalle/20190626040847/doc85.pdf>

García, M., Schwartz, S. & Freire, G. (2021), *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible*. Washington, DC: Banco Mundial. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099015012012140135/pdf/P17538307bf8530ef0b57005d4d17d157f6.pdf>.

- Grossman, M. (1972). *On the concept of health capital and the demand for health*. Journal of Political Economy, 80(2), 223-255. <https://www.jstor.org/stable/1830580>
- Hall, R. (1975). *Review of Schooling, experience, and earnings, by J. Mincers*. Journal of Political Economy, 83(2), 444-446. <https://doi.org/10.1086/260321>
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huamán, C. (2019). *Determinantes de la participación laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano*. Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15382>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Censos nacionales 2017: XII de población, VII de vivienda y III de comunidades indígenas: Resultados definitivos: Perú*. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1559/
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019a). *Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad, 2017*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019b). *Perú: Participación de la población en la actividad económica, 2017*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1676/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Indicadores económicos y sociales de Perú [Informe interactivo]*. Power BI.

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMjk3ZWY3ZWQtNTljOS00M2U3LWJkNDItZWJlZDM1MWE2NGE0IiwidCI6IjAyZTM0NDQzLWI5YzItNDBiMy1hYzM5LWYwMTI1YTFlMzkwNSIsImMiOiR9>

Jiménez, R. (2020). *El efecto de la discapacidad en la participación laboral en la economía peruana*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653594/Jimenez_NR.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973. (2012) Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/211941-29973>

Lucas, R. E. (1988). *On the mechanics of economic development*. Journal of Monetary Economics, 22(1), 3-42. [https://doi.org/10.1016/0304-3932\(88\)90168-7](https://doi.org/10.1016/0304-3932(88)90168-7)

Marchán, G. (2018). *Estudio sobre la situación socio-laboral de la persona con discapacidad en el distrito de Piura: Medidas de inclusión*. Universidad Nacional de Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1396>

Maldonado, Z. (2007). *Exclusión y discriminación en contra de la población con discapacidad en el mercado laboral peruano: Un análisis de descomposiciones paramétricas y no paramétricas*. Consorcio de Investigación Económica y Social, Perú. <https://conadisperu.gob.pe/observatorio/biblioteca/>

Martínez, B. (2013). *Pobreza, discapacidad y derechos humanos*. Revista Española de Discapacidad, 1(1), 9-32. <http://hdl.handle.net/11181/3860>

Metts, R. (2000). *Disability issues, trends and recommendations for the World Bank*. Banco Mundial. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/503581468779980124/pdf/multi0page.pdf>

- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS). (2018). Boletín informativo del Programa Contigo. <https://sdv.midis.gob.pe/redinforma/Temp/BolContigo.pdf>
- Moffitt, R. (1983). *An Economic Model of Welfare Stigma*. The American Economic Review, 73(5), 1023–1035. <http://www.jstor.org/stable/1814669>
- Monje., C. (2011). *Metodología de la investigación, Guía didáctica*. Universidad Veracruzana. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Neffa, J. (2007). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: Neoclásicos y nuevos keynesianos*. Fondo de Cultura Económica. <https://trabajosociedadarg.blogspot.com/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *Los individuos, el trabajo y la sociedad*. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/research/publications/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud & Banco Mundial. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. https://www.who.int/iris/bitstream/10665/75356/1/9789240688230_spa.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (1994). *Clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías: Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/131983>
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud: CIF*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42419>

- Organización de la Naciones Unidas (ONU). (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Asamblea General de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Pagán, R. (2009). *Self-employment among people with disabilities: Evidence for Europe*. *Disability & Society*, 24(2), 217-229. <https://doi.org/10.1080/09687590802652504>
- Paz E., & Silva, I. (2020). *Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina*. *Saúde e Sociedade*, 29. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Ponce, P., Loaiza, V., Del Rio, M., & Bollaín, L. (2020). Efecto de la desigualdad y la actividad económica en el COVID-19 en Ecuador. *Revista de Contaduría y Administración*, 65(5). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7731047>
- Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030. (2020). Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. <https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/1535563-239-2020-mimp>
- Quiñones, S., & Rodríguez, C. (2015). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad*. *Foro Jurídico*, (14), 32-41. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747>
- Ramos, E. (2019). *Aplicación del modelo de regresión logística en el rendimiento académico universitario*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a469f287-66e8-49a5-9ad3-3f95e231f497/content>
- Schultz, T. W. (1961). *Investment in human capital*. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17. <https://doi.org/10.2307/1818907>

Seoane, J. (2011). *¿Qué es una persona con discapacidad?* *Ágora*, 30(1), 143-161.
<http://hdl.handle.net/10347/7386>

Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2018). *8 de cada 10 personas con discapacidad no participan del mercado laboral en el Perú*. <https://peru.unfpa.org/en/node/35848>

Varian, H. R. (2010). *Microeconomía intermedia: Un enfoque actual*. Vol. 8, pp. 175-184). A. Bosch. https://www.academia.edu/37308180/microeconomia_intermedia_varian_pdf

Velarde, A. (2015). *La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima-Perú*. Tesis de Doctorado, Universidad Politécnica de Cataluña. Repositorio institucional UPCOMMONS.
<https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/95996/TAVT1de1.pdf>

Wooldridge, J. (2015). *Introducción a la econometría: Un enfoque moderno*. 4th ed.
<https://herioscarlanda.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/10/wooldridge-2009-introduccion-a-la-econometria-un-enfoque-moderno.pdf>

Zevallos, A. (2022). *Determinantes de la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad de la región Lambayeque – 2019*. Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5098>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Análisis de Factores que Influyen en la Participación Laboral de Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo del departamento de Cusco, año 2022

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Indicadores
P.P.1: ¿Cuáles son los factores influyen en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022?	O.P.1: Identificar los factores que influyen en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022.	H.P.1: La participación laboral de PCD está determinada por una combinación de factores individuales, factores de capital humano y factores socioeconómicos, siendo los factores de capital humano el más influyente en el departamento de Cusco, año 2022.	Participación laboral de una persona con discapacidad	Participación laboral
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	Variables	Indicadores
P.S.1: ¿En qué medida los factores individuales influyen en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022?	O.S.1: Identificar los factores individuales con mayor efecto significativo en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022	H.S.1: Los factores individuales, como el sexo, edad, tipo de discapacidad, idioma, el rol de ser jefe de hogar y ser casado o conviviente tienen un efecto significativo en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022.	Factores Individuales	Sexo Idioma Grupos de edad Tipo de discapacidad Casado-conviviente Jefe de Hogar
P.S.2: ¿De qué manera influye los factores de capital humano en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022?	O.S.2: Identificar los factores de capital humano con mayor efecto significativo en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, 2022.	H.S.2: Los factores de capital humano, como el nivel educativo, los años de experiencia laboral y efecto no lineal de la experiencia (experiencia laboral 2), tienen un efecto significativo en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022.	Capital Humano	Años de educación Experiencia Laboral Experiencia laboral 2
P.S.3: ¿En qué medida los factores socioeconómicos influyen en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022?	O.S.3: Determinar los factores socioeconómicos con mayor efecto significativo en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022.	H.S.3: Los factores socioeconómicos, como el lugar de residencia, el número de personas dependientes en el hogar, los ingresos provenientes de los programas sociales "Juntos" y "Contigo", y las transferencias de otros hogares, influyen significativamente en la participación laboral de PCD en el departamento de Cusco, año 2022.	Factores Socioeconómicos	Residencia Personas dependientes en el hogar Beneficiario del programa "Juntos" Beneficiario del programa "Contigo" Transferencias de otros hogares

Nota: El término "personas con discapacidad" será abreviado como PCD, y "personas sin discapacidad" como PSD, al igual que en investigaciones previas como las de Maldonado (2007), Cazallas (2016), Huamán (2019) y Jiménez (2020).