

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Discriminación y estigma contra las personas con discapacidad física y mental en el Mercado laboral: el caso del Perú.

Trabajo de Suficiencia Profesional para obtener el título profesional de Licenciado en Economía presentado por:

Cárdenas Rengifo, Diego Andrei.

Asesor:

Orihuela Paredes, José Carlos

Lima, 2023


Informe de Similitud

Yo, Orihuela Paredes, Jose Carlos, docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado Discriminación y estigma contra las personas con discapacidad física y mental en el Mercado laboral: el caso del Perú del/de la autor(a)/ de los(as) autores(as) Cardenas Rengifo, Diego Andrei

dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 23%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 24/07/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 17 de agosto del 2023

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Orihuela Paredes, Jose Carlos</u>	
DNI: 06785398	Firma 
ORCID: 0000-0002-2999-5561	

Resumen

El presente documento expone mi experiencia laboral como investigador en un proyecto en común con otros dos colegas de cara a la preparación de un documento que fue presentado en el Congreso Anual de la Asociación Peruana de Economía (APE) del año 2017. El documento final presentado se hizo en co-autoría con Benoit Mougnot y Elard Amaya, investigadores de USIL. Mi aporte principal fue la revisión de la literatura especializada del tema aportes en aspectos metodológicos del documento. En general, la importancia de la investigación académica es clave para conocer el panorama de algún evento con la finalidad, usualmente, de brindar recomendaciones o políticas públicas. En este sentido, estudiar los efectos de la discriminación y el estigma hacia las personas con discapacidad, ayuda a entender el fenómeno y a buscar un mejor análisis para atacar el problema y erradicarlo. De esta manera, mi trabajo como investigador se centró principalmente en la recolección de datos, la búsqueda de literatura acerca del tema y la redacción del documento.

Palabras clave: discriminación, estigma, discapacidad.

Índice

1. Introducción.....	1
2. Literatura de referencia	3
3. Experiencia profesional.....	5
4. Conclusiones.....	8
5. Bibliografía.....	10
6. Anexos	15
Anexo 1: Biografía corta del autor.....	15
Anexo 2: CV Resumido.....	16



1. Introducción

En el Perú, más de un millón de personas tiene al menos una discapacidad. Estas personas enfrentan muchas barreras debido a su baja participación laboral y menores ingresos en comparación con sus pares sin discapacidad. Este artículo contribuye a la escasa literatura de los países en desarrollo sobre la relación entre las categorías de discapacidad y los resultados del mercado laboral. Podemos distinguir tres categorías: no discapacitados, discapacitados físicos y discapacitados mentales. Utilizando datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2014-2015, se estima la descomposición paramétrica de los salarios. Los resultados revelan que la brecha salarial es mayor para personas con discapacidad mentales (123%) que para las personas con discapacidad física (60%). Por otra parte, el componente no explicado representa la mayor parte de la diferencia salarial, especialmente contra las personas con discapacidad mental, sugiriendo discriminación y estigma en el mercado laboral. Los principales resultados son robustos a la especificación alternativa.

En América Latina y el Caribe, cuantificar a la población con discapacidades es un gran reto debido a la variedad de definiciones y aproximaciones existentes (Almérás, 2014). Al menos 50 millones de personas están perjudicadas por alguna forma de discapacidad, mientras que según datos del Banco Mundial se estima que la población con discapacidad en la región está cerca de los 85 millones (World Bank, 2014). En este contexto, otro reto es la estimación de la fuerza laboral de las personas con discapacidad. En la región, entre el 80 y el 90 por ciento de las personas con discapacidad está sub empleada o no integrada a la fuerza laboral, pero la presencia de una informalidad alta hace incierto este proceso de cuantificación (Chong et al., 2008). De acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del año 2015 realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI) para el Perú, existen 1 193 950 personas con alguna forma de discapacidad.

El contexto laboral para las personas discapacitadas está también caracterizado por una baja participación y una alta informalidad. Además, la mayoría de las personas discapacitadas se desaniman en buscar un empleo, y el índice de desempleo entre las mujeres es mayor que el de los hombres dentro de este grupo (Maldonado, 2014). Varios factores pueden contribuir a las disparidades en el empleo

y los ingresos por categoría de discapacidad. El individuo con discapacidades enfrenta barreras de ingreso y dentro del mercado laboral como resultado del nivel educativo (Barton, Armstrong, 2001). Las diferencias en el capital humano, como las habilidades cognitivas, sociales o de comunicación (Tsang, 2001; 2003), pueden influir en la productividad de las personas con discapacidad y crear una brecha de ingresos. Sin embargo, las personas con discapacidad se enfrentan a otras barreras del mercado laboral, como el estigma. Corresponde a una actitud negativa atribuida a las personas con enfermedades que puede resultar en prácticas discriminatorias, o puede usarse para crear inequidades sociales (Stuart, 2006).

La estructura de este documento presenta tres partes principales: en la primera se centra en la revisión de la literatura de referencia acerca del tema en mención. Considero importante empezar por esta parte para aterrizar algunos conceptos que ayudan a entender la importancia del problema de discriminación salarial en el mercado laboral hacia las personas con discapacidad. En la segunda parte expongo de manera más detallada mi experiencia profesional acerca de la investigación académica, y mi rol en la realización del paper que fue expuesto en el Congreso Anual de la Asociación Peruana de Economía (APE) del año 2017. Finalmente, en la última sección presento las conclusiones del documento expuesto y cómo mi formación profesional sirvió de instrumento básico para la realización del mismo.

2. Literatura de referencia

La mayoría de los estudios empíricos sobre discriminación en los lugares de trabajo están sujetos a raza o género, pero no tanto a personas con discapacidad (Maldonado, 2007). Varios estudios han identificado el interés en la técnica de descomposición (Oaxaca, 1973) para abordar esta cuestión. Este método permite la descomposición del diferencial salarial entre no discapacitados y discapacitados teniendo en cuenta componentes explicados, debido a las diferencias en la productividad promedio de los dos grupos y un componente inexplicable, relacionado con los efectos del estigma y la discriminación en el lugar de trabajo. La mayoría de los estudios concluyen que el componente principal del diferencial salarial es la discriminación (Baldwin y Johnson, 1994; Kidd y otros, 2000; DeLeire, 2001; Jones y otros, 2006; Longhi y otros, 2011).

Las disparidades en las tasas de empleo y los ingresos sugieren diferencias entre las categorías de discapacidad. Las personas con trastornos mentales tienen tasas de empleo más bajas y salarios medios más bajos que las personas con discapacidades físicas y personas sin discapacidades. Baldwin y Marcus (2007) aplican el método de descomposición especialmente para la persona con discapacidad mental a través de cuatro subgrupos: estado anímico, ansiedad, capacidad de adecuación (adjustment) y trastornos psicóticos. Varios estudios médicos consideran a la persona con discapacidad mental como el grupo sujeto al mayor estigma en el mercado laboral (Druss y otros, 2000; Krupa y otros, 2009; Elinson y otros, 2004; Stuart, 2006). La percepción errónea de las personas con discapacidades mentales puede influir en los procesos de contratación y promoción. Las creencias negativas de los empleadores y compañeros de trabajo también se refieren a la cantidad y calidad inadecuadas del trabajo, el ausentismo y la baja flexibilidad (Khalema y Shankar, 2014). El método de descomposición se usa en una variedad de contextos, pero la evidencia para los países en desarrollo aún es escasa. Los datos sobre discapacidad a menudo no están disponibles y tienen varias restricciones (Mitra, Sambamoorthi, 2008), especialmente sobre la definición y el enfoque del deterioro (OMS, 1980; 2001; Mitra, 2006; Loeb et al., 2008; Dudzik et al., 2002).

La evidencia para el Perú también se basa en pocos estudios. Maldonado (2007) describe el impacto de la discriminación y la exclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Su hipótesis se basa en el principio de que la exclusión, y no la discriminación, es el problema principal en el mercado laboral (Figueroa y Barrón, 2005). Sin embargo, los efectos observados para las personas con discapacidad son diferentes. En una perspectiva empírica y utilizando descomposiciones salariales paramétricas y no paramétricas, sus resultados proporcionan una diferencia causada por factores inexplicables de 70% y 32%, respectivamente. En un estudio más reciente, Maldonado (2014) explica las principales características del mercado laboral para las personas con discapacidad en Perú y analiza las políticas gubernamentales centrales.



3. Experiencia profesional

Mi trabajo como investigador se centró principalmente en la recolección de datos, la búsqueda de literatura acerca del tema, aportes metodológicos y la redacción del documento. Durante la última década, el Perú experimentó una mejora significativa en el crecimiento económico, el bienestar y la reducción de la pobreza (Canavire-Bacarreza & Robles, 2017), pero la desigualdad sigue siendo grave para algunos colectivos, por ejemplo, entre zonas rurales y urbanas o para personas sin discapacidad y personas discapacitadas. Una gran proporción está trabajando en el sector informal, lo que explica una dificultad para identificarlos. Sin embargo, el país ha mostrado preocupación por el desarrollo de algunos instrumentos legales. En 1998, se decretó una ley por primera vez basada en la protección, la atención médica, el trabajo, la educación y la seguridad social de las personas con discapacidad, como la creación del Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS). Esta organización es la referencia para registrar el número total de personas con discapacidad. Los últimos informes estadísticos oficiales durante el período 2000-2014, muestran a 125 379 personas con discapacidad, diferentes de la ENAHO (2015). Esta diferencia estadística revela la falta de coordinación técnica y de recursos para identificar a la población discapacitada y limitar su impacto en la aplicación de políticas públicas.

Este estudio contribuye a la literatura que analiza la descomposición de los salarios para la persona con discapacidad, en un contexto de países en desarrollo (Mitra, Sambamoorthi, 2008) y utiliza una dicotomía relacionada con la categoría de discapacitados física y mental, el último grupo sujeto al mayor estigma en el mercado de trabajo.

Los resultados proporcionan diferencias en la categoría de discapacitados físicos y mentales. El componente relacionado con la discriminación parece mayor usando el método corregido. Finalmente, el estudio presenta una discusión sobre las barreras en el mercado laboral para discapacitados en el contexto de un país en desarrollo. Se utiliza la base de datos de la ENAHO de los años 2014 y 2015, realizada por el INEI. Esta encuesta es representativa a nivel nacional y para los años mencionados ha recogido, en promedio, una muestra de 32 560 hogares con una tasa

de respuesta cercana al 80%. La ENAHO recoge información sobre las condiciones de vida, bienestar y evolución de la pobreza de los hogares, particularmente de características asociadas al empleo, la educación y las condiciones de salud.

Para el análisis cuantitativo, se construyó una base de datos agrupada 2014-2015, pues sólo en estos años se recoge información para identificar a la población discapacitada. La principal ventaja de la base de datos agrupada es que permite superar los sesgos asociados al reducido número de observaciones de población discapacitada (Kidd et al., 2000; Marchante & Pagán, 2004; Maldonado 2007). Además, se ha restringido la muestra al entorno urbano con la finalidad de analizar el fenómeno de informalidad laboral, común en los países de ingresos bajos (Yamada, 1996; Chong et al., 2008). La ENAHO permite distinguir seis tipos de discapacidades: motoras, oculares, de comunicación, auditivas, de aprendizaje y de relaciones interpersonales; por similitud en características las cuatro primeras corresponden a discapacidades físicas y los dos restantes a discapacidades mentales (Longhi et al., 2012).

Siguiendo los estudios pioneros en el análisis de brecha salarial por discapacidad (Baldwin y Jonhson, 1994; Kidd et al., 2000; DeLeire, 2001), la variable dependiente del modelo es el logaritmo del ingreso laboral por hora, se usa el logaritmo para controlar los sesgos asociados a la heterogeneidad de la muestra en características socio-económicas (e.g. años de educación). El modelo propuesto incluye dos variables de capital humano, los años de educación y la experiencia laboral. Se prefiere los años de educación por nivel educativo dado los elevados porcentajes de personas con discapacidad que no concluyen un nivel educativo específico (Maldonado, 2014), por ello la variable continua de años de educación es más precisa para el análisis. Por otra parte, debido al problema de endogeneidad que existe entre años de educación y experiencia potencial (medida como la edad del individuo menos sus años de educación), la experiencia laboral se mide a través de la edad y la edad cuadrática (Maldonado, 2007).

Además, la literatura de brecha salarial por discapacidad ha evidenciado que existen diferencias asociadas al género (Jones et al., 2006) y para el mercado laboral peruano es importante conocer el rol que tiene la condición indígena (Figuroa y

Barrón, 2005) y la informalidad laboral (Yamada, 1996; Chong et *al.*, 2008), por lo que el modelo ha incluido variables dicotómicas de estas características. Para las ecuaciones de ingresos de los discapacitados mentales y físicos, se ha incluido una variable que indica el total de discapacidades que posee un individuo como proxy de severidad. De esta manera, se controla el sesgo por variables omitidas que influyen en la productividad (Baldwin y Jonhson, 1994). Finalmente, para ajustar el modelo se han incluido variables dicotómicas que indican si la persona es casada, si es jefe de hogar y una dummy temporal.



4. Conclusiones

Este documento analiza el diferencial salarial ofrecido entre las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano y cómo la proporción de este salario podría atribuirse a algunas categorías de discapacidad. Nuestro principal objetivo es identificar la exclusión o la discriminación del problema estructural principal, perjudicando al mercado laboral discapacitado.

Siguiendo a autores como Mitra y Sambamoorthi (2008; 2009), el documento contribuye a mejorar la evidencia empírica para los países en desarrollo relacionada con este tema, que padecen varias limitaciones de datos y un mercado laboral con amplia informalidad.

Utilizando un conjunto de datos del INEI y utilizando la estrategia empírica desarrollada por Oaxaca-Blinder (1973), encontramos que la brecha salarial es más alta para la categoría de discapacitados mentales que para discapacitados físicos. Además, la brecha salarial parece estar altamente asociada con el factor de discriminación, especialmente para las personas con discapacidad mental. Este resultado confirma que la exclusión aparece como el problema de distribución principal. Sin embargo, al utilizar un método no paramétrico para demostrar la solidez de los resultados (Ñopo, 2008), en el análisis específico del contexto laboral discapacitado, la discriminación parece ser el componente relevante para explicar la desigualdad social.

Los resultados presentan una similitud con la literatura anterior, pero se sugiere un límite a las implicaciones para el diseño de políticas públicas. En el Perú, durante los últimos años, muchas leyes trataron prioritariamente la inserción laboral de personas con discapacidad. Pero la aplicación con el desarrollo del programa había mostrado efectos bajos (Maldonado, 2014). La implementación del programa de empleo con apoyo, especialmente para personas con discapacidad mental, permite efectos positivos (Murphy et al., 2005; Drake et al., 1996; 1999; Becker et al., 1998; Corbiere et al., 2010; Bond et al., 1999). Aunque la duración del contrato sigue siendo relevante, algunos programas como IPS (Colocación y apoyo individual) presentan un enfoque atractivo más que el programa vocacional tradicional o la capacitación pre vocacional. Promueven el desarrollo de la experiencia para obtener un trabajo

competitivo e integrado (Murphy et al., 2005). Desafortunadamente, la evidencia para Perú es escasa y, según nuestro conocimiento, solo encontramos un programa de 2013 (Trabajo Contigo Empleo con Apoyo), para personas con síndromes de Down y Asperger.

La responsabilidad de los empleadores para mejorar la inserción laboral de una persona con discapacidad también aparece como crucial (von Schrader & Nazerov, 2015; Khalema & Shankar, 2014). Desde 2014, la ley 299973 establece la obligación de contratar a personas con discapacidad y adaptar el lugar de trabajo al deterioro de la persona. No obstante, concierne a las compañías y empresas que tienen más de 50 empleados, una minoría para el contexto peruano, donde la proporción de empleos informales está en gran parte representada en exceso.

En Perú, alrededor del 50 por ciento de los discapacitados con ocupación no obtiene el nivel de educación básica. No obstante, durante la última década (2003-2012), la política para aumentar el número de personas con discapacidades que asisten a la educación primaria y secundaria ha sido importante, con la introducción de los principios de educación inclusiva en 2003 en la Ley General de Educación 280044 y la creación durante el mismo año de la Dirección de Educación Básica Especial con un enfoque inclusivo. El desarrollo de la educación inclusiva surge paralelamente a la estructura de la educación especializada, ya existente. La mejora del sistema educativo sigue siendo un tema importante, incluidos los pocos números de personas con discapacidad que tienen acceso debido a la falta de servicios de apoyo, infraestructura o información entre los padres y los miembros del personal (Eleweke y Rodda, 2002; Forlin, 2013). La atención del centro de educación especial también debe mejorar sus capacidades de infraestructura y calidad, teniendo en cuenta la heterogeneidad del público objetivo.

Finalmente, el desarrollo de estas propuestas orientadas principalmente al mejoramiento de las herramientas de educación inclusiva, más allá de los efectos sobre las personas con discapacidad, también podría tener un impacto en los aspectos no observables. Desde una perspectiva de mediano a largo plazo, pueden transformar la percepción errónea laboral sobre las personas con discapacidad y, finalmente, ayudar a reducir la discriminación y el estigma en un contexto laboral.

5. Bibliografía

- Alméras, D. (2014). *Informe regional sobre la medición de la discapacidad. Una mirada a los procedimientos de medición de la discapacidad en América Latina y el Caribe*. Grupo de tareas sobre medición de la discapacidad Conferencia Estadística de las Américas (CEA). CEPAL.
- Baldwin, M., & Johnson, W. G. (1994). Labor Market Discrimination against Men with Disabilities. *The Journal of Human Resources*, 29(1), 1–19.
- Baldwin, M. L., & Marcus, S. C. (2007). Labor market outcomes of persons with mental disorders. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 46(3), 481–510.
- Barton, L., & Armstrong, F. (2001). Disability, Education and Inclusion: Cross-cultural Issues and Dilemmas. In G. Albrecht, K. Seelman, & M. Bury (Eds.), *Handbook of Disability Studies* (pp. 693–710). London: SAGE Publications Ltd.
- Becker, D. R., Drake, R. E., Bond, G. R., Xie, H., Dain, B. J., & Harrison, K. (1998). Job Terminations Among Persons with Severe Mental Illness Participating in Supported Employment. *Community Mental Health Journal*, 34(1), 71–82.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 436–455.
- Bond, G. R., Drake, R. E., Becker, D. R., & Mueser, K. T. (1999). Effectiveness of psychiatric rehabilitation approaches for employment of people with severe mental illness. *Journal of Disability Policy Studies*, 10(1), 18–52.
- Canavire-Bacarreza, G., & Robles, M. (2017). Non-parametric analysis of poverty duration using repeated cross section: an application for Peru. *Applied Economics*, 49(22), 2141–2152.

- Chong, A., Galdo, J., & Saavedra, J. (2008). Informality and productivity in the labor market in Peru. *Journal of Economic Policy Reform*, 11(4), 229–245.
- Corbière, M., Lanctôt, N., Lecomte, T., Latimer, E., Goering, P., Kirsh, B., ... Mizevich, J. (2010). A pan-Canadian evaluation of supported employment programs dedicated to people with severe mental disorders. *Community Mental Health Journal*, 46(1), 44–55.
- DeLeire, T. (2001). Changes in wage discrimination against people with disabilities: 1984-93. *The Journal of Human Resources*, 144–158.
- Drake, R. E., Becker, D. R., Biesanz, J. C., & Wizick, P. F. (1996). Day Treatment Versus Supported Employment for Persons With Severe. *Psychiatric Services*, 47(10), 1125–1127.
- Drake, R. E., Becker, D. R., Clark, R. E., & Mueser, K. T. (1999). Research on the individual placement and support model of supported employment. *Psychiatric Quarterly*, 70(4), 289–301.
- Druss, B. G., Marcus, S. C., Rosenheck, R. A., Olfson, M., Tanielian, T., & Pincus, H. A. (2000). Understanding disability in mental and general medical conditions. *American Journal of Psychiatry*, 157(9), 1485–1491.
- Dudzik, P., Elwan, A., & Metts, R. (2002). Disability policies, statistics, and strategies in Latin America and the Caribbean: a review. *Documento de Trabajo Del Departamento de Desarrollo Sostenible. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.*
- Eleweke, C. J., & Rodda, M. (2002). The challenge of enhancing inclusive education in developing countries. *International Journal of Inclusive Education*, 6(2), 113–126.
- Elinson, L., Houck, P., Marcus, S. C., & Pincus, H. A. (2004). Depression and the

- ability to work. *Psychiatric Services*, 55(1), 29–34.
- Figueroa, A., & Barrón, M. (2005). *Inequality, ethnicity and social disorder in Peru*. Oxford: Centre for Research on Inequality Human Security and Ethnicity.
- Forlin, C. (2013). Changing paradigms and future directions for implementing inclusive education in developing countries. *Asian Journal of Inclusive Education*, 1(2), 19–31.
- Jones, M. K., Latreille, P. L., & Sloane, P. J. (2006). Disability, gender, and the British labour market. *Oxford Economic Papers*, 58(3), 407–449.
- Kidd, M. P., Sloane, P. J., & Ferko, I. (2000). Disability and the labour market: an analysis of British males. *Journal of Health Economics*, 19(6), 961–981.
- Khalema, N. E., & Shankar, J. (2014). Perspectives on Employment Integration, Mental Illness and Disability, and Workplace Health. *Advances in Public Health*, 2014.
- Krupa, T., Kirsh, B., Cockburn, L., & Gewurtz, R. (2009). Understanding the stigma of mental illness in employment. *Work*, 33(4), 413–425.
- Loeb, M. E., Eide, A. H., & Mont, D. (2008). Approaching the measurement of disability prevalence: The case of Zambia. *ALTER - European Journal of Disability Research / Revue Européenne de Recherche Sur Le Handicap*, 2(1), 32–43.
- Longhi, S., Nicoletti, C., & Platt, L. (2012). Interpreting wage gaps of disabled men: The roles of productivity and of discrimination. *Southern Economic Journal*, 78(3), 931–953.
- Maldonado, S. (2007). *Exclusión y discriminación en contra de la población con discapacidad en el mercado laboral peruano: Un análisis de descomposiciones paramétricas y no paramétricas*. Lima: Consorcio de

Investigación Económica y Social.

- Maldonado, S. (2014). Government policy and employment of persons with disabilities in Peru. In *Disability and equity at work*. Oxford University Press.
- Marchante, A., & Pagán, R. (2004). Análisis de las diferencias salariales por discapacidad en España: el caso de los varones. *Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, 75–100.
- Mitra, S. (2006). The capability approach and disability. *Journal of Disability Policy Studies*, 16(4), 236–247.
- Mitra, S., & Sambamoorthi, U. (2008). Disability and the rural labor market in India: evidence for males in Tamil Nadu. *World Development*, 36(5), 934–952.
- Mitra, S., & Sambamoorthi, U. (2009). Wage differential by disability status in an agrarian labour market in India. *Applied Economics Letters*, 16(14), 1393–1398.
- Murphy, A. A., Mullen, M. G., & Spagnolo, A. B. (2005). Enhancing individual placement and support: Promoting job tenure by integrating natural supports and supported education. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 8(1), 37–61.
- Ñopo, H. (2008). Matching as a tool to decompose wage gaps. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 290–299.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 693–709.
- Stuart, H. (2006). Mental illness and employment discrimination. *Current Opinion in Psychiatry*, 19(5), 522–526.
- Tsang, H. W. (2001). Applying social skills training in the context of vocational rehabilitation for people with schizophrenia. *The Journal of Nervous and*

Mental Disease, 189(2), 90–98.

Tsang, H. W. (2003). Augmenting vocational outcomes of supported employment with social skills training. *Journal of Rehabilitation*, 69(3), 25.

von Schrader, S., & Nazarov, Z. E. (2015). Employer characteristics associated with discrimination charges under the Americans with Disabilities Act. *Journal of Disability Policy Studies*, 26(3), 153–163.

World Bank. (2014). *Disability and inclusive development in Latin America and the Caribes*. World Bank.

World Health Organization. (1980). *International Classification of Functioning, Disability and Health: ICF*. World Health Organization.

World Health Organization. (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health: ICF*. World Health Organization.

Yamada, G. (1996). Urban informal employment and self-employment in developing countries: theory and evidence. *Economic Development and Cultural Change*, 44(2), 289–314.

6. Anexos

Anexo 1: Biografía corta del autor

Diego Andrei Cárdenas Rengifo es pre docente a tiempo parcial en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Anteriormente, fue consultor en la Comisión de Dumping, Subsidios y Eliminación de Barreras Comerciales No Arancelarias del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi). También fue consultor en la Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y en el programa Contigo del ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. Se desempeñó como asistente en el programa Nacional de Conservación de Bosques del Ministerio del ambiente, y como analista del área de Inteligencia de Negocios y mercados en Maximixe Consult S.A. Obtuvo el grado de bachiller en Ciencias Sociales en la especialidad de Economía por la PUCP. Actualmente es estudiante de la Maestría en Desarrollo Humano y candidato a Magíster en Historia, ambas de la misma casa de estudios.



Anexo 2: CV Resumido

DIEGO ANDREI CÁRDENAS RENGIFO

Teléfono: 998470196. DNI: 70031019

dacardenasr@pucp.edu.pe , dacardenasr90@gmail.com

Bachiller en Economía PUCP, candidato a Magíster en Historia PUCP y alumno de la maestría en Desarrollo Humano. Enfoques y Políticas de la PUCP, y pre docente universitario de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Con experiencia en investigación, capacidad de análisis, redacción y síntesis. Experiencia laboral en el sector público y privado. Dominio del idioma inglés, proactivo y con disposición al trabajo en equipo. Intereses en temas de economía pública, economía aplicada, educación, pobreza, evaluación de impacto, desarrollo y desigualdad. Dominio de Stata, Eviews y Office a nivel avanzado.

FORMACIÓN ACADÉMICA

Institución : **Pontificia Universidad Católica del Perú.**
Facultad : Bachiller en Ciencias Sociales con mención en Economía.
: 2008-2010.
: 2013-2016.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Nov – Dic 2022 : **Dirección de Protección al Consumidor (Indecopi) - Consultor**
Funciones : Apoyo económico para el análisis, informe, estudios e investigaciones para el Centro Especial de Monitoreo.
- Mar 2022 – Actualidad : **Departamento de Economía (UPC) – Asistente de Docencia.**
Funciones : Apoyar en las sesiones prácticas de los cursos, con la finalidad de consolidar conceptos teóricos a través de ejercicios y discusión de temas, con principal enfoque en la transmisión de ideas para lograr los objetivos planteados.
 - Introducción a la Microeconomía.
 - Microeconomía Avanzada.
 - Microeconomía Aplicada.
- Dic 2020 // Mar – May 2021: **Comisión de Dumping, Subsidios y Eliminación de Barreras Comerciales No Arancelarias (Indecopi) - Consultor**
Funciones : Sistematizar la información recopilada por la secretaría técnica en un procedimiento de investigación en materia de salvaguardas, además de generar los reportes requeridos por la comisión.
- Mar – Jun 2020 : **Ministerio de Economía y Finanzas - MEF. Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos – Consultor.**
Funciones : Análisis de los ingresos permanentes del personal activo correspondiente al D.L. 1132 del Sector Interior.
Sistematización de los ingresos permanentes y ocasionales del personal correspondiente en el D.L 1132 del Sector Interior, estimando la evolución de su impacto en el gasto fiscal.
- Set – Dic 2019 : **Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. Programa Nacional de Entrega de la Pensión no Contributiva a Personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza (Contigo) – Consultor.**
Funciones : Sistematizar la información de la Unidad de Operaciones y Transferencias del Programa Contigo para la elaboración del Padrón General de Usuarios.
Elaborar reportes estadísticos de los resultados del Padrón General de Usuarios. Proponer criterios de automatización de la información de la Unidad de Operaciones y Transferencias del Programa Contigo
- Set – Dic 2018 : **Ministerio del Ambiente. Programa Nacional de Conservación de Bosques – Consultor**
Funciones : Seguimiento de Planes de Inversión de Comunidades Nativas de la selva de Perú, en el marco de incentivos para la conservación de bosques. Colaborar

- con la creación y aplicación de nuevos instrumentos de seguimiento y evaluación.
- Jun 2017 – Ago 2018 : **Maximixe Consult S.A. - Analista de Inteligencia de Negocios y Mercados.**
Funciones : Manejo y procesamiento de base de datos a través de Stata, de fuentes nacionales e internacionales. Elaboración mensual de reportes de coyuntura económica de diversos sectores como Electricidad, Minería, Pesca, Agricultura, entre otros.
 - Ago 2015 – Dic 2016 : **Departamento de Economía (PUCP) – Asistente de Docencia.**
Funciones : Apoyar en las sesiones prácticas de los cursos, con la finalidad de consolidar conceptos teóricos a través de ejercicios y discusión de temas, con principal enfoque en la transmisión de ideas para lograr los objetivos planteados.
 - Economía General.
 - Historia del Pensamiento Económico.
 - Feb 2015 – Jul 2016 : **Revista ECONÓMICA (Revista de los estudiantes de Economía- PUCP) – Redactor.**
Funciones : Redacción de notas breves semanales (500 palabras aproximadamente) relacionados a coyuntura económica nacional y mundial.

INVESTIGACIÓN

- Mougnot, B., Amaya, E. and **D. Cárdenas** (2017), "Disability and Labor Market Earnings: Physically and Mentally Disabled Earnings Gaps in Peru". *Congreso de la Asociación Peruana de Economía (APE)*. Agosto 2017.
- **Cárdenas, D.** (2016), "Calculando el Efecto de la Rehabilitación de los Caminos Rurales Sobre los Ingresos de los Hogares". Artículo seleccionado para la 5ta. Edición Impresa de la Revista Económica. PUCP. Diciembre 2016.
- **Cárdenas, D.** (2016), "Efecto de la Rehabilitación de los Caminos Rurales Sobre los Ingresos de los Hogares". Proyecto de Tesis para optar el Grado de Licenciado. Facultad de Ciencias Sociales. PUCP.
- **Cárdenas, D.** (2015), "La Economía Campesina: Algunos Alcances". Artículo en la página web de la Revista Económica. PUCP.
<http://economica.pe/articulos/619-la-economia-campesina-algunos-alcances>

IDIOMAS

- Inglés, Nivel Avanzado. Asociación Cultural Peruano Británica (Británico).

INFORMÁTICA

- Microsoft Office, nivel avanzado. (CEPS- UNI)
- E-Views, nivel básico.
- Stata, avanzado. (CISEPA-PUCP)

FORMACIÓN ADICIONAL E INTERESES

- CIES: Evaluación de Impacto para la Gestión Pública. Jun-Jul 2021
- CISEPA: Taller de Evaluación de Impacto – Nivel Intermedio. Julio 2018.
- CISEPA: Taller de Introducción a la Evaluación de Impacto. Julio 2018.
- CISEPA: Taller de Investigación Social Aplicada usando STATA. Julio 2018.
- Infopuc: Curso de Stata para Economistas. Noviembre 2014.
- VII Coloquio de Estudiantes de Economía PUCP "La economía en debate. Perspectiva para un país desarrollado". Abril 2014.
- Área de interés: Organización Industrial. Entre los 5 primeros puestos en curso regular 2014-1. Facultad de Ciencias Sociales.
- Área de interés: Microeconomía II. Segundo puestos en ciclo regular 2013-2. Facultad de Ciencias Sociales.

REFERENCIAS PERSONALES

- Disponibles a previa solicitud.