

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA  
TOULOUSE LAUTREC**



**HERRAMIENTA DE INTEGRACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD MOTRIZ EN LIMA METROPOLITANA**

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en  
Dirección y Diseño Gráfico

**AUTOR:**

**DARA MARLITT PEREZ CORNEJO**

(<https://orcid.org/0009-0006-4549-9388>)

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en  
Comunicación Audiovisual y Multimedia

**AUTOR:**

**CARLOS EDUARDO SANDOVAL TIRADO**

(<https://orcid.org/0009-0004-2294-5803>)

**ASESORA:**

**MARY CONSUELO ALBAN SOLIS**

(ORCID: 0000-0002-3436-5249)

Lima - Perú  
**2023**

NOMBRE DEL TRABAJO

## HERRAMIENTA DE INTEGRACIÓN LABO RAL PARA PERSONAS CON DISCAPACID AD MOTRIZ EN LIMA METROPOLITANA - Pe

RECUENTO DE PALABRAS

**10178 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**60176 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**67 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.2MB**

FECHA DE ENTREGA

**Oct 9, 2024 12:30 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Oct 9, 2024 12:31 PM GMT-5**

### ● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado

## ● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>hdl.handle.net</b> Internet	3%
2	<b>repositorio.tls.edu.pe</b> Internet	2%
3	<b>bdigital.uexternado.edu.co</b> Internet	<1%
4	<b>Desarrollo Educativo S.A. Instituto Toulouse Lautrec on 2023-02-12</b> Submitted works	<1%
5	<b>docplayer.es</b> Internet	<1%
6	<b>panoramical.eu</b> Internet	<1%
7	<b>Universidad Privada del Norte on 2023-05-02</b> Submitted works	<1%
8	<b>issuu.com</b> Internet	<1%

## **Resumen del Trabajo de Investigación**

El trabajo de investigación se plantea en el contexto del área estratégica de desarrollo prioritario salud y bienestar social, con la actividad económica de otras actividades de servicios y busca resolver la escasez de herramientas para la postulación de empleo de las personas con discapacidad motriz que afrontan obstáculos para su desarrollo como profesionales exitosos. Teniendo como arquetipo personas entre 25 y 45 años de Lima Metropolitana.

Se utilizó la metodología de resolución creativa de problemas de Toulouse Thinking y Lean Startup para implementar los resultados, centrándose en el usuario y la colaboración. Estas incluyen pensamiento visual, técnica de persona para validar usuarios, mapas de actores para reconocer el contexto, propuesta de valor para consolidar el concepto innovador y modelo de negocio para observar la sostenibilidad de la propuesta. Estas herramientas se detallan en el documento adjunto.

La solución innovadora presentada en forma de propuesta de valor es un aplicativo que crea una comunidad de apoyo para personas con discapacidad motriz, destacando sus habilidades y brindándoles oportunidades laborales. Se presenta un modelo de negocio basado en servicios virtuales gratuitos con funciones adicionales por un costo extra, lo que fomenta la inclusión laboral y elimina la necesidad de infraestructura física.

Para la experimentación se diseñó el prototipo de herramienta de empleabilidad “Conectado” que permite visualizar al usuario los empleos, y a las empresas, las habilidades destacadas de cada postulante a contratar. Se realizó un testeo con aceptación

positiva por parte de los usuarios y empresas, donde se mencionó que la aplicación satisface sus necesidades al valorar sus habilidades en lugar de su limitación física.

Se concluye que la solución propuesta “Conectados” destaca y potencia las habilidades de los usuarios, con la finalidad de tener un perfil competitivo a la vista de las empresas, promoviendo la inclusión social.

**Palabras claves:** Integración Laboral, Tecnología, Resiliencia, Capacidad.

## TABLA DE CONTENIDO

### Resumen del trabajo de investigación

1. Contextualización del problema.....	14
2. Justificación.....	15
3. Reto de Innovación.....	16
3.1. Pregunta.....	17
3.2. Objetivo.....	18
4. Sustento teórico.....	19
4.1. Estudios previos.....	19
4.2. Marco teórico.....	24
4.2.1. Integración laboral.....	25
4.2.2. Infraestructura arquitectónica.....	25
4.2.3. Contratación de empleabilidad.....	26
4.2.4. Contratación de empleabilidad para personas con discapacidad.....	27
4.2.5. Habilidades intelectuales de personas con discapacidad motriz.....	28
4.2.6. Políticas de responsabilidad social.....	28
4.2.7. La resiliencia, habilidades sociales y competencias.....	29
4.2.8. Inserción sociolaboral de personas con discapacidad.....	30
4.2.9. Discapacidad motriz.....	32
4.2.10. Oportunidad laboral para personas con discapacidad motriz.....	33
4.2.11. Aplicativos de empleabilidad.....	34
5. Beneficiarios.....	35
6. Propuesta de valor.....	39
6.1. Propuesta de valor.....	39

6.2. Segmento de clientes.....	39
6.3. Canales.....	39
6.4. Relación con los clientes.....	40
6.5. Actividades clave.....	40
6.5.1. Psicología.....	40
6.5.2. Diseño Gráfico.....	40
6.5.3. Programación.....	41
6.6. Recursos clave.....	41
6.7. Aliados clave.....	41
6.8. Fuentes de ingreso.....	42
6.9. Presupuesto.....	42
7. Resultados.....	45
8. Conclusiones.....	46
9. Bibliografía.....	47
10. Anexos.....	55

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Presupuesto del proyecto</i> .....	
43	
Tabla 2. <i>Cuadro de ingresos usuarios</i>	44
Tabla 3. <i>Cuadro de ingresos empresa...</i>	44

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Gráfica del género de los encuestados con discapacidad motriz</i>	58
Figura 2. <i>Gráfica de edad de los encuestados con discapacidad motriz</i>	58
Figura 3. <i>Gráfica del distrito de los encuestados con discapacidad motriz</i>	59
Figura 4. <i>Gráfica de la ocupación de los encuestados con discapacidad motriz</i>	59
Figura 5. <i>Gráfica del porcentaje de empleabilidad</i>	60
Figura 6. <i>Porcentaje de la influencia de su discapacidad en la elección laboral</i>	61
Figura 7. <i>Porcentaje de prejuicios laborales, según los educadores encuestados.</i>	64
Figura 8. <i>Impacto de la falta de empleo en la autoestima e identidad</i>	64
Figura 9. <i>Diferencias en la disposición de empleo</i>	65
Figura 10. <i>Importancia de la tecnología y accesibilidad digital</i>	66
Figura 11. <i>Testeo del aplicativo Conectado a los empresarios.</i>	66
Figura 12. <i>Testeo del aplicativo Conectado a las personas con discapacidad.</i>	68

## 1. Contextualización del Problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) el 16% de la población mundial, sufren de alguna discapacidad. Diariamente estas personas enfrentan desafíos significativos como la discriminación, lo que conlleva a un desgaste de la salud física y mental; aunado a los obstáculos estructurales que incapacitan el desplazamiento o acceso a lugares públicos, el incumplimiento de ciertas normas del gobierno y beneficios sociales que permiten llevar a cabo las tareas fundamentales del trabajo para el cual han sido contratados (Centros para el control y la prevención de enfermedades [CDC, 2020]).

La realidad de las personas con discapacidad motriz evidencia una situación de desigualdad e imposibilitan tener una inclusión laboral satisfactoria y con condiciones laborales decentes, esto a menudo limita su acceso a la seguridad social y a sistemas de protección social contributiva. Por otro lado, las personas con discapacidad no solo enfrentan mayores tasas de inactividad laboral y desempleo, sino que también, aquellas que logran obtener un empleo, a menudo se ven relegadas a ocupaciones con bajos salarios informales e inestables con limitadas perspectivas profesionales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2022).

En el contexto peruano, se ha reportado que más de tres millones de individuos padecen de discapacidad, y de este grupo, el 15,1% presenta problemas de movilidad. Del número total de personas que padecen alguna discapacidad motora, el 56,4% son mujeres, mientras que los varones representan el 43,6%. Un intento del estado peruano por garantizar la igualdad y proteger los derechos de las personas con discapacidad es la promulgación de la Ley 29973. Sin embargo, se comprobó que el 8 de cada 10 personas con discapacidad no forman parte del mercado laboral en el Perú. (Instituto Nacional de

Estadística e Informática [INEI], 2018; Organización de Fondo de las Naciones Unidas en Materia de Población [UNFPA], 2018).

## **2. Justificación**

### **2.1 Justificación social**

El presente proyecto es fundamental ya que proporciona una herramienta de empleabilidad a las personas con discapacidad motriz de Lima Metropolitana, por tanto el instrumento favorece en la exploración de empleo pensados en sus necesidades, los cuales les otorgara autonomía y les fortalece su interacciones sociales.

Por otro lado, las empresas podrán percatarse mejor las habilidades de las personas con ciertas limitaciones, permitiéndoles mejorar su productividad, impulsando la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades convirtiéndose en referentes de buenas prácticas laborales (Femcet, 2020; Gestión, 2018).

### **2.2 Justificación práctica**

Con respecto a la investigación se halló que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2022) comenta que las personas que muestran alguna limitación física que se encuentran laborando es escasa en contraposición de las personas que no padecen de ciertas facultades que los limitan. Por consiguiente, el proyecto tiene la intención de incentivar la equidad en las oportunidades del ámbito laboral y aumentar la tasa de empleo entre los individuos con discapacidad motriz. Por con siguiente se está desarrollando una comunidad de apoyo para estas sector

desatendido, en el cual puedan establecer un enlace directo con las empresas por medio de una herramienta digital de empleo.

### **2.3 Justificación metodológica**

Para la elaboración del proyecto hemos utilizado la herramienta DPESTA se pudo comprender e identificar la situación actual de la desigualdad laboral para las personas que presentan alguna discapacidad motriz, reconociendo las oportunidades y amenazas. De tal manera que con el mapa de actores se identificó y se conoció a profundidad todas las partes interesadas o involucradas para la investigación. Por lo cual se identificaron cuatro arquetipos que representan a diferentes personas con discapacidad motriz que enfrentan subestimación, obstáculos laborales, desigualdad de oportunidades y barreras sociales. Dentro de sus insights claves destacan la necesidad de igualdad, equidad laboral, impacto en la salud mental y la lucha contra la estigmatización. Para ello se propone desarrollar una aplicación con el objetivo de mejorar las posibilidades de empleo para este sector de personas en Lima Metropolitana que tienen ansias de mostrar sus destrezas y facultades.

### **3. Reto de innovación**

Crear una **aplicativo de empleabilidad** para mejorar las **oportunidades laborales** y las conexiones inclusivas para personas con discapacidad motriz en Lima Metropolitana.

### **3.1 Preguntas**

#### **Pregunta**

#### **General:**

¿De qué manera la creación de un aplicativo de empleabilidad permitirá la creación de una comunidad de apoyo que facilite la visualización de oportunidades laborales y conexiones inclusivas para las personas con discapacidad motriz en Lima Metropolitana?

#### **Preguntas Específicas:**

P1: ¿Cuál es la situación de las personas con limitación física respecto a la creación de una comunidad de apoyo que facilite la visualización de oportunidades laborales y conexiones inclusivas para las personas con discapacidad motriz en Lima Metropolitana?

P2: ¿Cuál es la disposición de las empresas respecto a la creación de una comunidad de apoyo que facilite la visualización de oportunidades laborales y conexiones inclusivas para las personas con discapacidad motriz en Lima Metropolitana?

P3: ¿Qué recursos se requieren para el desarrollo de un aplicativo de empleabilidad que crea una comunidad de apoyo y facilite la visualización de oportunidades laborales y conexiones inclusivas para las personas con discapacidad motriz en Lima Metropolitana?

### **3.2 Objetivo**

**Objetivo General:**

Desarrollar un aplicativo de empleabilidad que permita la creación de una comunidad de apoyo que facilite la visualización de oportunidades laborales y conexiones inclusivas para las personas con discapacidad motriz en Lima Metropolitana.

**Objetivo Específicos:**

O1: Conocer la situación de las personas con limitación física con respecto a la creación de una comunidad de apoyo que facilite la visualización de oportunidades laborales y conexiones inclusivas para las personas con discapacidad motriz en Lima Metropolitana.

O2: Identificar la posición de las empresas respecto a la creación de una comunidad de apoyo que facilite la visualización de oportunidades laborales y conexiones inclusivas para las personas con discapacidad motriz en Lima Metropolitana.

O3: Determinar los medios que se solicitan para el desarrollo de un aplicativo de empleabilidad que crea una comunidad de apoyo y facilite la visualización de oportunidades laborales y conexiones inclusivas para las personas con discapacidad motriz en Lima Metropolitana.

**4. Sustento Teórico**

**4.1. Estudios previos**

Lezameta et al. (2022) elaboraron su estudio de maestría titulado “*Modelo ProLab: Disability Empowerment*, una propuesta sostenible para mejorar las oportunidades de empleo de la población con discapacidad en la ciudad de Lima Metropolitana”, para la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Teniendo como objetivo ofrecer un modelo de negocio el cual identifica el problema social y sus necesidades que enfrenta su usuario. Por lo cual se busca acrecentar las oportunidades laborales con el emprendimiento.

Como resultado del proyecto las personas con discapacidad física que tienen una micro o pequeñas empresas, puedan lograr obtener un ingreso fijo de acuerdo a su desempeño, promoviendo el crecimiento personal y profesional.

Llegando a la conclusión que la discapacidad no se considera como un limitante sino que se representa como una posibilidad de desarrollo personal. Además muestra un desarrollo sostenible que fortalece los valores de las empresas y el usuario de tal manera que se tiene un impacto positivo.

Se consideró el presente estudio de la tesis porque permite analizar de forma detallada los enfoques y criterios de las personas con discapacidad que tienen sus emprendimientos, además que se puede observar los beneficios que ofrecen las nuevas estrategias de empleabilidad; por ende contribuye un gran aporte para el proyecto.

Hernández et al. (2019) elaboraron su estudio de maestría titulado "La discriminación en los procesos de selección laboral: el caso de las personas con discapacidad en lima metropolitana”, para la Universidad San Ignacio de Loyola.

El objetivo fue saber si la discapacidad física afecta entre los jóvenes de 24 a 28 años que buscan algún empleo administrativo en Lima metro. Y conocer los factores que influyen.

Los resultados del estudio indicaron que la política del gobierno de protección a personas con discapacidad es insuficiente debido a la diversidad de perfiles en este grupo, y existe una percepción de discriminación en el proceso de selección laboral. La inserción laboral depende de habilidades, entorno personal y la disposición de los empleadores, destacando la necesidad de un apoyo personalizado para lograr una integración laboral efectiva.

Llegando a la conclusión que las ofertas de empleo público son inclusivas, pero las personas con discapacidad en las piernas enfrentan desafíos debido a percepciones negativas y barreras personales. Además, que hay discriminación en subgrupos, como mujeres y solicitantes de trabajos específicos, debido a la falta de experiencia. La juventud de las personas con discapacidad las hace vulnerables, a pesar de su alta motivación. Y que superar obstáculos como la falta de información y problemas de accesibilidad es esencial para lograr igualdad de oportunidades.

La utilidad de la tesis es para comprender las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad motriz al buscar empleo, e identificar las herramientas necesarias para optimizar el aplicativo y proporcionar soluciones más enfocadas a las necesidades de nuestro actor central.

Torrealva (2021). Elaboró su estudio de Bachiller titulado Condición laboral de las personas en situación de discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo,

para la Universidad Continental.

Tuvo como objetivo de estudio realizar un análisis a la integración laboral del sector que padecen de limitaciones física, visual o intelectual, con el fin de que estas conozcan sus derechos laborales y así promover un mayor compromiso por parte de la sociedad en la defensa de estos derechos, combatiendo cualquier tipo de discriminación.

Los resultados del estudio confirmaron que las personas que padecen ciertas facultades enfrentan limitaciones significativas en su integración laboral, por más que tienen una educación superior y perfiles laborales adecuados. Sumado a los obstáculos vivenciales como las barreras arquitectónicas que limitan el desplazamiento y acceso a determinados lugares, y las negativas percepciones de las entidades empleadoras para contratar a este grupo de personas.

Llegaron la conclusión que la discapacidad debe dejar de ser vista como un problema y empezar a verla como una fortaleza al igual que el resto de personas, de tal manera que que el proceso de inserción laboral de personas en situación de discapacidad fue efectivo ya que las personas en esta condición lograron obtener un empleo gracias a su formación académica y el respaldo brindado a la promoción del empleo para personas con discapacidad.

La utilidad de la tesis es para tener un panorama más amplio sobre los obstáculos que enfrentan las personas con limitaciones y observar el otro panorama de las empresas respecto a la inclusión teniendo hallazgos que nos apoye para así tomar puntos fuertes y dar soluciones eficaces a nuestra app.

Gil et al. (2020) elaboraron la tesis "Discapacidad Motora e Identidad Laboral". Trabajo de investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster y Especialista en Pedagogía y Desarrollo Humano, en la Universidad del Valle en Colombia.

Teniendo como objetivo, establecer la identidad laboral que construyen las personas con discapacidad motriz en el Municipio de Zarzal – Valle del Cauca. Además de conocer la necesidad de interpretar la vinculación de ellos en el mundo laboral, sus dificultades y reveló que cada individuo enfrenta los desafíos cotidianos utilizando las herramientas disponibles a su disposición. Estas herramientas y dispositivos variaron según las condiciones económicas y materiales de cada persona. Al proporcionarles acceso a estas herramientas, se les brinda la oportunidad de acceder a empleos que de otra manera no estarían al alcance de otros miembros de la población en cuestión.

Los autores concluyen que la identidad ha experimentado transformaciones a raíz de las modificaciones en los hábitos rutinarios de los habitantes. Estos cambios son evidentes en las conversaciones y diálogos entre los habitantes de la comunidad, quienes resaltan el comportamiento y habilidades de personas con discapacidades motoras. Dichos hábitos se han transformado a medida que la población ha construido una identidad que contribuye a la eliminación de prejuicios deslegitimados por la veracidad de los hechos. Por lo tanto, el hábito es una forma de visualizar la transformación social de la identidad en la población, mientras que la identidad a su vez contribuye a la transformación. En conclusión, se puede considerar que existe una relación interdependiente entre hábito e identidad.

De acuerdo con este enfoque, el beneficio monetario no es el objetivo de la sociedad ni del individuo, ya que la posesión de riqueza sólo tiene valor si se utiliza para el desarrollo personal o para contribuir al bienestar social. En otras palabras, la riqueza es útil solamente si se utiliza para aumentar las posibilidades de desarrollo personal dentro de la sociedad.

Luna et al. (2017). Elaboraron su estudio de Maestría titulado Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en el sector servicios, en la Universidad Externado de Colombia.

Tuvieron como objetivo de estudio identificar los factores necesarios que contribuyen a la definición y mejora de políticas empresariales destinadas a facilitar el acceso y la empleabilidad de personas con discapacidad motriz. Así mismo se busca conocer las percepciones de los Jefes (que trabajan en una empresa de servicios) relacionados con la empleabilidad de personas que se encuentran en situaciones de discapacidad, así como descubrir el conjunto de significados asociados a los factores que influyen en el acceso al empleo, el conocimiento de las políticas de cobertura y los beneficios que una empresa puede obtener en términos de inclusión laboral, incluyendo los beneficios tributarios que se derivan de esta acción con el propósito de generar conclusiones que puedan aportar a la formulación y mejora de políticas empresariales que favorezcan el acceso y la contratación de personas con discapacidad motriz.

Llegando a la conclusión que contar con experiencia previa en el empleo con personas con discapacidad se muestra como un factor importante para impulsar su inclusión en el entorno laboral, dado que proporciona una comprensión de las prácticas efectivas, los

derechos legales y la dinámica de trabajo en equipo. Asimismo, un 24% de los encuestados resalta la relevancia de reconocer la igualdad de oportunidades y valorar el desempeño de las personas con cierta discapacidad motriz. Además, qué ocupaciones en el ámbito administrativo y en roles relacionados con la atención al cliente, son especialmente favorables para mejorar las perspectivas laborales de las Pecdf, especialmente en áreas de apoyo y gestión. No obstante, se destaca la necesidad de una formación continua y una mayor difusión de información acerca de esta población y sus aptitudes, debido a la falta de conocimiento sobre las políticas gubernamentales vinculadas a la contratación e inclusión laboral de las Pecdf.

## **4.2. Marco teórico**

### **4.2.1. Integración laboral:**

Es el proceso en donde se tiene como propósito incorporar un grupo de trabajadores que buscan que se les respeten sus preferencias y condición física, siendo reconocidos por sus habilidades en el entorno de trabajo ya que no todos cuentan con accesibilidad de conseguir una oportunidad laboral. El programa de integración es una herramienta clave para las empresas que les permite establecer un ambiente laboral de inclusión, diversidad y equitativo, de este modo se mejora la dinámica entre los trabajadores de tal manera que aumentará la productividad, fomentan la colaboración y se podrá descubrir nuevos talentos.

Algunos puntos fundamentales de la integración es la orientación al personal de la empresa por medio de capacitaciones sobre las convicciones y creencias de la empresa para que de este modo el aprendizaje continuo brinde estar preparado a un entorno

cambiante. Por otro lado la comunicación abierta juega un rol importante ya que se promueve la escucha activa para los trabajadores de las empresa que les brinda la posibilidad a compartir sus opiniones e ideas construyendo un ambiente laboral amigable para sus trabajadores (Emiser, 2019; LinkedIn, 2023; Gestión, 2023).

#### **4.2.2. Infraestructura arquitectónica:**

La importancia de la arquitectura accesible en la vida de las personas con discapacidad, es fundamental para garantizar su independencia, permitiéndoles realizar una amplia variedad de actividades. Para lograr una arquitectura verdaderamente accesible, no es suficiente trabajar en elementos individuales, como la instalación de una rampa, sino que es necesario tener en cuenta aspectos más amplios, como el acceso, los espacios mínimos requeridos, los alcances, la señalización, y todo lo que forma parte de la construcción (García, 2020).

Mejorar el acceso y la movilidad para personas con discapacidades físicas no solo beneficia a este grupo, sino que también mejora la calidad de vida de todas las personas con limitaciones de movilidad.

Los espacios diseñados para ser accesibles deben tener ciertas características, como superficies lisas y sin desniveles abruptos, así como pisos antideslizantes que faciliten el movimiento seguro de las personas. La señalización debe ser inclusiva, con braille, señales auditivas y verbales, y lenguaje de señas. Es importante incorporar rampas, soportes y plataformas móviles para el desplazamiento de personas con discapacidades y diseñar pasillos y puertas con mayor amplitud para el paso de sillas de ruedas.

Además, los materiales, colores y texturas deben ser elegidos cuidadosamente para facilitar la orientación y el desplazamiento de personas con discapacidades. En última instancia, la arquitectura accesible es una parte fundamental de una sociedad empática y solidaria (Aesval, 2023).

#### **4.2.3. Contratación de empleabilidad:**

En América Latina la selección de personal es un tema relevante ya que las crisis global, tales como la pandemia o las guerras han provocando al mismo tiempo una inflación que impide que el panorama laboral mejore por lo cual ha afectado a los ciudadanos de tal forma que se necesita la activación de políticas que aporten a la construcción de empleos formales, del mismo modo los trabajos informales aumentaron similar como fue en la pandemia mostrándose más notorio en algunos países de latinoamérica, en vista de ello la informalidad junto a la pérdida del poder adquisitivo que afectó a la economía.

Por otro lado, los jóvenes trabajadores que se enfocan en la tecnología y en el sector público son los que están más propensos a renunciar, ya que están en búsqueda de un trabajo flexible con un salario alto. A partir de ello las empresas han proporcionado nuevos modelos de empleo que sean cómodos para sus colaboradores como el ya conocido el trabajar de manera híbrida que facilita hacerlo a distancia de ese modo está diseñado para desenvolver las capacidad y confianza de sus trabajadores con el apoyo de la tecnología de su lugar de trabajo, dando que se desea incrementar la productividad y siendo más amigable con el medio ambiente debido a que reducen la huella de carbon que

resultan cuando uno se desplaza a las oficinas (González, 2022; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023; El Comercio 2023).

#### **4.2.4. Contratación de empleabilidad para personas con discapacidad:**

Cuando se habla de personas con discapacidad y empleo, se refiere a ayudar para que puedan conseguir un empleo. Esto implica crear y mantener condiciones que les permitan acceder y participar en el mundo laboral. En la sociedad actual, esto es un gran desafío que afrontan todos los días los ciudadanos. Las empresas y otras instituciones deben garantizar que todos tengan las mismas oportunidades de empleo y crecimiento profesional.

Tradicionalmente, se han utilizado tres maneras de ayudar a que las personas con discapacidad trabajen en empleos regulares:

Empleo selectivo significa dar preferencia a las personas cuya capacidad para trabajar ha disminuido o se ha recuperado después de una pérdida.

Empleo incentivado implica ofrecer programas que animen a las empresas a contratar a trabajadores con discapacidad.

Empleo reservado significa reservar un cierto número de puestos de trabajo en una empresa solo para personas con discapacidad (Fencet, 2021; Almendros, 2015).

#### **4.2.5. Habilidades intelectuales de las personas con discapacidad motriz:**

Las personas que sufren alguna discapacidad, no quiere decir que no tengan habilidades, si no por el contrario, desarrollan otras de manera excepcional, haciéndolos destacar y tener resultados positivos al realizar tareas que requieran su habilidad mejorada, otorgando capacidades que pueden destacarse en el ámbito laboral, tanto en las competencias técnicas como blandas.

Las personas con discapacidad son excelentes trabajadores y se puede confiar en ellos. Son tan productivos como cualquier otro empleado, tienen menos accidentes y suelen conservar más tiempo sus trabajos que el personal general de una empresa.

Además, estas personas son una importante fuente de habilidades y talentos que no se suele aprovechar al máximo. Pueden adquirir habilidades técnicas si reciben la formación adecuada y tienen la capacidad de resolver problemas, habilidades que pueden transferir de su vida cotidiana. Aquellos que adquieren una discapacidad mientras están trabajando suelen tener habilidades y experiencias valiosas adquiridas en el entorno laboral, lo que complementa sus habilidades y calificaciones formales (Acción Contra el Hambre, 2023; ILO, 2010).

#### **4.2.6. Políticas de responsabilidad social:**

La Responsabilidad Social empresarial no solo va dirigido a cumplir con las leyes sino a buscar e implementar iniciativas que destaquen positivamente la reputación de los empresarios y sus compañías.

Las empresas aún no reclutan a trabajadores con discapacidad, no cuentan con alguna política formal que las incluya. No obstante, muchas de estas tienen una postura favorable

frente a la inclusión, dándole importancia a la necesidad ética de emplear a personas con discapacidad. Además, muchas organizaciones ven de una forma positiva la idea de implementar una política de inclusión porque les da beneficios tributarios.

Algunas empresas están comprometidas con la contratación de personas con discapacidad, ya sea que tengan o no experiencia. Dándole prioridad a la participación de los contratados con discapacidad, que en su rendimiento laboral. Esto muestra el aporte social de todos los empleados y plasma una buena actitud hacia la diversidad y la responsabilidad social empresarial (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

#### **4.2.7. La Resiliencia, habilidades sociales y competencias**

Las personas con discapacidad logran desarrollar una herramienta que contribuye a su empleo exitoso, la resiliencia. Esta capacidad permite a las personas superar la adversidad y emerger más fuertes. A pesar de estar expuesto a circunstancias estresantes y desafiantes, donde se logró desarrollar habilidades sociales, académicas y profesionales.

El desarrollo de habilidades sociales nos permite mejorar nuestras relaciones interpersonales, sentirnos mejor con nosotros mismos, alcanzar nuestras metas y evitar que los demás nos impidan alcanzarlas. Algunas de estas competencias incluyen asertividad, autoestima e inteligencia emocional. (Maturana, 2007; Roca, 2005).

La Competencia es la “capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado” (Sarazola, Machado y Pelaez, 1998 ).

La Competencia Laboral es una parte fundamental de un enfoque completo de capacitación que, desde su concepción y ejecución, une el mundo del trabajo y la sociedad con la educación. Su objetivo es mejorar el capital humano, considerándolo la principal fuente de innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad (Competencias laborales, 2003)

El desarrollo de habilidades y competencias sociales, junto con la resiliencia, genera trabajadores excepcionales capaces de resolver conflictos y problemas de manera eficiente. Como resultado, las empresas pueden mejorar su productividad y resolver problemas de manera eficaz. En última instancia, esto beneficia a las empresas al mejorar su rendimiento.

En cualquier trayecto laboral, surgen una serie de problemas que necesitan ser resueltos de inmediato o situaciones derivadas de decisiones anteriores que se deben afrontar en algún momento. La habilidad de un trabajador para comprometerse y ofrecer soluciones es muy apreciada en el mundo laboral. Identificar los problemas, encontrar soluciones e implementar acciones directas para resolverlos son características cruciales de un líder en cualquier organización (Gestión, 2018).

#### **4.2.8. Inserción sociolaboral de personas con discapacidad:**

Conforme a varios estudios de entidades expertas en la inserción sociolaboral han confirmado que las personas con discapacidad se diferencian por su motivación que los vuelven productivos y comprometidos que se pueden especializar en diferentes áreas de trabajo convirtiéndose en aspirantes idóneos, por lo tanto no hay pretextos válidos para

no incorporarlos al mercado laboral. Pues bien se tiene que considerar los puestos de trabajo más aptos para sus necesidades.

#### Discapacidad motriz

Las destrezas que tienen las personas con discapacidad motriz van enfocadas en la comunicación y el ser flexible a la adaptación de nuevos entornos de trabajo.

Algunos trabajos que están alineados con ellos es el teleoperado que se enfoca en realizar y recibir llamadas de personas que requieren información.

Asimismo el trabajo administrativo se requiere de conocimientos en herramientas informáticas que ayude a orientar a los usuarios de la empresa que se puede realizar en un espacio que no es necesario movilizarse, entre otros trabajos que pueden realizar tenemos en el sector textil, gerente de cobranza, el responsable de calidad de las tiendas, entre otros.

#### Discapacidad sensorial

Algunas de sus cualidades más resaltantes es que tienen una alta concentración las personas que tienen cierta discapacidad sensorial, por lo tanto para alcanzar su mayor potencial de sus habilidades los trabajos como el telemarketing que se trata de el contacto por teléfono sobre productos o promociones de algún servicio que se puede realizar en una oficina, por tanto los trabajos como grabador de datos que están encargados de la recopilación, organización y actualización de los datos que requieren de un enfoque mas analítico, también podemos encontrar los trabaja de producción, diseño gráfico, etc.

## Discapacidad intelectual

Está demostrado por estudios que las personas que presentan discapacidad intelectual suelen ser metódicos y constantes con las tareas que se proponen dado así que las probabilidades de fallar son mínimas. Por lo que los puestos de empleo ideales para ellos como la ordenanza ya que las actividades son repetitivas, entre otros trabajos que se pueden encontrar las operaciones manuales como operario de limpieza o en el área textil (Capacitación inclusiva, 2018; Instituto Superior de Estudios Sociales y Sociosanitarios [ISES], 2022; Cinia, 2023).

### **4.2.9. La Discapacidad motriz**

Para comenzar, lo primero que se debe saber es que existen múltiples términos para referirse a este tipo de discapacidad, (discapacidad motriz, discapacidad motora, discapacidad motórica, etc). En el presente proyecto, nos referiremos a nuestro usuario principal como persona con discapacidad motriz (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2020).

La discapacidad motriz, tal y como reconoce el Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC), comenta que la indiferencia trae como consecuencia de una deficiencia física que experimentan algunas personas para realizar actividades cotidianas como acceder a diferentes lugares y actividades que realizan todas las personas.

Uno de los principales desafíos que se enfrentan en la vida es la inserción laboral, ya que las entidades laborales no ven a estas personas por sus habilidades sino por la discapacidad que esta presenta, por ende tienen la percepción de que no son capaces de cumplir con un puesto de trabajo, además de que piensan que se requiere una compleja

adaptación del entorno físico debido a sus condiciones por lo cual tendrían que gastar un monto no previsto (Vivva, 2020; Torrealva, 2021).

#### **4.2.10. Oportunidad laboral para personas con discapacidad motriz**

Toda persona con discapacidad tiene el derecho de trabajar en igualdad de condiciones que cualquier otra persona, desempeñando un empleo de su libre elección o aceptado, con las mismas oportunidades y remuneración que los demás trabajadores, y condiciones laborales justas, seguras y saludable (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2020).

La discriminación presente en el mercado laboral de Lima Metropolitana tiene un efecto perjudicial y generalizado sobre las oportunidades de desarrollo de las poblaciones vulnerables. Las personas con discapacidad continúan enfrentando desafíos al buscar empleo y al ser marginadas del mercado laboral.

La falta de políticas inclusivas, la falta de cultura y capacidad en las organizaciones para adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad física; a su vez, la existencia de prejuicios y miedos populares en cuanto a su capacidad productiva, son factores que contribuyen a esta problemática. Como resultado, muchos individuos con discapacidad se enfrentan a la discriminación de la sociedad laboral, lo que limita su autonomía y calidad de vida. En este sentido, es fundamental brindar oportunidades de empleo a personas con discapacidad, incentivarlas a demostrar sus valiosas aptitudes y así, permitir a las empresas aprovechar su potencial.

Sin embargo, aún existen empresas que muestran desinterés en implementar a personas con discapacidad, ya que no ven su capacidad de evolución y profesionalismo. Es importante promover y apoyar la inserción laboral de las personas con limitaciones, y concientizar a las empresas sobre el valor de concluir este procedimiento de inserción, de manera responsable y sostenible (Hernández et al., 2019).

#### **4.2.11. Aplicativos de empleabilidad**

Los aplicativos digitales, cada vez son más usados por la sociedad. Según la empresa de tecnología publicitaria Adjoe que publica en Digital Market Insights, “los usuarios de smartphones dedican hoy una media de más de tres horas al día a las aplicaciones móviles” (Gestión, 2023).

Los aplicativos tecnológicos permiten realizar operaciones o tareas para facilitar una función determinada. Para la actividad de reclutamiento de personal, existen aplicativos como LinkedIn Recruiter, Indeed, entre otros.

Durante el proceso de selección de personal, los aplicativos pueden emplearse en parte o en todo el proceso. Así dan a conocer a la empresa que convoca los posibles candidatos, a la vez de dar información que pueda atraerlos, para luego gestionar las entrevistas y evaluarlos a fin de contratarlos.

LinkedIn, líder en el mercado de estos aplicativos, donde cada usuario coloca su perfil profesional y experiencia laboral, registra estadísticas que demuestran que los aplicativos de empleabilidad abarca no sólo el ámbito nacional, sino que se expande a

otros países.

Por otro lado el empleador, según estadística de esta misma plataforma, tiende a permanecer más tiempo en las empresas que laboran.

Según Jobvite, “el 87% de los reclutadores consideran que LinkedIn es el medio más eficaz para evaluar a los candidatos laborales”.

En general las plataformas de reclutamiento como parte de las redes sociales, permiten mayor rentabilidad en cuanto a costo del proceso, identificar en una base de perfiles al que mejor se ajuste al requerimiento del puesto de trabajo, a la vez permite al solicitante conocer previamente la cultura de la empresa que convoca (Jobvite, 2023).

## **5. Beneficiarios**

### **5.1. Directos**

Los beneficiarios directos son las personas con discapacidad motriz que harán uso del aplicativo, La app de empleabilidad que se llama Conectado está enfocada en destacar las habilidades de las personas con discapacidad motriz y proporcionar una alianza entre estas personas con las empresas en donde juntos puedan cumplir sus metas en el ámbito laboral y fomentar la inclusión en Lima Metropolitana.

### **5.2. Indirectos**

Los beneficiarios indirectos son las empresas que buscan contratar a personas con habilidades potenciales. Se beneficiarán al encontrar buenos talentos, además de contar con beneficios tributarios y ganar buena imagen como una marca que está siendo parte de la inclusión laboral.

- **Arquetipo del cliente**

Hombres y mujeres de Lima Metropolitana entre 25 y 45 años de edad con discapacidad motriz. Son el grupo principal de personas que no encuentran un puesto laboral debido a su discapacidad por la mala percepción de entidades que no creen en las capacidades potenciales de estas.

El arquetipo Maria es una madre de familia que tiene 38 años de edad, utiliza silla de ruedas debido a una lesión medular que sufrió a causa de un accidente automovilístico hace 10 años. A pesar de su discapacidad está decidida a superar cualquier obstáculo que se le atravesase, ha aprendido a adaptarse a las situaciones y a encontrar soluciones creativas para superar las barreras que se encuentra debido a su discapacidad. Siempre tiene una mirada positiva ya que siempre menciona que el mundo es un lugar lleno de oportunidades y que depende de uno mismo lograr sus objetivos. Ahora no se encuentra laborando debido a que la mayoría de entidades empleadoras tienen una negativa percepción y desconfianza sobre las habilidades y capacidades de estas personas para realizar alguna tarea o proyecto. Menciona que le gustaría que la evalúen por su capacidad y no ser vista con anterioridad por presentar una discapacidad.

Para la creación del arquetipo, se utilizó la herramienta de entrevistas y encuestas lo que nos permitió explorar a profundidad los problemas y necesidades específicos de estas personas, a su vez nos ayudó a validar las hipótesis obtenidas a través de investigaciones previas, pasando ese proceso se utilizó la herramienta visual Mapa de Empatía para comprender más a detalle a

un público objetivo. El propósito principal del arquetipo es apoyar a empatizar con los usuarios, entender sus necesidades, deseos, pensamientos y emociones. A continuación, proporcionaremos los hallazgos que se consideró para el usuario de la situación actual:

¿Qué ve el usuario en su entorno?

María utiliza una silla de ruedas debido a una lesión medular que sufrió en un accidente automovilístico hace 10 años. A pesar de su discapacidad está decidida a superar obstáculos que le puede dar la vida siempre con una mirada positiva.

¿Qué le duele/molesta?

Le duele que a pesar de su formación y experiencia como trabajadora social, enfrenta una serie de obstáculos al buscar empleo. A menudo, las empresas no están dispuestas a realizar las adaptaciones necesarias en el lugar de trabajo para acomodar su silla de ruedas. Además, ha notado que algunos empleadores tienen dudas sobre su capacidad para realizar ciertas tareas debido a su discapacidad.

¿Qué dice y hace?

Ella dice que la discapacidad no define quién es ni lo que puede lograr. Su experiencia y habilidad son lo que importa, a su vez comenta que es frustrante que algunas empresas no estén dispuestas a hacer adaptaciones mínimas para permitir trabajar a más personas con la misma condición.

¿Qué quiere o necesita?

Su necesidad más apremiante es encontrar un empleo estable en su campo de trabajo social o en un puesto relacionado con la atención al cliente. Esto no solo le proporciona una fuente de ingresos, sino que también le permitiría utilizar sus habilidades y experiencia para contribuir positivamente a la sociedad.

### **5.3.Cantidad de beneficiarios**

El proyecto se enfoca en hombres y mujeres con discapacidad motriz que residen en Lima Metropolitana que tienen entre 25 y 45 años de edad. Estos individuos fueron seleccionados debido a la desigualdad que se observa en el ámbito laboral, además de la ausencia de orientación en los procesos administrativos para postular a trabajos, lo que ha obstaculizado su desarrollo profesional. Con el objetivo de ayudarles a crecer como profesionales exitosos, se les ofrecerá un servicio que les proporcione métodos y herramientas para demostrar su capacidad de evolución y profesionalismo a las empresas. Además se busca promover y apoyar la incorporación laboral del sector que tienen cierta discapacidad, por lo tanto se concientizará a las empresas sobre las capacidades y destreza de estas personas de tal modo que se logre la inserción laboral de manera responsable y sostenible.

## **6. Propuesta de valor**

### **6.1. Propuesta de valor**

Para el proyecto se desarrolla una herramienta que permita la creación de una comunidad de apoyo que facilite la visualización de oportunidades laborales y que les permita destacar sus habilidades de las personas con discapacidad motriz. Al mismo

tiempo se creará una alianza con las empresas donde podrán fomentar la inclusión laboral, permitiendo mejorar su productividad de sus trabajadores.

## **6.2. Segmento de clientes**

En la investigación encontramos el público objetivo de nuestro proyecto que son personas con discapacidad motriz de 25 a 45 años de edad que se encuentran en búsqueda de conseguir empleo en Lima Metropolitana.

## **6.3. Canales**

Los medios de comunicación donde se compartirá información para dar a conocer la creación de la herramienta de empleabilidad será por un contacto directo con la comunidad local, voluntarios y fundaciones sociales nacionales; Además también se usará las redes sociales para los beneficiarios del proyecto.

## **6.4. Relación con los clientes**

Con nuestra investigación encontramos la mejor manera de poder relacionarnos con el cliente, el cual es por un modelo de negocio centrado en ellos, en donde se tendrá una comunicación fluida y personalizada en charla informativa sobre los avances y requisitos que se tiene como los aliados claves.

## **6.5. Actividades clave**

Para el proyecto se requiere llevar a cabo ciertas acciones que son valiosas para entrelazar al usuario con las empresa por medio de publicaciones de empleos, seminarios virtuales, networking, capacitaciones y seleccionar personal eficaz.

### **6.5.1. Psicología**

Se requiere psicólogos de recursos humanos para brindar capacitaciones en seminarios virtuales como también asesoramientos personalizados con recursos importantes para el desarrollo del usuario en sus postulaciones de trabajo.

### **6.5.2. Diseño gráfico**

Entre nuestros canales de difusión se necesita el diseño gráfico para comunicarnos de forma asertiva por medio de las redes sociales, además que se necesita una línea gráfica para la representación de nuestra misión y visión del proyecto que se desea transmitir en la herramienta de empleabilidad para las personas con ciertas limitaciones y las empresas.

### **6.5.3. Programación**

Para la elaboración de la propuesta de valor se tendrá el apoyo de un programador como parte del desarrollo y elaboración de la aplicación, como también para la organización de la experiencia del usuario y la facilidad al usarlo.

## **6.6. Recursos clave**

Nuestros recursos serán los Diseñador de UX quienes harán el prototipo de diseño con las funcionalidades de cada apartado, estará trabajando de la mano con el Desarrollador de software quien realizará la creación del aplicativo, así mismo contaremos con las redes sociales para hacer publicidad a la app y destacar a las empresas que participan de la inclusión laboral, para ello trabajaremos con un equipo de community manager quienes se encargaran de las estrategias.

## **6.7. Aliados clave**

Entre los aliados claves para el proyecto tenemos a empresarios con buena disposición, municipalidades, funcionarios, marcas patrocinadoras, influencers y medios de comunicación que están relacionados con nuestro usuario.

## **6.8. Fuentes de ingresos**

Se han considerado opciones de suscripción para mejorar la búsqueda y propuesta de empleos. Ofreciendo diversas opciones de pago, como tarjetas bancarias, transferencias y aplicaciones de pago rápido.

## **6.9. Presupuesto**

Para el proyecto se contará con diferentes recursos de producción, administrativo, logístico y financiero, para el desarrollo y difusión de la aplicación. Por otro lado, se obtendrán ingresos por los paquetes de suscripción tanto para usuarios como para las empresas.

**Tabla 1:**

*Presupuesto del proyecto*

## Costos y presupuesto

<b>Concepto</b>		
<b>1</b>	Sueldos	
<b>1.1</b>	Desarrollador de Software	S/. 2,500
<b>1.2</b>	Diseñador Ux (Practicante)	S/. 850
<b>1.3</b>	Psicologo Reclutador	S/. 800
<b>1.4</b>	Marketing	S/. 1,300
<b>1.5</b>	Diseñador	S/. 2,500
<b>1.6</b>	Diseñador Publicitario	S/. 1,250
<b>1.7</b>	Influencers	S/. 400
<b>1.8</b>	Ingeniero	S/. 1,430
<b>2</b>	Alquiler de laptops (2)	S/. 1,200
<b>3</b>	App de video llamada - Zoom	S/. 200
<b>4</b>	Mantenimiento de la App	S/. 400
<b>5</b>	Publicación en redes sociales	S/. 150
	<b>Subtotal</b>	<b>S/. 12,980</b>

**Tabla 2:***Cuadro de ingresos usuarios*

Ingreso - Usuario			
<b>Categoría</b>	<b>Costo Unitario (soles)</b>	<b>Ingreso Mensual (soles)</b>	<b>Ingreso Trimestral (soles)</b>
Paquete 1 usuario	S/. 19	S/. 1,900	S/. 5,700
Paquete 2 x 1	S/. 37	S/. 1,850	S/. 5,550
Premium (2 meses)	S/. 70	S/. 1,750	S/. 5,250
<b>TOTAL</b>			S/. 16,500

**Tabla 3:***Cuadro de ingresos empresa*

Ingreso - Empresa			
<b>Categoría</b>	<b>Costo Unitario (soles)</b>	<b>Ingreso Mensual (soles)</b>	<b>Ingreso Trimestral (soles)</b>
Básico	S/. 35	S/. 7,000	S/. 21,000
Paquete 1	S/. 75	S/. 7,500	S/. 22,500
Premium Usuario	S/. 120	S/. 120,000	S/. 360,000
<b>TOTAL</b>			S/. 403,500

Teniendo en cuenta el total de ingresos estimados, con el total de inversión y el total de gastos. Se tendría una utilidad de 395, 620 soles.

## 7. Resultados

- El presente proyecto logró cumplir con el reto de innovación. Según los resultados del testeo que se realizó a las personas con discapacidad motriz de 25 a 45 años de Lima Metropolitana, se logró tener una aceptación positiva con el aplicativo por parte de los usuarios, ya que mencionaron que este cumple con lo que buscan que es el ser destacados por sus habilidades logrando que las empresas vean el potencial que ellos tienen y que son capaces para tener un puesto de trabajo.
- Les llamó la atención la comunidad que presenta la app ya que perciben un genuino compromiso hacia ellos porque le brindamos la posibilidad de acceder a cursos que les permitirán potenciar sus habilidades y así lograr potenciar su perfil siendo vistos por las empresas como un postulante competente que se destaca por sus conocimientos. Mencionaron que el punto del networking es una oportunidad muy complaciente porque podrán tener una conversación cercana con estas empresas. Es importante destacar que le proporcionamos una definición de lo que incluirá este apartado ( será una feria de empleo con un ambiente inclusivo donde ellos podrán establecer una conexión de contacto con las empresas donde podrán hablar sobre sus capacidades y así generar una cercanía y tal vez una posible entrevista).
- Se realizó un testeo a 10 empresas donde anteriormente se les había encuestado para ver el punto de vista del ¿ Por qué las empresas no contratan a personas con discapacidad motriz?, en este caso se le hizo un testeo a estas empresas

mostrándole el aplicativo, donde recibimos opiniones positivas acerca de la app, mencionaron que tenemos puntos muy favorables ya que destacamos mucho las capacidades y habilidades de los postulantes, mostrando que son aptos para el puesto de trabajo, también les pareció muy bueno el apartado de la comunidad que ofrece la app ya que le ofrecemos a las empresas cursos que pueden llevar, webinar, networkings y publicidad de que son parte de la inclusión laboral.

## **8. Conclusiones**

Las nuevas tecnologías, como la aplicación Conectado que fue realizada para abordar los desafíos específicos de las personas con discapacidad motriz, se han convertido en herramientas cruciales para mejorar las oportunidades laborales de este grupo. Conectado no solo facilitan la búsqueda de empleo, sino que también permiten realizar actividades laborales con eficacia, fomentan la creación de vínculos laborales sólidos que contribuyen a la construcción de entornos laborales inclusivos. La integración de estas tecnologías es esencial para promover la igualdad de oportunidades en los ámbitos social y laboral.

Sin embargo, es importante la revisión de la forma en la que se está utilizando las leyes que protegen a las personas con discapacidad motriz, en cuanto al acceso laboral en los diferentes sectores económicos. La población que está en actividad se enfrenta a dificultades como escaso acondicionamiento de áreas que faciliten su movilidad y desempeño en el lugar de trabajo; por esto hay pocos programas que eduquen sobre este tema y la falta de objetivos de contratación. A la vez, no se cuenta con un sistema de

asistencia que posibilite la contratación y garantice las oportunidades de educación y capacitación laboral.

Por tanto, es necesario la participación activa de las personas con discapacidad motriz en las evaluaciones y establecer un seguimiento a largo plazo para comprender cómo, en la práctica, estas leyes están funcionando y cómo se pueden mejorar para garantizar la igualdad de oportunidades. Destacando la relevancia de las nuevas tecnologías que complementan y optimizan la inclusión laboral, sirviendo como una herramienta fundamental en este proceso.

## 9. Bibliografía

- Alvarado G. (2021). *Turismo accesible para personas con discapacidad motriz como aporte al desarrollo turístico en la playa de Pimentel Chiclayo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8344/Alvarado%20Gonz%c3%a1les%20Mar%c3%ada%20De%20Los%20Angeles.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arranz (2023, 11 de abril). *Que es la discapacidad motora*. Blog de empleo.  
[https://fundaciondecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-motora/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20del%20movimiento%20y%20la%20postura%C2%BB%20\(11%20de%20abril%202023\)](https://fundaciondecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-motora/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20del%20movimiento%20y%20la%20postura%C2%BB%20(11%20de%20abril%202023))

Banco Mundial. (s.f). *Rompiendo Barreras - Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe.*  
<https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/rompiendo-barreras>

Banco Mundial. (2023, 3 de abril). *La inclusión de la discapacidad.*  
<https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>

Capacitación Inclusiva. (2018, 26 de Septiembre). *Trabajos en los que pueden formarse personas con discapacidad.*  
<https://www.capacitacioninclusiva.com/trabajos-en-los-que-pueden-formarse-personas-con-discapacidad>

Carolina Gonzáles. (2022, 11 de Agosto). *Tendencias del mercado laboral en Latinoamérica según EY. Building a better working world.*  
[https://www.ey.com/es\\_pe/workforce/tendencias-mercado-laboral-latinoamerica-ey](https://www.ey.com/es_pe/workforce/tendencias-mercado-laboral-latinoamerica-ey)

Centro Especial de Treball [Fencet]. (s.f). *Los Beneficios de tener un empleo.*  
<https://femcet.com/es/beneficios-de-tener-un-empleo-para-personas-con-discapacidad/>

Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades [CDC]. (2020, 16 de

Setiembre). *Obstáculos a la participación.*

<https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-barriers.html>

CINIA de México. (2023). *Trabajos que pueden desempeñar personas con discapacidad.*

<https://cinia.com.mx/blog/trabajos-que-pueden-desempenar-personas-con-discapacidad/>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2022, 07 de Diciembre). *Presentación virtual: Desafíos y reflexiones en los sistemas de protección social para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe.*

<https://www.cepal.org/es/eventos/presentacion-virtual-desafios-reflexiones-sistemas-proteccion-social-la-inclusion-laboral#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad%20experimentan,social%20y%20protecci%C3%B3n%20social%20contributiva>

Cyber Normal (2022, 14 de Marzo). *Discapacidad Motora: Definición, Tipos, Origen Y Retos.* <https://cybernormal.com/blog/discapacidad-motora-definicion/>

Emiser. (2023, 21 de Febrero). *Programas de integración laboral que siguen las empresas más innovadoras.*

<https://www.emiser.es/programas-de-integracion-laboral-de-empresas-innovadoras>

García, L. (2020). *La percepción e importancia de la arquitectura para facilitar la vida de las personas con discapacidad.*

[https://issuu.com/espacioidiseno/docs/publicacion\\_dise\\_oincluyente\\_17.02\\_compressed/s/11747124#:~:text=Una%20arquitectura%20accesible%20permite%20a,un%20mayor%20n%C3%BAmero%20de%20actividades](https://issuu.com/espacioidiseno/docs/publicacion_dise_oincluyente_17.02_compressed/s/11747124#:~:text=Una%20arquitectura%20accesible%20permite%20a,un%20mayor%20n%C3%BAmero%20de%20actividades)

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INE]. (2019, Julio). *En el país existen 3 millones 209 mil 261 personas con discapacidad.*

[https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/np\\_136\\_2019\\_inei.pdf](https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/np_136_2019_inei.pdf)

Instituto Superior de Estudios Sociales y Sociosanitarios [ISES]. (2022). *Los mejores trabajos para personas con discapacidad.*

<https://www.isesinstituto.com/noticia/los-mejores-trabajos-para-personas-con-discapacidad>

Lezameta M. (2022). *Modelo ProLab: Disability Empowerment, una propuesta sostenible para mejorar las oportunidades de empleo de la población con discapacidad en la ciudad de Lima Metropolitana* [Tesis de Magíster, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Acceso Libre a Información Científica para la innovación [ALICIA].

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPUC\\_0ae64f333c9760d8dad420e29fbba092/Description#tabnav](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPUC_0ae64f333c9760d8dad420e29fbba092/Description#tabnav)



Observatorio de la Discapacidad Física [ODF]. *La discapacidad física: ¿qué es y qué tipos hay?*

<https://www.observatoridiscapacitat.org/es/la-discapacidad-fisica-que-es-y-que-tipos-hay>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2023, 7 de Marzo). Discapacidad.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

<https://www.observatoridiscapacitat.org/es/la-discapacidad-fisica-que-es-y-que-tipos-hay>

Pearson. (2021, 19 de Julio). *Competencias laborales: ¿qué son y cuáles son más valoradas?*

<https://blog.pearsonlatam.com/talento-humano/competencias-laborales-mas-valoradas>

Poder Legislativo. (2012, 24 de diciembre) *Ley 29973*.

<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>

Plataforma digital única del Estado Peruano. (2022, 13 de Octubre) *Reporte del mercado laboral de las personas con discapacidad en el Perú, 2019-2022*.

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3591922-reporte-del-mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-peru-2019-2022>

Ramos, E. (2022) *¿Cuál es la situación de las personas con discapacidad en el Perú?*, Verificador.

<https://larepublica.pe/verificador/2022/12/05/cual-es-la-situacion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-peru>

Redactor EC. (2023, 23 de Abril). *Trabajos Híbridos: ¿Por qué se espera que sigan siendo relevantes en el 2023?*. *El comercio*.

<https://elcomercio.pe/economia/trabajos-hibridos-por-que-se-espera-que-sigan-siendo-relevantes-en-el-2023-noticia/?ref=ecr>

Torrealva V. (2021). *Condición laboral de las personas en situación de discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo*. [Tesis de Bachiller, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental trabajo de investigación.

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9978/1/IV\\_FDE\\_3\\_12\\_TI\\_Torrealva\\_Vilcahuaman\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9978/1/IV_FDE_3_12_TI_Torrealva_Vilcahuaman_2021.pdf)

UNFPA. (2018, 25 de septiembre). *8 de cada 10 personas con discapacidad no participan del mercado laboral en el Perú*.

<https://peru.unfpa.org/es/news/8-de-cada-10-personas-con-discapacidad-no-participan-del-mercado-laboral-en-el-per%C3%BA>

Urbani, N. y Rizzanti, G. (2006). *Habilidades sociales y competencias requeridas para el mundo del trabajo*.

<https://feeye.uncuyo.edu.ar/web/posjornadasinve/area2/Trabajo%20-%20trabajo%20docente/302%20-%20Urbani%20y%20Rizzanti%20-%20FEEyE.pdf>

Vilca V. (2023, 30 de Julio). En busca de una oportunidad: la inclusión laboral en el Perú. *Gestión*.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/en-busca-de-una-oportunidad-la-inclusion-laboral-en-el-peru-empresas-management-empleo-inclusion-laboral-pea-conadis-ministerio-de-trabajo-renzo-costa-bimbo-peru-pieta-noticia/?ref=gesr>

## 10. Anexos

### 10.1. Encuestas para personas con discapacidad motriz:

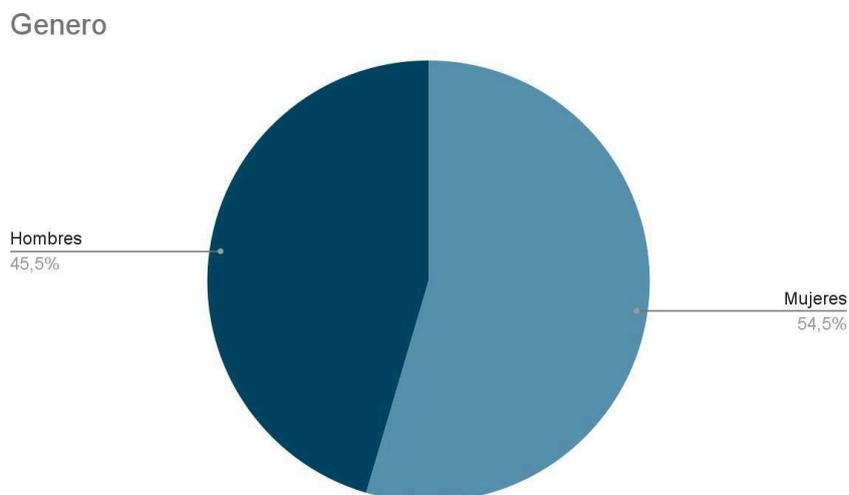
Las encuestas para las personas con discapacidad motriz en Lima metropolitana.

1. Sexo: Masculino \_\_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_\_
2. Edad: \_\_\_\_\_
3. Distrito: \_\_\_\_\_
4. Ocupación: \_\_\_\_\_
5. ¿Has buscado empleo en los últimos 12 meses? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
6. ¿Cuánto tiempo llevas buscando empleo?
7. ¿Cuántas solicitudes de empleo has enviado en ese período?
8. ¿Has tenido alguna entrevista de trabajo durante tu búsqueda de empleo?
9. ¿Crees que tu discapacidad motriz ha influido en la decisión de los empleadores de no contratarte? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
10. ¿Has experimentado discriminación en el proceso de selección de empleo debido a tu discapacidad motriz?
11. ¿Has solicitado adaptaciones razonables en el lugar de trabajo y, en caso afirmativo, fueron proporcionadas?

12. ¿Has tenido dificultades para acceder a las instalaciones de empleadores durante las entrevistas o el trabajo?
13. ¿Qué desafíos específicos has enfrentado al buscar empleo debido a tu discapacidad motriz?
14. ¿Has identificado soluciones o estrategias personales para superar estos desafíos?
15. ¿Sientes que las actitudes negativas de los empleadores hacia las personas con discapacidad motriz son un obstáculo para conseguir empleo?
16. ¿Has participado en programas de empleo o servicios de apoyo específicos para personas con discapacidad?
17. ¿Sabías que hay una ley que obliga a las entidades privadas y públicas a cumplir con un porcentaje específico de dar trabajo a personas con habilidades diferenciales ?
18. ¿Qué opina sobre las leyes implementadas sobre las oportunidades de empleo para personas con habilidades diferenciales?
19. ¿Tienes la impresión de que hay suficiente información y recursos disponibles para ayudar a las personas con discapacidad motriz a encontrar empleo?
20. ¿Qué tipo de empleo estás buscando y en qué industria?
21. ¿Qué adaptaciones o ajustes razonables consideras necesarios en el lugar de trabajo para facilitar la inclusión de personas con discapacidad motriz?

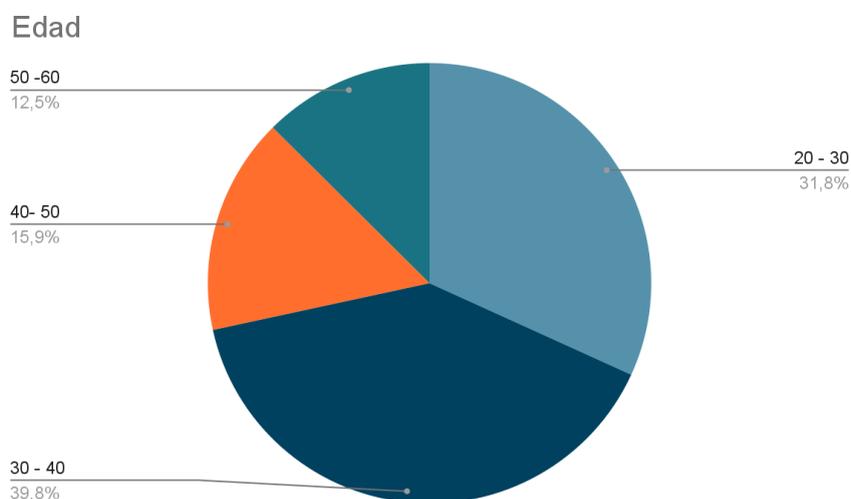
22. ¿Qué recursos o servicios crees que serían más útiles para las personas con discapacidad motriz en su búsqueda de empleo?
23. ¿Cómo crees que se podría sensibilizar a los empleadores sobre la importancia de contratar a personas con discapacidad motriz?
24. ¿Existen organizaciones o programas de apoyo que has encontrado especialmente útiles en tu búsqueda de empleo?
25. ¿Tienes sugerencias para mejorar la accesibilidad en los procesos de solicitud de empleo y entrevistas?
26. ¿Qué consejos darías a otras personas con discapacidad motriz que están buscando empleo?

**Figura 1:** *Gráfica del género de los encuestados con discapacidad motriz.*



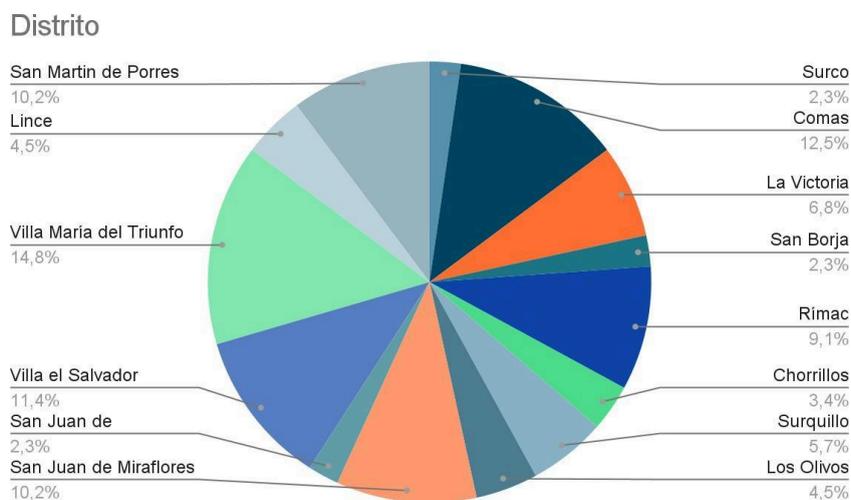
En la figura 1, se muestra que el 45,5% de las personas encuestadas con discapacidad motriz fueron hombres y 58,5% mujeres.

**Figura 2:** *Gráfica de edad de los encuestados con discapacidad motriz.*



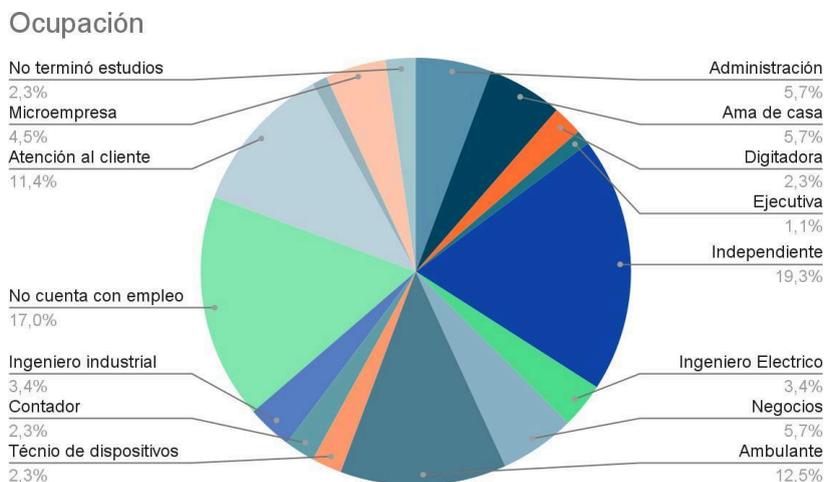
En la figura 2, se muestra la edad de los encuestados, teniendo como resultado que el 39,8% tienen entre 30 a 40 años; el 31,8% tienen entre 20 a 30 años; el 15,9% tienen entre 40 a 50 años y el 12,5% tienen entre 50 a 60 años.

**Figura 3:** Gráfica del distrito de los encuestados con discapacidad motriz.



En la figura 3, se muestra el distrito en donde viven las personas con discapacidad motriz encuestadas, donde el 14,8% son de Villa María del Triunfo ; 12,5% son de Comas ; 11,4% son de Villa el Salvador; 10,2% son de San Martín de Porres; 10,2% son de San Juan de Miraflores; 9,1% son de Rimac; 6,8% son de La Victoria ; 5,7% son de Surquillo; 4,5% son de Los Olivos ; 4,5% son de Lince ; 3,4 % son de Chorrillos ; 2,3% son de Surco; 2,3% son de San Juan de Lurigancho; 2,3% son de San Borja.

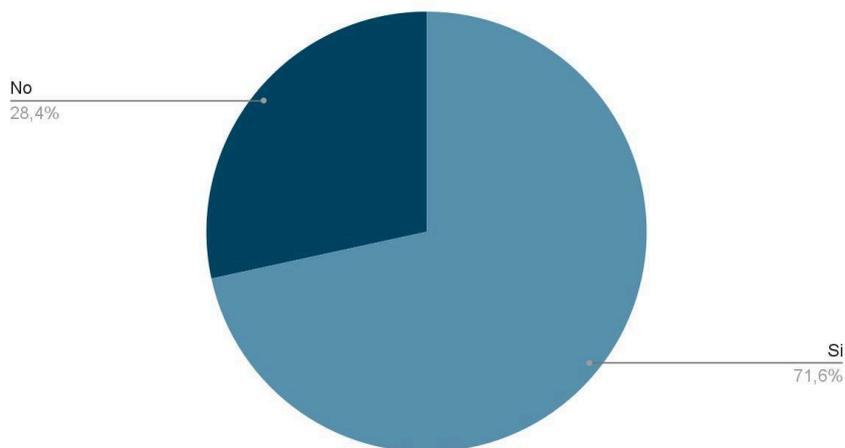
**Figura 4:** Gráfica de la ocupación de los encuestados con discapacidad motriz.



En la figura 4; se muestra la ocupación de las personas con discapacidad motriz encuestadas, teniendo como resultado que el 19,3 trabaja de forma independiente; el 17,0% no cuentan con empleo; 12,5% trabajan de forma ambulante; 11,4% trabajan en atención al cliente; 5,7% son administradores; 5,7% son amas de casa; 5,7 trabajan en finanzas; 4,5% tienen una microempresa; 3,4% son ingenieros industriales; 3,4% son ingenieros eléctricos; 2,3% no terminaron sus estudios; 2,3% son contadores; 2,3% son técnicos de dispositivos ; 2,3% son digitadoras; 1,1% son ejecutivos .

**Figura 5:** *Gráfica del porcentaje de empleabilidad*

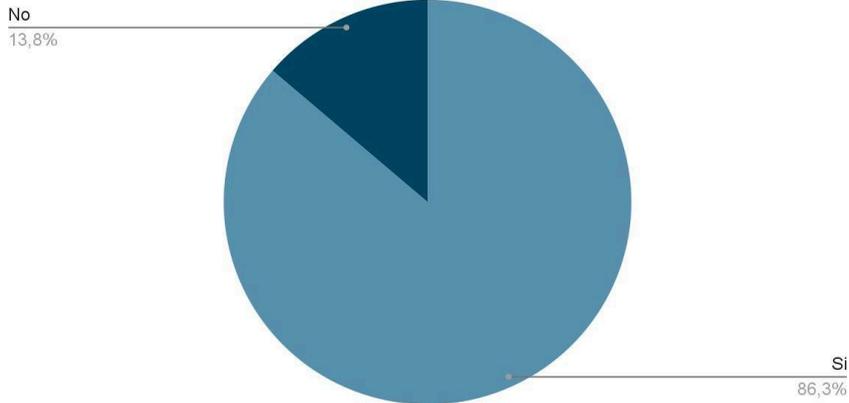
¿ Has buscado empleo en los últimos 12 meses?



En la figura 5, se observa que el 28,4% de personas con discapacidad motriz encuestadas, no ha buscado empleo en los últimos 12 meses y el 72,6% si ha buscado empleo en los últimos 12 meses.

**Figura 6:** Gráfica del porcentaje de la influencia de su discapacidad en el proceso de elección laboral.

¿Crees que tu discapacidad ha influido en la decisión de los empleadores en no contratar?



En la figura 6, se tiene como resultado que el 86,3% de personas con discapacidad motriz encuestadas, cree que su discapacidad ha influido en la decisión de los empleadores en no contratarlos, mientras que el 13,8% considera que su discapacidad no ha influido en esta decisión.

## 10.2. Encuestas para Educadores y formadores especializados:

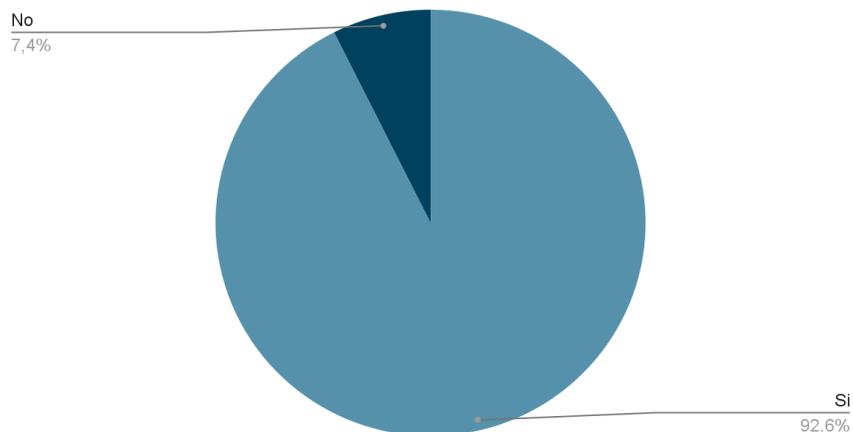
Las encuestas para educadores y formadores especializados.

1. Sexo: Masculino \_\_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_\_
2. Edad: \_\_\_\_\_
3. ¿Desde su perspectiva profesional, cree que las personas con discapacidad motriz enfrentan desafíos significativos para encontrar empleo?
4. ¿Cree que existen estereotipos o prejuicios comunes hacia las personas con discapacidad motriz en el ámbito laboral y, en caso afirmativo, cuáles son los más frecuentes?
5. Desde su experiencia, ¿qué impacto puede tener la falta de empleo en la autoestima y la identidad de las personas con discapacidad motriz?
6. ¿Ha observado diferencias significativas en la disponibilidad de empleo para personas con discapacidad motriz en distintos sectores industriales o geográficos?
7. ¿Qué medidas específicas cree que podrían tomar los gobiernos o las instituciones para mejorar las oportunidades de empleo para personas con discapacidad motriz?
8. ¿En su experiencia, qué papel desempeñan las habilidades y la formación educativa en la capacidad de las personas con discapacidad motriz para encontrar empleo?

9. ¿Qué consejos o estrategias ofrece a las familias y cuidadores de personas con discapacidad motriz que buscan apoyar a sus seres queridos en la búsqueda de empleo?
10. ¿Ha visto casos en los que las personas con discapacidad motriz han tenido éxito en la creación de sus propios negocios o emprendimientos?  
¿Qué factores contribuyeron a su éxito?
11. ¿Cómo puede la tecnología y la accesibilidad digital jugar un papel en la mejora de las oportunidades de empleo para personas con discapacidad motriz, según su experiencia?
12. ¿Qué iniciativas o programas de inclusión laboral para personas con discapacidad motriz ha encontrado más efectivos en su experiencia?
13. ¿Qué aspectos del apoyo psicológico considera esenciales para ayudar a las personas con discapacidad motriz a sobrellevar los desafíos laborales y mantener una salud mental positiva?
14. ¿Tiene algún comentario adicional o experiencia personal que desee compartir en relación con este tema?

**Figura 7:** *Porcentaje de prejuicios laborales, según los educadores encuestados.*

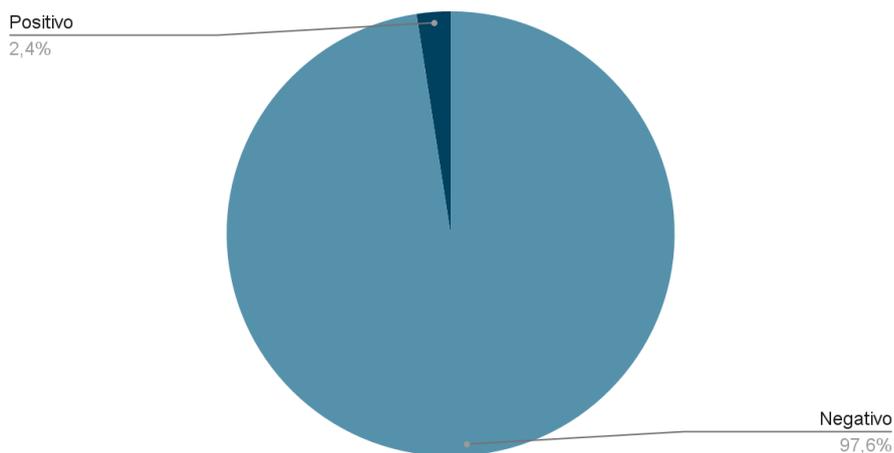
¿Cree que existen estereotipos o prejuicios comunes hacia las personas con discapacidad motriz en el ámbito laboral y, en caso afirmativo, cuáles son los más frecuentes?



En la figura 7, se muestra que el 92,6% de los educadores encuestados, cree que si existen estereotipos o prejuicios hacia las personas con discapacidad motriz en el ámbito laboral y el 7,4% cree que no existen estereotipos o prejuicios.

**Figura 8:** *Impacto de la falta de empleo en la autoestima e identidad*

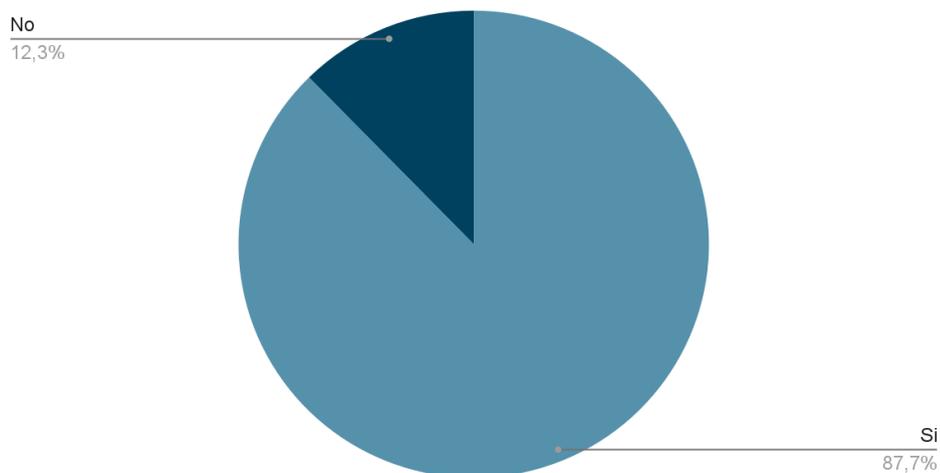
Desde su experiencia, ¿qué impacto puede tener la falta de empleo en la autoestima y la identidad de las personas con discapacidad motriz?



En la figura 8, según los educadores encuestados, se observa que el 97,6% considera que la falta de empleo genera un impacto negativo, mientras que el 2,4% considera que genera un impacto positivo.

**Figura 9:** *Diferencias en la disposición de empleo*

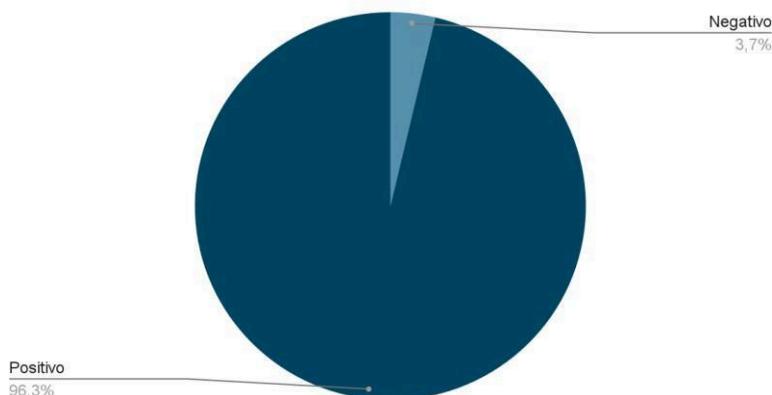
¿Ha observado diferencias significativas en la disponibilidad de empleo para personas con discapacidad motriz en distintos sectores industriales o geográficos?



En la figura 9, se muestra como resultado que el 87,7% de educadores encuestados ha observado diferencias significativas en la disponibilidad de empleo para las personas con discapacidad y el 12,3% no ha observado diferencias.

**Figura 10:** *Importancia de la tecnología y accesibilidad digital*

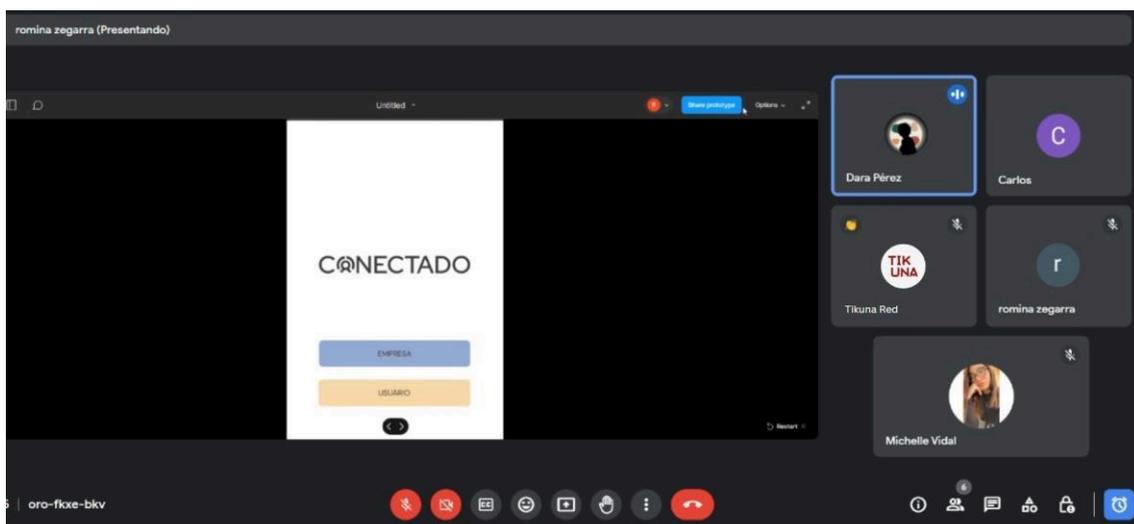
¿Cómo puede la tecnología y la accesibilidad digital jugar un papel en la mejora de las oportunidades de empleo para personas con discapacidad motriz, según su experiencia?

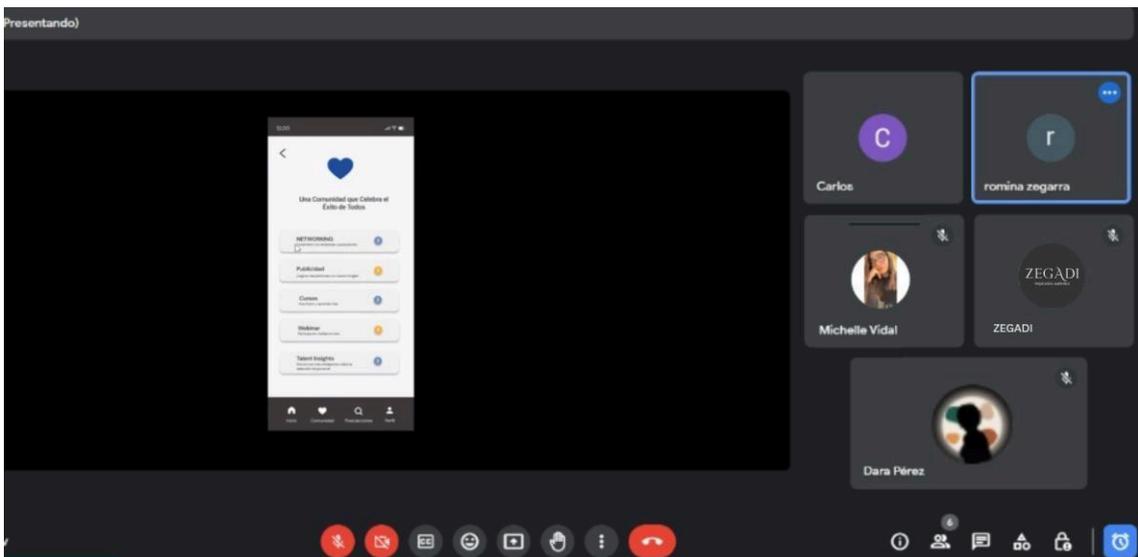
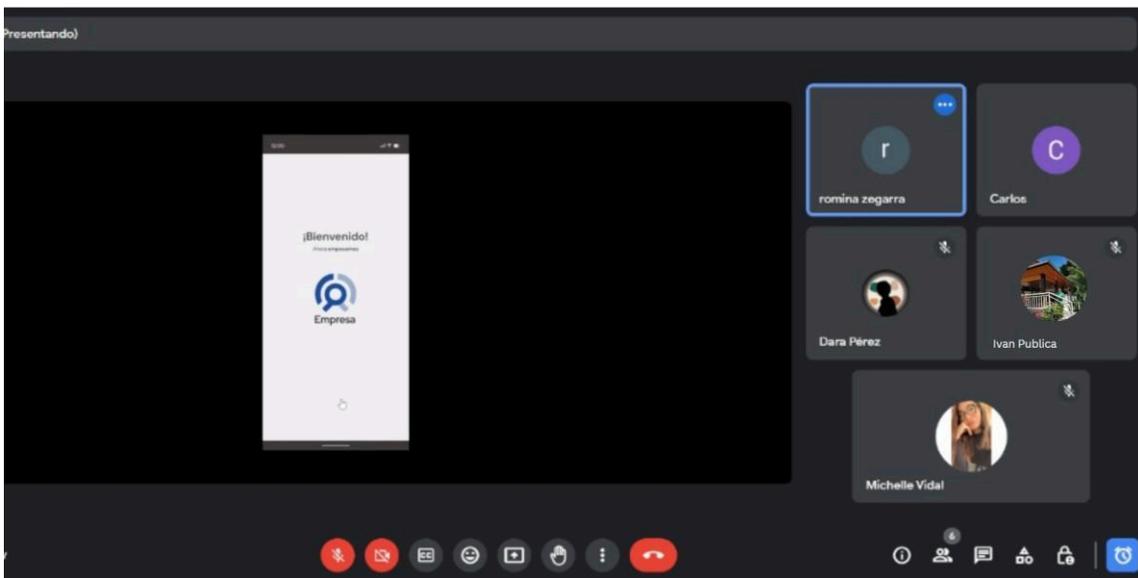
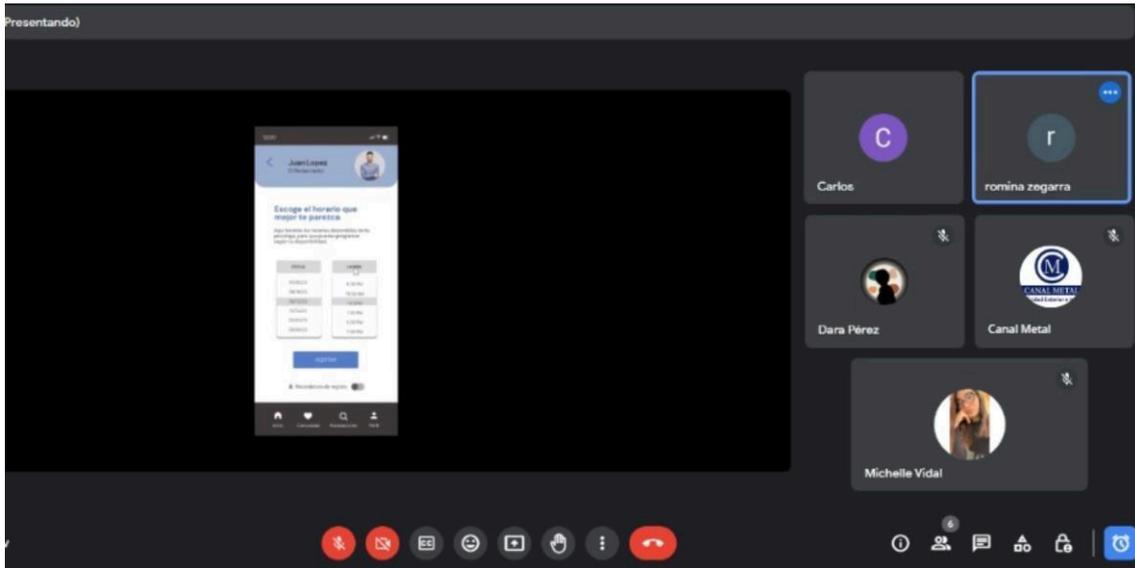


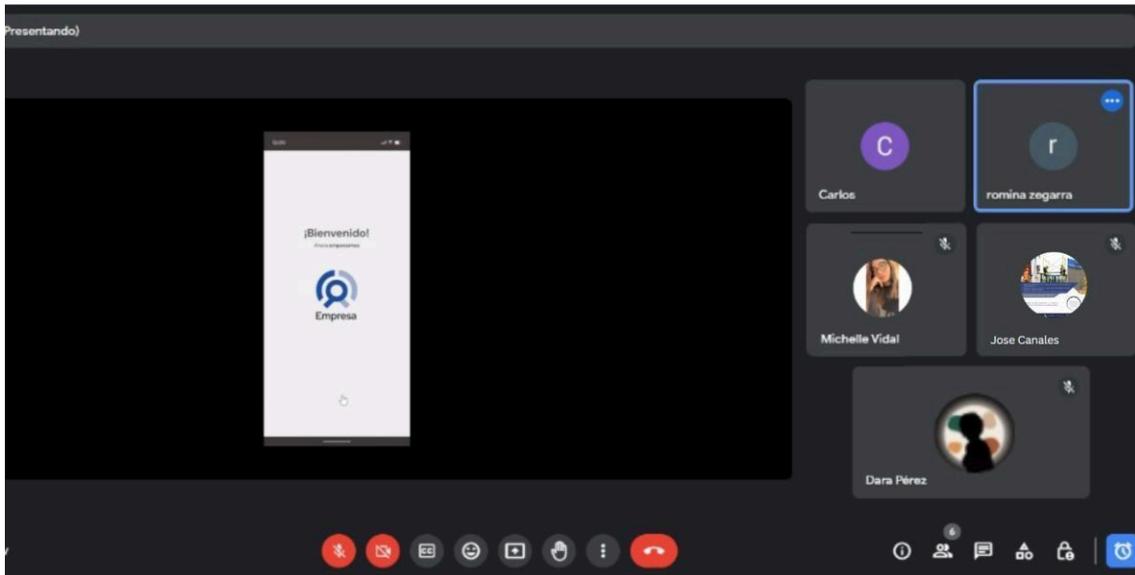
En la figura 10, se observa que el 96,3% de los educadores encuestados consideran que la tecnología y la accesibilidad digital son un papel importante en la mejoras de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad motriz, mientras que el 3,7% no comparten esta percepción.

**Figura 11:**

*Testeo del aplicativo Conectado a los empresarios.*

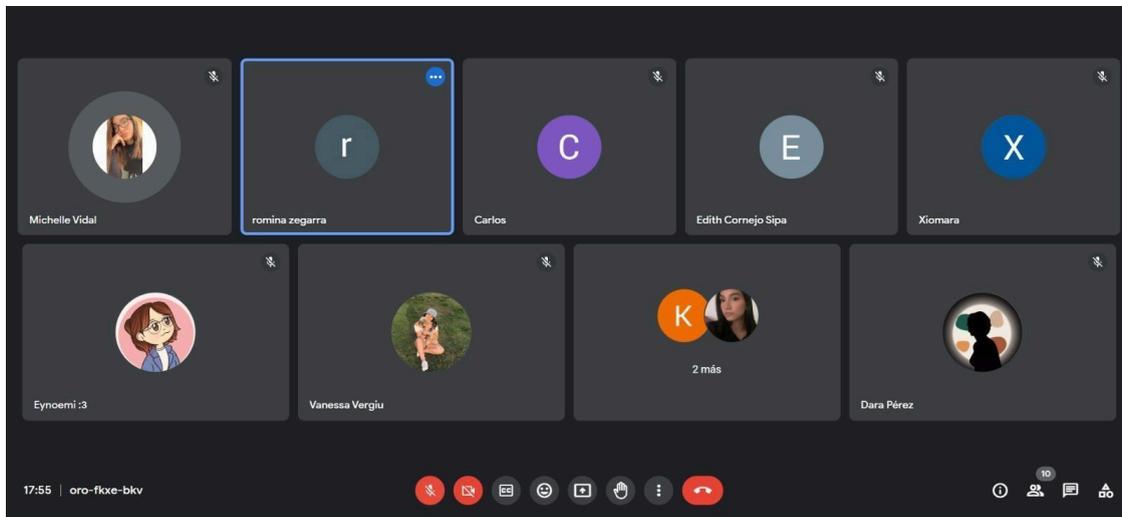






**Figura 12:**

*Testeo del aplicativo Conectado a las personas con discapacidad.*



romina zegarra (Presentar)

12:00

¡Hola Luis!

Empresas Recomendadas

Tenemos una lista de empresas recomendadas para que puedas postular y elegir la mejor.

Talloy

BBVA

Jóvenes profesionales

Puestos ejecutivos

Mejora tu perfil profesional

Tu dejamos algunas recomendaciones para que te destaquen a la hora de postular:

- Completa tu perfil: Tómalo al tiempo. ¡Recomendado para completar cada campo de...

Michelle Vidal

romina zegarra

Carlos

Edith Cornejo Sipa

Camila Martínez

Xiomara

4 más

Dara Pérez

17:55 | oro-flxe-bkv

romina zegarra (Presentar)

12:00

¡Listo!

¿Te has postulado correctamente!

Funciones:

Atender al cliente que se acercan a pagar, Administrar y gestionar documentos virtuales y físicos, Recibir y registrar el pago de las mensualidades, comprobantes de pago de cada operación de venta o cobranza. Otras funciones que le asigna su jefe inmediato.

Michelle Vidal

romina zegarra

Carlos

Edith Cornejo Sipa

Camila Martínez

Xiomara

4 más

Dara Pérez

17:56 | oro-flxe-bkv

romina zegarra (Presentar)

Una Comunidad que Celebra el Éxito de Todos

Mentores

Networking

Cursos

Webinar

Potencia tu perfil

Michelle Vidal

romina zegarra

Carlos

Edith Cornejo Sipa

Camila Martínez

Xiomara

4 más

Dara Pérez

17:56 | oro-flxe-bkv