ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA

“TOULOUSE LAUTREC”

CONVERGENCIA Y ACCESIBILIDAD LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES FÍSICAS Y SUS EMPLEADORES EN LIMA METROPOLITANA

Trabajo de Investigación para obtener el grado de Bachiller en Comunicación Audiovisual Multimedia

AUTOR:

GRANADOS BALDEÓN, MARIO RUBÉN

(0009-0005-8967-8567)

Asesor

ABEL PONTE SANTOS

(https://orcid.org/0000-0001-8313-3180)

Lima-Perú

Marzo, 2024

CONVERGENCIA Y ACCESIBILIDAD LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES FÍSICAS Y SUS EMPLEAD...

My Files

My Files

Desarrollo Educativo S.A. Instituto Toulouse Lautrec

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::11391:513361280

Fecha de entrega
15 oct 2025, 4:15 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
15 oct 2025, 4:18 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
CONVERGENCIA Y ACCESIBILIDAD LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES FÍSICAS Y S....docx

Tamaño del archivo
18.1 MB

33 páginas

5075 palabras

29.540 caracteres

15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado

Exclusiones

- N.º de fuente excluida

Fuentes principales

12% Fuentes de Internet
4% Publicaciones
11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Resumen del Trabajo de Investigación

El objetivo de la investigación es abordar la promoción de la accesibilidad y convergencia laboral para personas con discapacidad física y sus empleadores en Lima Metropolitana, mediante la creación de un servicio de consultoría y asesoramiento enfocado en brindar charlas y capacitaciones que beneficien a ambos sectores.

En cuanto al enfoque metodológico, se aplicaron herramientas del Toulouse Thinking, que permitieron identificar *insights*, generar conceptos y validar prototipos a través de encuestas, entrevistas y talleres colaborativos. Además, el uso del **mapa de actores** ayudó a analizar las relaciones e intereses de los participantes dentro del contexto laboral. Estas metodologías facilitaron el desarrollo de estrategias centradas en el usuario y orientadas a ofrecer soluciones prácticas, efectivas y sostenibles.

Desde una perspectiva social, se resalta la importancia de fomentar la inclusión laboral de este grupo poblacional, reconociendo que, pese a los avances legales y sociales, aún existen barreras que dificultan su participación equitativa en el ámbito laboral. Superar dichas limitaciones constituye un compromiso ético orientado a construir una sociedad más justa, inclusiva y cohesionada, que valore la diversidad de talentos y habilidades.

En el ámbito práctico, la propuesta busca promover la igualdad de oportunidades y reducir los prejuicios sobre las capacidades de las personas con discapacidad física. A largo plazo, se prevé que esta iniciativa beneficie no solo a los individuos, sino también a las empresas y a la economía general, al fomentar entornos laborales diversos que impulsen la creatividad, la innovación y la competitividad.

La presente investigación busca beneficiar a todas las personas con discapacidad física que laboran en Lima metropolitana.

Palabras claves: *personas con discapacidad, convergencia, accesibilidad laboral, lima metropolitana.*

TABLA DE CONTENIDO

Resumen del Trabajo de Investigación

1. Contextualización del Problema…….5

2. Justificación……....6

2.1. Justificación Social……..6

2.2. Justificación Práctica……...7

2.3. Justificación Metodológica…..……....7

3. Reto de Innovación……..…8

3.1. Preguntas…….……8

3.2. Objetivos..…….……..9

4. Sustento teórico……...…..…9

4.1 Estudios previos……...9

4.2 Marco teórico…….....12

5. Beneficiarios……...…..15

5.1. Arquetipo del cliente……..……..……15

5.2. Mapa de actores…….....16

5.3. Beneficiarios……..16

6. Propuesta de valor……..……..18

6.1. Segmento de clientes…….……18

6.2. Canales…….…….……18

6.3. Relación con los clientes…….……..19

6.4. Actividades clave…….…….19

6.5. Recursos clave……..…….19

6.6. Aliados clave…….……19

6.7. Fuentes de ingresos……...……20

6.8. Presupuestos……...…..……..21

7. Resultados……...…….….22

8. Conclusiones……...….23

9. Bibliografía…….……...…...24

10. Anexos…….……...26

10.1. Encuestas y Resultados……...…….……...26

10.2. Taller Generativo……..……...30

10.3. Prototipo de la Aplicación Móvil “IncluTrabajo”……...…..……...30

10.4. Validación…….……...32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Presupuesto para realización y mantenimiento de la App “IncluTrabajo”.....21

Tabla 2. Manera de obtener ingresos a través de la App “IncluTrabajo”.....22

1. Contextualización del Problema

Constantemente se abre el tema de la discriminación por falta de accesibilidad digital e inclusión laboral hacia las personas con discapacidades físicas en su búsqueda por obtención de trabajos convencionales o relacionados a las carreras que ellos han estudiado.

Interpretando los siguientes resultados, Hernández J., Hernández M. y Vives (2019) sugieren que "la discriminación en el mercado laboral de Lima Metropolitana tiene un efecto sistemático y debilitador en el acceso de las poblaciones vulnerables a oportunidades de desarrollo. El desempleo y la marginación laboral son algunos de los problemas principales para el grupo de personas con discapacidad. Ocho de cada diez de ellos en edad de trabajar se encuentran en condición de inactividad laboral (Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir] 2015). Según la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (Enedis 2012), se ha identificado que la limitación mayoritaria es la física o motora. Estas se reflejan en las dificultades para usar brazos, manos/piernas y pies" (p. iii).

Sin embargo, estas limitaciones laborales son dadas también por las mismas leyes que resguardan y velan por la salud e integridad de los empleados, como ejemplo se encuentra la "Ley 26.689, acerca del cuidado integral de la salud para personas con enfermedades poco frecuentes; entre otras" Perea (2022). Lejos de ser un acto discriminatorio, es una acción que no les permite desarrollar sus habilidades dentro del área que ellos conocen, siendo relegados a otros tipos de oficios, muy a pesar de la "Ley 977, Ley de inserción laboral y de ayuda económica para personas con discapacidad, se promueve el ingreso a los sectores público y privado. Toda entidad pública tiene la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, a la madre o padre, cónyuge, o tutor a cargo de una o más personas con discapacidad menores de 5 dieciocho años o con discapacidad grave o muy grave, en un porcentaje no menor al cuatro por ciento (4%) de su personal. Lo dispuesto aplica para el personal administrativo de la Fuerzas Armadas y la Policía. Las empresas del sector privado

tienen la misma obligación, en un porcentaje no menor al dos por ciento (2%) de su personal (artículos 1 y 2)" Perea (2022)

En el caso de los empleadores, ellos buscan conformar su equipo de trabajo con personas que estén interesadas en nuevos oficios y demuestren buena organización.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), "para 2017 en el Perú existía un 10,4% de discapacidad, lo que corresponde a 3.051.612 personas. De este porcentaje, 57% eran mujeres y el 43% hombres. En conclusión, por cada 10 peruanos, hay 1 poblador que presenta alguna discapacidad o limitación" Apoyarte Perú (2021). Lo que representa una cantidad significativa de peruanos que buscan tener acceso a áreas públicas y oficios adaptados a sus necesidades y les permitan a su vez desarrollar sus habilidades.

Por lo que con esta investigación se propone generar una mejor unión laboral entre empleador y empleado por medio de consultorías y mentorías, abriendo así las puertas a las personas con discapacidades físicas para que puedan realizarse laboralmente y que los empleadores puedan desarrollar sus negocios, además de poder contar con un equipo organizado y responsable, rompiendo poco a poco las limitantes sociales y laborales que impiden las diversas oportunidades laborales.

2. Justificación de la investigación

La presente investigación se enfoca en la convergencia y accesibilidad laboral para personas con discapacidad física y sus empleadores en Lima Metropolitana. Para ello se busca desarrollar la creación de un servicio de consultoría y asesoramiento mediante charlas y capacitaciones en beneficio de ambas partes.

2.1. Justificación social

Se sabe que la accesibilidad laboral para personas con discapacidades físicas es un

asunto de suma importancia. A pesar de los avances en la legislación y la sensibilización social, todavía existen barreras significativas que dificultan el acceso equitativo al empleo para este grupo de la población. Abordar estas barreras no solo es un imperativo ético y moral en la misión de generar una sociedad más inclusiva y justa, sino que también contribuye al fortalecimiento del tejido social al reconocer y valorar la diversidad de habilidades y talentos presentes en la población. Esta investigación busca aportar conocimientos y propuestas concretas para fomentar la igualdad de oportunidades y la integración laboral de personas con discapacidades físicas, promoviendo así una sociedad más inclusiva y cohesionada.

2.2. Justificación práctica

El siguiente trabajo de investigación busca la creación de un servicio que permitirá aumentar la igualdad de oportunidades a personas con discapacidades físicas, así mismo, se busca reducir los prejuicios hacia las habilidades que puedan desempeñar las personas con discapacidades físicas. A largo plazo no solo beneficiará a individuos con discapacidad, sino que también tiene impacto positivo en las empresas y en la economía en general. La diversidad en el ambiente laboral puede fomentar la creatividad, innovación y la resolución de problemas, lo que a su vez puede conducir a un mayor rendimiento y competitividad laboral.

2.2. Justificación metodológica

En la investigación se ha utilizado herramientas del Toulouse Thinking, las cuales facilitaron poder investigar insights, idear conceptos, desarrollar prototipos que han sido validados mediante encuestas, entrevistas y talleres generativos con la ayuda de la co-creación de los usuarios, para así poder transferir todo lo investigado en una solución viable y factible. Así mismo, el mapa de actores fue otra herramienta usada que permite visualizar las relaciones entre las partes interesadas, identificando arquetipos para comprender mejor sus roles, intereses

y relaciones dentro del contexto laboral. Integrar estos enfoques en la investigación permite desarrollar estrategias más efectivas y centradas en el usuario.

3. Reto de innovación

Creación de una aplicación móvil para fomentar la igualdad de oportunidades y la integración laboral de personas con discapacidades físicas y sus empleadores en Lima Metropolitana.

3.1. Preguntas

3.1.1. Pregunta General

¿De qué manera a través de la creación de una aplicación móvil se puede fomentar la igualdad de oportunidades y la integración laboral de personas con discapacidades físicas y sus empleadores en Lima Metropolitana?

3.1.2. Preguntas Específicas

P1: ¿Cuáles son las necesidades y preocupaciones dentro del ambiente laboral de nuestros usuarios?

P2: ¿Qué profesionales del tema supervisarán el desarrollo de la aplicación así como el impacto que tiene en las personas con discapacidades físicas con sus empleadores en Lima Metropolitana?

P3: ¿Qué servicios se brindarán a través de la aplicación móvil para la igualdad de oportunidades y la integración laboral?

3.2. Objetivos

3.2.1. Objetivo General

Lograr que la aplicación móvil sea un referente para fomentar la igualdad de oportunidades y la integración laboral de personas con discapacidades físicas y sus empleadores en Lima Metropolitana.

3.2.2. Objetivos Específicos

O1: Analizar las necesidades y preocupaciones dentro del ambiente laboral de nuestros usuarios.

O2: Identificar qué profesionales del tema supervisarán el desarrollo de la aplicación así como el impacto que tiene en las personas con discapacidades físicas y sus empleadores en Lima Metropolitana.

O3: Concretar qué servicios se brindarán a través de la aplicación móvil para la igualdad de oportunidades y la integración laboral.

4. Sustento Teórico

4.1. Estudios previos

Los siguientes textos, tesis y artículos de investigación, noticias e información, fueron empleadas con el objetivo de profundizar y obtener diversas perspectivas ante nuestro problema y reto de innovación:

Luna y Montes (2017) desarrollaron la tesis *Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física en el Sector Servicios; Call Centers*, para optar por la

Maestría en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional en la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Externado de Colombia.

El objetivo de esta investigación fue analizar la perspectiva de jefes, supervisores y coordinadores del área de call center para dar a conocer aquellos factores que influyen en la definición y mejora de políticas empresariales que puedan facilitar el acceso y empleabilidad a personas con discapacidad motriz.

Se considera esta tesis dentro de la investigación puesto que varios de los resultados obtenidos se relacionan mucho con la situación actual vivida en nuestro país, así como las barreras que separan a las personas con discapacidades físicas de la accesibilidad laboral, dadas por las políticas de seguridad en el trabajo y las políticas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, así como por la falta de conciencia dentro de las empresas.

Castellanos y Quintana (2019) desarrollaron la tesis *La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad*, un proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto.

La investigación busca que el procedimiento de accesibilidad laboral represente de forma integral un avance para las empresas en la responsabilidad social de incorporar a personal que cuente con alguna discapacidad, y también con habilidades y competencias de personas sin ningún tipo de discapacidad que limite sus labores.

Llegando a la conclusión de que contar con trabajadores con discapacidad puede ser un factor que impulse la accesibilidad laboral en empresas, pero se sigue necesitando más estudios que contemplen las variaciones en la definición de inclusión laboral para personas con discapacidad.

Se escogió esta tesis ya que permite ampliar el pensamiento y reflexiones existentes al abordar el tema de inclusión laboral en las empresas, y como los principales retos de salud y normas impuestas por la empresa pueden generar por medio del ambiente laboral, factores de discriminación laboral provenientes de trabajadores o jefes que no cuentan con ningún tipo de discriminación.

Quiñones y Rodríguez (2015) desarrollaron la investigación *La inclusión laboral de las personas con discapacidad,* un proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto.

La investigación busca analizar las distintas acepciones del principio de igualdad o también la llamada "igualdad de oportunidades" y el marco normativo actual que limita la situación de personas discapacitadas. Todo ello con el objetivo de ofrecer un mejor acercamiento al problema y determinar cuáles son las entidades competentes encargadas de dar solución a la misma.

Se escogió esta investigación ya que ayuda a ampliar la búsqueda de datos demográficos y psicográficos respecto a la inclusión laboral en el Perú, además de ampliar la visión del proyecto más allá de las entidades públicas que ejercen estos proyectos de inserción laboral para personas que cuentan con discapacidades físicas.

Vargas y Sánchez (2021) desarrollaron el artículo *Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010- 2020,* un proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto para el INNOVA Research Journal.

La investigación propuesta tiene como objetivo analizar los estudios teóricos y empíricos sobre el emprendimiento como una alternativa para la inclusión laboral en las personas con discapacidad en Latinoamérica en los últimos 10 años (2010- 2020), revisitando un total de 724 artículos referentes al tema, depurados en una selección de 41 artículos y 1 libro por la relevancia de sus aportes.

Llegando a la conclusión de que realmente no existen una cantidad de estudios referentes al emprendimiento como una solución a la falta de inclusión laboral, debido a que en sí misma es una problemática social que por falta de sensibilidad y compromiso humano, es un aspecto social hablado, pero no practicado.

A pesar de lo desalentadora que pueda parecer el resultado de esta investigación; apelando al lado moral y ético, la conclusión a la que se debería llegar es de empezar a tomar este artículo como una base teórica que promueva la conversación respecto a los temas antes abordados, partiendo del conocimiento obtenido y promulgando nuevas propuestas que resguarden la integridad de las personas con discapacidad, sin que los limiten al momento de insertarse laboralmente o al iniciar un emprendimiento como alternativa a esta falta de accesibilidad laboral.

4.2. Marco Teórico

4.2.1. Definición conceptual del Reto de Innovación

Cómo definición conceptual para la Solución del Reto de Innovación se propone la creación de una App llamada “IncluTrabajo” que recopile los datos e información de personas con discapacidades físicas para enlazarlas vía filtros con empresas dispuestas a la contratación de personal con discapacidades físicas, asegurando un ambiente sano y seguro, dónde no haya discriminación y cada uno de los empleadores encargados en la contratación del personal se

encuentre altamente capacitado para solucionar cualquier situación que pueda resultar perjudicial para el personal con características de discapacidades físicas. Además de que también pueda sobrellevar un ambiente sano y seguro con el resto de personal y la clientela.

Cómo contenido de valor que contendría la App “IncluTrabajo” se encuentra, la oportunidad de brindar charlas privadas a las personas con discapacidades físicas y futuros empleadores dónde se pueda repasar los valores que se debe sobrellevar dentro del ambiente laboral, además de brindar un espacio dónde empleador y empleado puedan conocerse de mejor manera y así reconocer uno las habilidades del otro.

4.2.2. Características y Etapas para implementar la Solución

Algunas de las características que conformarán la App “IncluTrabajo” en orden de acuerdo a la etapa dónde se situaría la implementación de cada una son las siguientes:

- Charlas y Talleres generativos que aborden temas que ambos, tanto colaborador y empleador necesiten, sea de forma presencial como virtual para promocionar la App “IncluTrabajo” y sus usos.
- Oportunidad para las personas con discapacidades físicas de subir y/o crear su CV en la App “IncluTrabajo” para ingresar en la base de datos y que esta pueda relacionarlo por medio de filtros, a un puesto de trabajo acorde a sus necesidades.
- Empresas en busca de personas que desean ser capacitadas para un puesto de trabajo hábil para ellos.
- Creación y lanzamiento oficial del servicio de la App “IncluTrabajo” que buscará generar vínculos sociales y laborales del empleador y colaborador, en dónde se reconozcan las habilidades y adaptabilidad en cada una de sus áreas de trabajo.

4.2.3. Importancia, Relevancia y Coherencia del Sustento Teórico de la Solución

Actualmente en el Perú diversas entidades públicas y privadas (siendo estas últimas la mayoría de las que se encuentran en funcionamiento) como OMAPED (Oficinas de Protección, Participación y Organización de Vecinos con Discapacidad) y la CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad) por ejemplo, no logran ser en sí mismas de fácil acceso para la población que cuenta con discapacidades físicas que se encuentran ubicadas en diversos distritos de la capital, dado caso sea por problemas económicos y/o sociales. Imposibilitando las terapias físicas, charlas y fácil acceso a la base de datos de estas organizaciones, dando paso así a las organizaciones privadas sin fines de lucro. Trayendo como una oportunidad laboral para las personas con discapacidades físicas, los trabajos remotos; sin embargo, hablando desde un aspecto político y psicológico, no se estaría respetando la "Ley 977, Ley de inserción laboral y de ayuda económica para personas con discapacidad, (...)" Perea (2022), además de afectar psicológicamente a la persona con discapacidad al otorgarle únicamente una forma de acceder laboralmente sin tener en cuenta sus otras habilidades físicas y/o conocimiento en alguna área de estudio que haya llevado con anterioridad. Generando así un ciclo en dónde la persona discapacitada se ve imposibilitada de trabajar en dónde éste desea, no necesariamente por un tema de discriminación, sino por las normas de seguridad y salud que las mismas empresas deben de respetar, rompiendo la Ley 977 que promueve su inserción laboral.

El objetivo de la App "IncluTrabajo" es así, brindar la oportunidad a las personas discapacitadas de volver amena su contratación por parte de las empresas, y que estas puedan confiar en las personas discapacitadas como una mano de obra eficiente, no sólo de manera remota, sino también presencial, encontrando un balance entre el bienestar de la persona

discapacitada, pero sin limitarlo a no poder ejercer la labor por la cuál se había preparado y/o capacitado.

5. Beneficiarios

5.1. Arquetipo del cliente

Los beneficiarios son personas con discapacidades físicas en un rango de edad de entre 25-35 años de edad, y empleadores de MYPES de entre 40-55 años de edad, ambos pertenecientes a los niveles socioeconómicos A, B y C, residentes de Lima Metropolitana.

Siendo el caso de las personas con discapacidades físicas el de personas imposibilitadas de trabajar en el área en el que se especializaron, o que no cuentan con la oportunidad de trabajar dadas las normativas de seguridad y salud, consecuencia de un problema político y social que aún sigue presente; en dónde la persona discapacitada cuenta con ganas de trabajar, pero su discapacidad no le permite acceder a estas áreas laborales libremente, ni que confíen plenamente en él.

De aquí surge el problema del segundo arquetipo, los empleadores que no son capaces de contratar personal con alguna discapacidad física por un tema de salud y seguridad, o por falta de confianza.

5.2. Mapa de Actores

5.2.1. Jefe de Recursos Humanos (desde una perspectiva positiva)

Rodrigo es un señor de 47 años, casado y padre de una niña, es jefe de recursos humanos

desde hace 5 años en una tienda de electrodomésticos conocida nacionalmente, siempre contratando personal basándose antes en la primera impresión. No tiene buena fe de trabajar con personas con discapacidades físicas pues lo considera como una labor complicada tanto por las normas, como también lo complicado que es adaptarse al entorno para ellos.

5.2.2. Egresado de Técnico de cocina

Mauricio es un joven de 25 años, egresado como técnico de cocina en una conocida y prestigiada escuela, vive aún con sus padres pero ansía poder encargarse de sus propias cosas para no darles más trabajo debido a su discapacidad física, buscando trabajo desde hace más de 5 meses sin éxito, ya que ninguna empresa está adaptada a su condición física. Condición física la cuál le dificulta el poder movilizarse con facilidad en ciertos lugares, sobre todo los angostos como puede llegar a ser una cocina, temiendo que no pueda ser capaz de realizar sus objetivos él mismo, manteniendo algo de esperanza en que alcanzará dichos objetivos.

5.3. Beneficiarios

5.3.1. Directos

Los beneficiarios directos serían, además de las personas discapacitadas y sus empleadores, las diversas empresas y entidades públicas que deseen formar parte de la App “IncluTrabajo” y su propuesta para obtener mayor mano de obra, y que esta pueda verse recompensada no sólo monetariamente, sino también psicológica al poder realizarse de manera profesional en el ámbito laboral. Además que permitiría a las empresas y las personas que reciban charlas y capacitaciones, engrandecer sus ingresos y expandirse a diferentes lugares,

creando ambientes saludables y seguros para los principales actores.

5.3.2. Indirectos

Los beneficiarios indirectos serían aquellas personas que cuenten con discapacidades de algún otro tipo, ya sean motoras, mentales, entre otras. Pues la idea de la App “IncluTrabajo” es buscar expandirse a nuevas personas que requieran de sus servicios y de un entorno preparado para que ellos puedan acceder con facilidad sin sentirse marginados. Otros beneficiarios indirectos serían los familiares de las personas con discapacidades físicas al no tener ya como principal prioridad el tener que resguardar por la salud y estabilidad económica de las persona discapacitada, pues esta podrá desempeñar el rol de trabajador por sí mismo, siendo un beneficio aún más grande, los cambios políticos, económicos y sociales que podrían venir posterior a alcanzado el objetivo de la App “IncluTrabajo”, creando una sociedad que pueda manejar de manera correcta cualquier situación independiente de la persona sin marginar y logrando así tener una confianza plena en los demás.

6. Propuesta de valor

El objetivo propuesto es crear un ambiente laboral inclusivo dónde se considere tanto al empleado con discapacidad física como al empleador para trabajar juntos hacia el éxito compartido en un entorno social saludable y respetuoso.

6.1. Segmento de clientes

El público objetivo se conforma por personas con discapacidades físicas en un rango de edad entre 25-35 años, pertenecientes a los niveles socioeconómicos A, B y C, residentes de Lima Metropolitana. Para el caso de los empleadores de MYPES, se encuentran entre los 40-55 años, pertenecientes a los niveles socioeconómicos A, B y C, residentes de Lima Metropolitana.

6.2. Canales

Los canales por el cuál se difundirá la App “IncluTrabajo” será desde su propia página web dónde se proporcionará el mismo servicio que el de la App, pero de una forma mucho más sencilla, además que allí mismo los usuario podrán crear su cuenta de usuario, siendo lo ideal que los usuarios cuenten con la App “IncluTrabajo” desde sus dispositivos móviles.

Por medio de redes sociales como Facebook, se busca enganchar y atraer a más usuarios que busquen formar parte de esta propuesta, la cual se mantendría activa, creando así también una mayor conexión con los usuarios.

6.3. Relación con los clientes

La App brindará facilidad y rapidez, además de tener un diseño atractivo para el usuario, atendiendo a tiempo sus mensajes, llamadas y dudas con comprensión para que este pueda sentirse en completa confianza.

6.4. Actividades clave

Dentro de nuestras actividades clave se encuentran en primer lugar, el desarrollo de la aplicación móvil por parte de nuestro equipo de desarrollo. Luego, la realización y promoción de charlas de conocimiento y capacitación para un entorno laboral saludable. Por último, disponer de un equipo de Marketing que ayude a promocionar la App en redes sociales para así obtener un rango de alcance más amplio.

6.5. Recursos clave

Para la realización de la App se requerirá de el hardware adecuado (servidores y dispositivos periféricos), desarrollo de software (sistema operativo y lenguaje de programación), y al equipo de desarrolladores para la programación, diseñadores gráficos que brinden vida al aspecto visual de la App, equipo de Marketing que ayude en la promoción del contenido que puede ofrecer la App y el adquirir un Host y dominio propio para la App y su página web.

6.6. Aliados clave

Los aliados claves son diversos actores que colaboran de manera integral para el éxito y la efectividad de la iniciativa. Entre ellos se destacan la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) ofrece apoyo integral y facilita el acceso laboral. Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) son fundamentales para crear entornos laborales inclusivos. Las entidades públicas, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), establecen políticas que fomentan la inclusión laboral. Los profesionales especializados en el tema proporcionan asesoramiento y capacitación tanto a las personas con discapacidad como a los empleadores. En conjunto, estos aliados forman una red de apoyo

que impulsa la inclusión laboral y garantiza la accesibilidad para todos en Lima Metropolitana.

6.7. Fuentes de ingresos

Se identifican diversas fuentes de ingresos que respaldan la propuesta de valor planteada. Estas incluyen la ganancia por planes de suscripción mensual (premium) ofrecidos a los empleadores y/o sus empresas para acceder a funcionalidades adicionales en la plataforma, auspicios de entidades públicas y/o empresas privadas que fortalecen las alianzas estratégicas y brindan visibilidad, y la inclusión de publicidad dentro de la aplicación dirigida a diversas marcas interesadas en llegar a la audiencia de usuarios. Estas fuentes de ingresos no solo garantizan la sostenibilidad económica de la propuesta, sino que también facilitan la continuidad de servicios y recursos que promueven la inclusión laboral y la colaboración entre empleadores y trabajadores con discapacidades físicas en la región metropolitana de Lima.

6.7.1. Membresía: Se ofrecerán dos tipos de membresía: Premium y Básica. Para Empresas estará a cincuenta nuevos soles y para Colaboradores a veinticinco nuevos soles. Los beneficios serán diversos como revisión del Curriculum vitae, reseñas y más.

6.8. Presupuestos

6.8.1. Gastos Iniciales:

- **Creación de App:** Se realizará esta inversión , ya que es la principal herramienta para estar en comunicación viceversa con los colaboradores y los de la empresa, en donde se podrá visualizar el catálogo de servicios que se brindará.

6.8.2. Gastos Operativos Mensuales:

- **Sueldo del freelancer:** Salario fijo para la persona que desarrollará tres cargos como Productor Manager, Desarrollador de Software y Tester.
- **Mantenimiento y actualizaciones del app.**
- **Sueldo de tres consultores:** Salario fijo para tres personas que dictarán las charlas informativas**.**

Tabla 1

Presupuesto para realización y mantenimiento de la App "IncluTrabajo"

Recurso	Inversión
Freelancer para desarrollo de la App	S/.5000
Mantenimiento y Actualización de la App	S/.320
Tarifas App Store y Google Play	S/.350
Personas que manejan la App	S/.3000
Total	S/.8670
Publicidad en red social Facebook	S/.1000
Total	S/.9670

Tabla 2

Manera de obtener ingresos a través de la App "IncluTrabajo"

Ingresos
Membresías Premium mensuales de S/.10 para colaboradores
Membresías Premium mensuales de S/.70 para empresas
Comisión del 10% del primer salario del colaborador, siempre y cuando se concrete el contrato laboral

7. Resultados

Se obtuvo como resultados una alta cantidad de comentarios positivos acerca de la propuesta de la App, sumando también las reacciones que tuvieron las personas con discapacidades físicas de entre 25-35 años, ya que el aspecto de la misma App, además de las oportunidades laborales y las charlas generativas que se brindan son beneficiosas para ellos, pues la virtualidad no se presenta como único medio laboral para ellos, sino como el medio por el cuál pueden encontrar un trabajo acorde a su experiencia y necesidades.

En el caso de los empleadores de entre 40-55 años, a pesar de la falta de costumbre o adaptabilidad que tienen algunos al momento de utilizar aplicaciones móviles, el diseño de la App y la manera de mostrar su contenido les pareció sencilla y fácil de entender, además de que les permitía extender su mano de obra, a la vez que brindaban oportunidades laborales a gente que lo necesitaba.

En ambos casos por igual, las charlas generativas les parecieron didácticas, fáciles de entender y una forma ideal en la cuál pueden abordar los temas de inclusión laboral a personas que lo necesiten y los diversos problemas sociales y normativos que favorecen en mayor medida a las personas que no cuentan con una discapacidad y limitan a las personas que sí, viéndolo como un tema a hablar necesario.

8. Conclusiones

Dado los resultados que se obtuvieron con la propuesta de la App “IncluTrabajo”, se llegó a las siguientes conclusiones:

- El público objetivo conformado por personas con discapacidades físicas se muestran conformes y sobre todo apoyados con la realización de la aplicación móvil, mostrando total interés y satisfacción al saber que sus opiniones y deseos se ven reconocidos.
- El público objetivo conformado por empleadores se muestran interesadas, más sí esperan ver la última versión de la aplicación móvil para conocer el verdadero potencial de la misma. Algunos se muestran dudosos respecto al tema de inclusión laboral para personas con discapacidades físicas, a diferencia de otros que se ven atraídos por la idea de generar mayor mano de obra y generar mejoras en el ambiente laboral de sus emprendimientos.
- Se reconoce que el tema de accesibilidad laboral es un tema del cuál falta mucho por hablar y el cuál se debe manejar con mucho tacto y empatía, por respeto a las personas con discapacidades físicas y para comprender su realidad en el entorno social, económico e incluso político por el que pasan día a día.
- La apariencia de la App “IncluTrabajo” para ambos casos, tuvo reacciones positivas gracias a su diseño, facilidad de uso y propuesta.

9. Bibliografía

La siguiente sección recopila cada una de la información utilizada para referencia y análisis del problema y reto de innovación:

Hernández J., Hernández M. y Vives (2019), *La Discriminación en los procesos de Selección Laboral: El caso de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana.* https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2698/HernandezJorge_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Luna y Montes (2017), *Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física en el Sector Servicios; Call Centers.* https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/be7a3480-09bd-46bb-b2a5-948c6ecc093a/content

Castellanos y Quintana (2019), *La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.* https://www.redalyc.org/journal/5732/573263329007/573263329007.pdf

Quiñones y Rodríguez (2015), *La inclusión laboral de las personas con discapacidad.* https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747/14371

Vargas y Sánchez (2021), *Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010- 2020.*

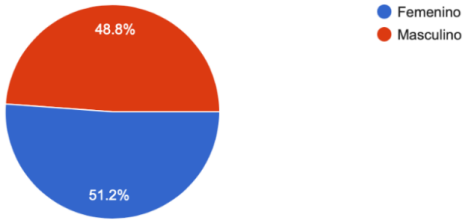
https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226343

10. Anexos

10.1. Encuestas y Resultados

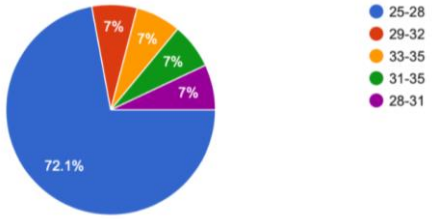
1. Sexo

80 respuestas



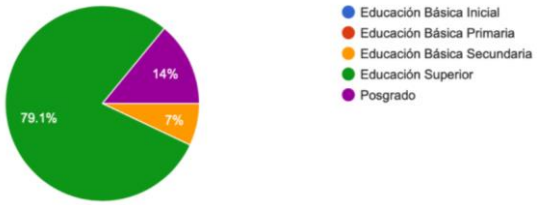
2. Edad

80 respuestas



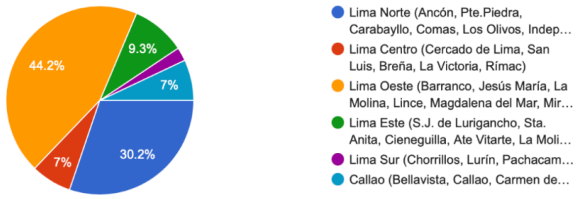
3. Nivel de estudios

80 respuestas



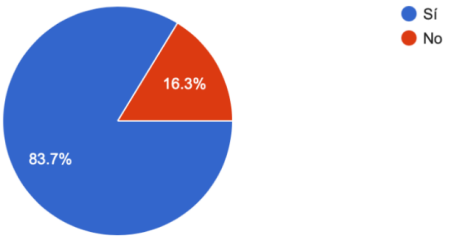
4. Zona de residencia

80 respuestas



5. ¿Te encuentras laborando actualmente?

80 respuestas



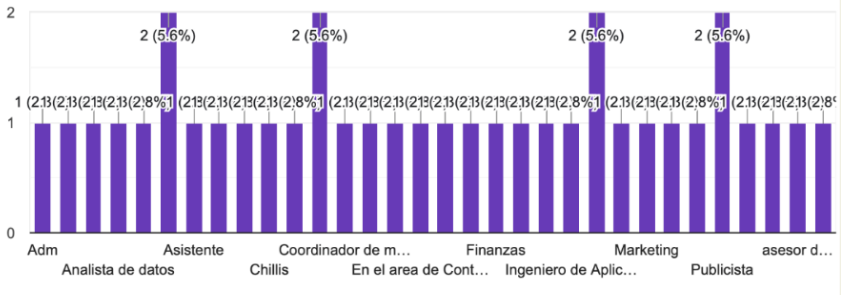
6. Si la respuesta es sí, ¿en qué zona de Lima te encuentras laborando?

80 respuestas



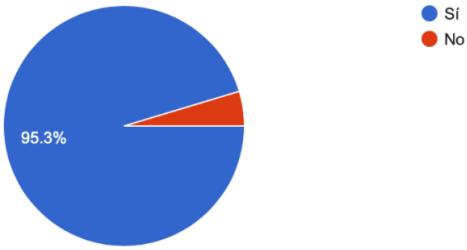
7. Si la respuesta es sí, ¿en qué puesto de trabajo te encuentras?

80 respuestas



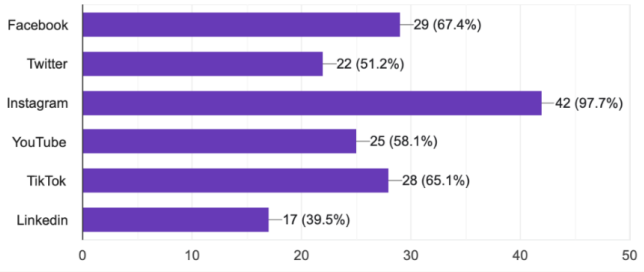
8. ¿Usas o manejas redes sociales?

80 respuestas



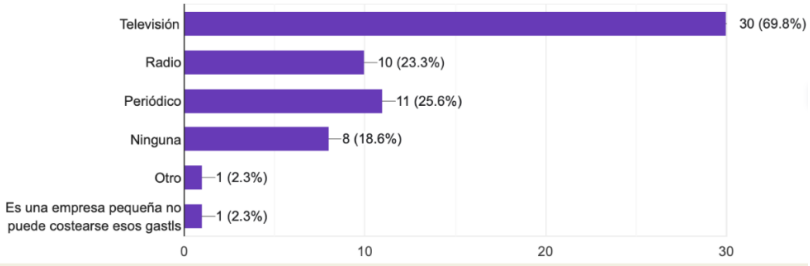
9. ¿Qué plataformas digitales usas?

80 respuestas



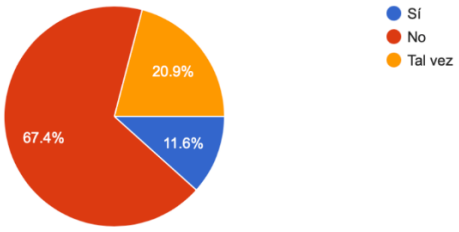
10. ¿Qué medios tradicionales usas?

80 respuestas



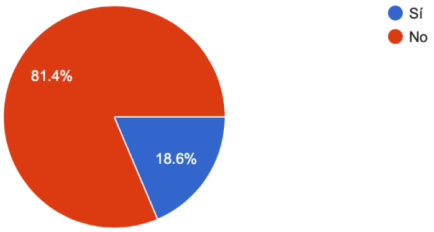
11. ¿Consideras que existe igualdad de oportunidades laborales para personas con discapacidad?

80 respuestas



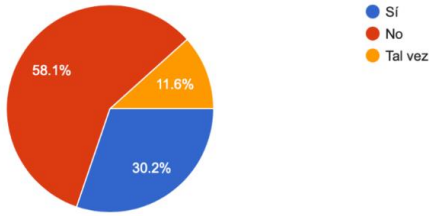
12. ¿Has participado en programas de inclusión laboral?

80 respuestas



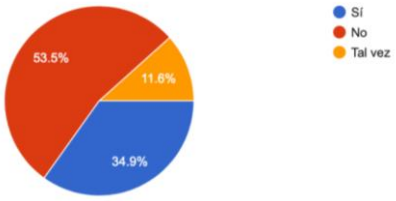
13. ¿Has tenido acceso a recursos de apoyo, como programas de asesoramiento o servicios de bienestar, en tu lugar de trabajo?

80 respuestas



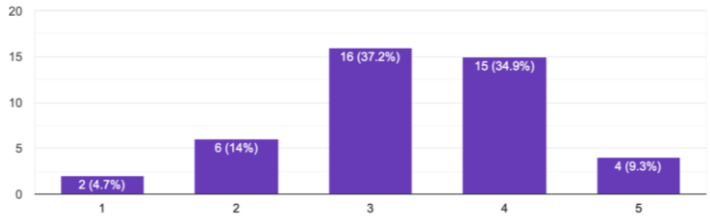
14. ¿Te has enfrentado o has visto situaciones de discriminación o prejuicios en el trabajo relacionadas con la discapacidad?

80 respuestas



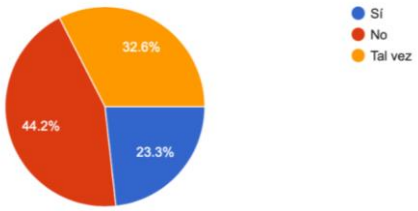
15. ¿Cómo evalúas la accesibilidad de las instalaciones en tu lugar de trabajo? Siendo 1 Muy Malo y 5 Muy Bueno.

80 respuestas



16. ¿Crees que la discapacidad afecta a la interacción con clientes, proveedores u otras partes externas en el entorno laboral?

80 respuestas



17. Si la respuesta es sí, fundamenta tu respuesta a la pregunta anterior.

80 respuestas

En mi campo laboral, generalmente se requiere movilización constante, ya sea para grabaciones, sesiones fotografías, reuniones con los clientes o eventos de marketing.

La discapacidad implica una limitacion por lo cual se puede llegar a pensar que esa persona no esta realizando su labor como persona normal o puede que si lo realize pero no tan bien. y como empresa prefiero alguien que exprese tanto que realizamos un buen trabajo , que rinda y sea efectivo

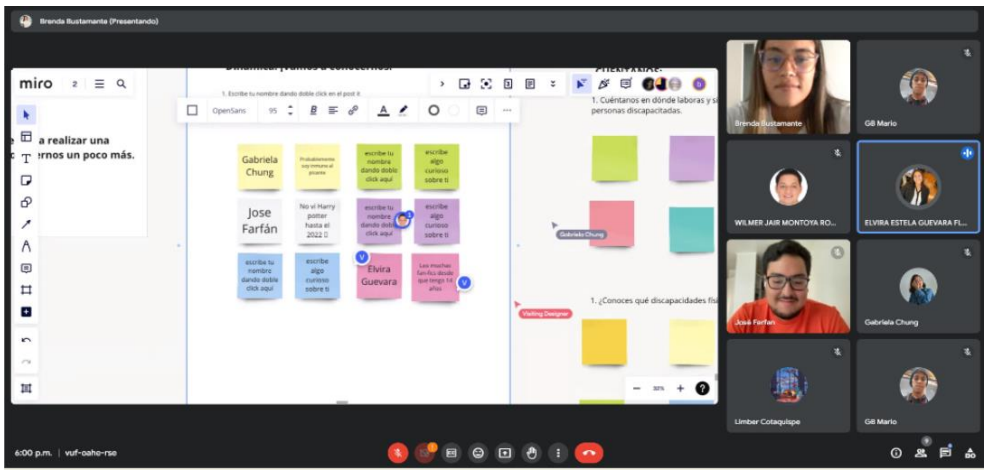
Si son sordo mudos, los clientes no pueden entenderlos

Si son sordos mudos, no pueden comunicarse con los clientes.

No es que afecte, pero ciertos trabajadores pueden mirar con desprecio o simplemente no querer colaborar con personas discapacitadas.

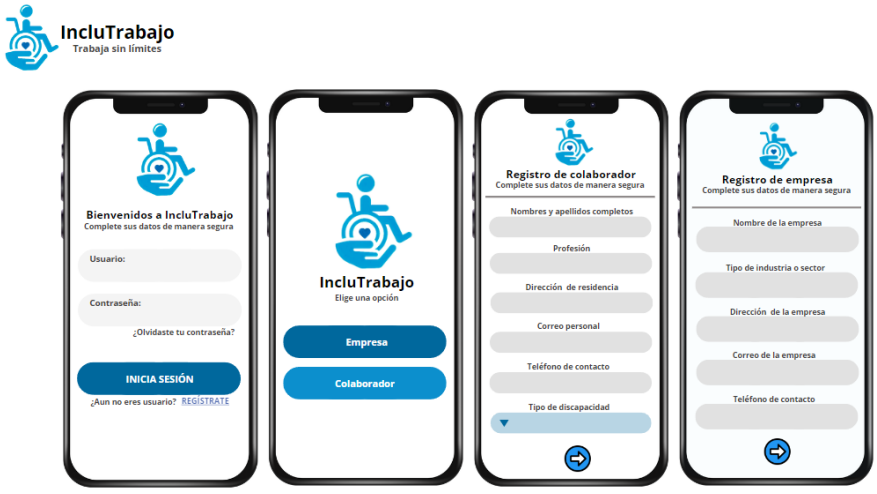
Normalmente las personas discapacitadas estan en atencion al cliente

10.2. Taller Generativo

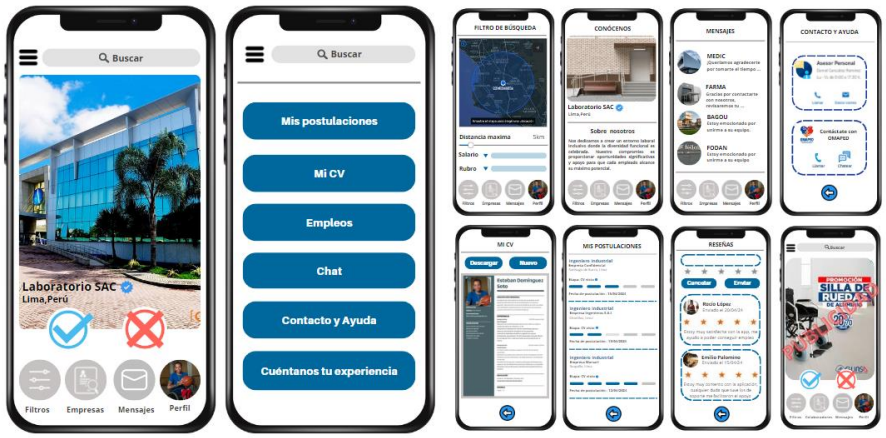


10.3. Prototipo de la Aplicación Móvil “IncluTrabajo”

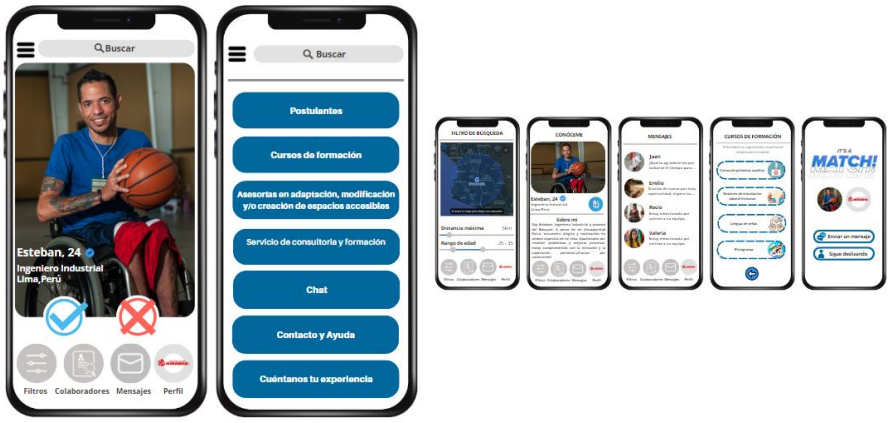
10.3.1. Inicio de sesión y Registro



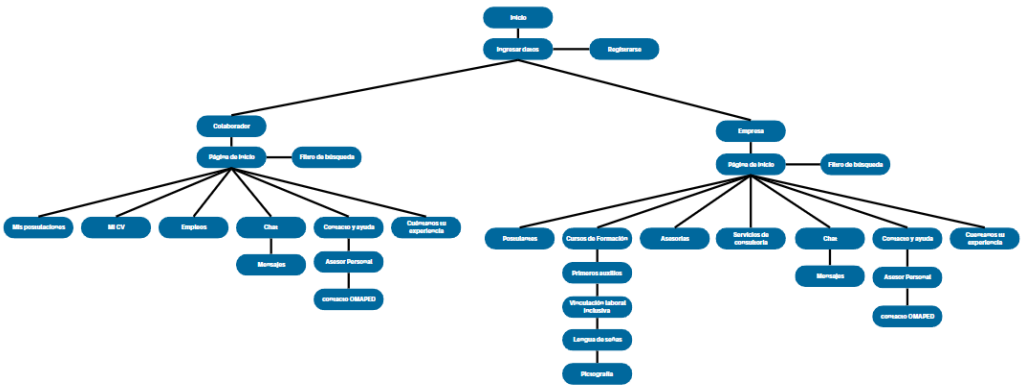
10.3.2. Colaborador



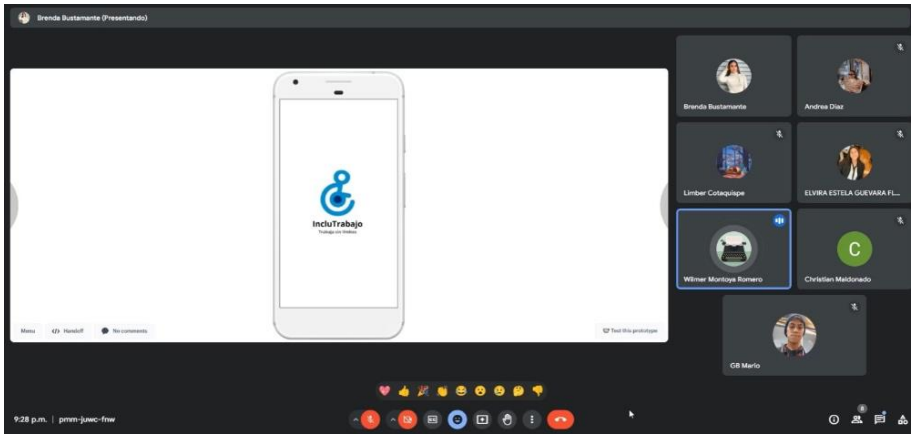
10.3.3. Empresa



10.3.4. Flujograma de Aplicación



10.4 Validación


Brenda Bustamante (Presentando)
IncluTrabajo
Brenda Bustamante
Andrea Diaz
Limber Cotaquispe
ELVIRA ESTELA GUEVARA FL...
Wilmer Montoya Romero
C
Christian Maldonado
GB Marlo
9:28 p.m. | pmm-juwc-fnw