



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

**AJUSTES RAZONABLES COMO HERRAMIENTA PARA GARANTIZAR LA
INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL DISTRITO
DE CARABAYLLO**

**Línea de investigación:
Procesos jurídicos y resolución de conflictos**

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autora

Vega Salas, Deysi Gabriela

Asesora

Sanchez Sanchez, Rosa Marlenne

ORCID: 00000002383434329

Jurado

Rivera Ore, Jesus Antonio

Rosas Diaz, Ibett Juliana

Miranda Aburto, Elder Jaime

Lima - Perú

2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

16%

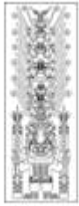
PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	documentop.com Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	libros.cecar.edu.co Fuente de Internet	1%
5	laborem.spdtss.org.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad de Nebrija Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
8	Calisaya Yapuchura, Pamela Yhosely. "El derecho de accesibilidad de las personas con discapacidad en el contexto del servicio público de transporte en la ciudad de Puno:	<1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

**AJUSTES RAZONABLES COMO HERRAMIENTA PARA GARANTIZAR LA
INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL DISTRITO DE
CARABAYLLO.**

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos.

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor:

Vega Salas Deysi Gabriela

Asesor:

Sanchez Sanchez, Rosa Marlenne

(ORCID:000000002383434329)

Jurado:

Rivera Ore, Jesus Antonio

Rosas Diaz, Ibett Juliana

Miranda Aburto, Elder Jaime

Lima – Perú

2025

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a mi madre, quien ha sido mi mayor fuente de motivación e inspiración, guiándome con su amor, sabiduría y ejemplo de esfuerzo incansable para alcanzar mis objetivos y seguir creciendo profesionalmente. Su apoyo incondicional ha sido fundamental en cada paso de este proceso. También quiero dedicarlo a mis hermanas, quienes, con su constante aliento, apoyo y amor, fueron una pieza clave para avanzar y lograr cada una de mis metas.

ÍNDICE

RESUMEN	7
ABSTRACT.....	8
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Descripción de la problemática.....	11
- Problema General.....	17
- Problemas Específicos	17
1.2. Antecedentes.....	17
1.2.1. A nivel nacional	17
1.1.2. A nivel internacional	21
1.3. Objetivos.....	25
- Objetivo general.....	25
- Objetivos Específicos.....	26
1.4. Justificación	26
1.5. Hipótesis	30
1.5.1. Hipótesis general.....	30
1.5.2. Hipótesis Específicas.....	30
II. MARCO TEÓRICO	31
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.	31
2.1.1. Situación actual de las personas con discapacidad	31
2.1.2. Políticas públicas y marcos normativos sobre la discapacidad.....	32

2.1.3. Definición de ajustes razonables según la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973).....	36
2.1.4. Características de los ajustes razonables en el entorno laboral.....	37
2.1.5 Responsabilidad del Empleador y Carga Económica	43
2.1.6 Principios para el Diseño e Implementación de Ajustes Razonables	44
2.1.7 Prioridad de las necesidades de las personas con discapacidad.....	45
2.1.8 Situación Futura Deseada:	46
2.1.9 Normas Técnicas en la Legislación Peruana e internacional.....	46
2.1.10 Derechos laborales y sanciones de las personas con discapacidad	48
2.1.11 Discriminación, Jurisprudencia y Normativa	51
2.1.12 Barreras.....	53
2.1.13 Beneficios de los ajustes razonables en la inclusión de las personas con discapacidad.....	55
2.1.14 Desafíos y Oportunidades en el Ámbito Internacional.....	56
2.1.15. Marco conceptual	57
III. MÉTODO.....	60
3.1. Tipo de investigación	60
3.2. Ámbito temporal y espacial	60
3.3. Variables.....	61
3.4. Población y Muestra.....	61
3.4.1. Población	61

3.4.2. Muestra	62
3.5. Instrumento de Recolección de datos.....	63
3.6. Procedimientos.....	63
3.7. Análisis de datos	64
3.8. Consideraciones éticas	64
IV. RESULTADOS	65
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	72
VI. CONCLUSIONES	75
VII. RECOMENDACIONES	78
VII. REFERENCIAS	79
IV. ANEXOS	87
Anexo A: Validación juicio de expertos	87
Anexo B: Matriz de Consistencia	96
Anexo C: Certificado de validez de contenido del instrumento.....	97
Anexo D: Guías de entrevistas aplicadas	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de chi cuadrado 1	65
Tabla 2 Prueba de chi cuadrado 2	66
Tabla 3 Prueba de chi cuadrado 3	66
Tabla 4 Prueba de chi cuadrado 4	66

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 Formula de la muestra	63
--------------------------------------	----

RESUMEN

Objetivo: Este trabajo de estudio tiene por finalidad determinar cómo los ajustes razonables contribuyen a garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el distrito de Carabayllo, en cumplimiento de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política del Perú. **Método:** Se aplicó un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) que incluyó encuestas a personas con discapacidad, entrevistas a autoridades y análisis documental de la normativa y antecedentes relevantes. **Resultados:** Los resultados muestran que, si bien se han implementado medidas físicas como rampas y ascensores, la falta de procedimientos formalizados y de ajustes tecnológicos y organizativos limita la plena inclusión laboral. **Conclusiones:** Se concluye que es necesario fortalecer la sistematización de procesos, desarrollar indicadores de evaluación y capacitar al personal para optimizar la efectividad de los ajustes razonables.

Palabras Claves: discapacidad, derechos fundamentales, inclusión laboral y ajustes razonables.

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study is to determine how reasonable accommodations contribute to ensuring the inclusion of people with disabilities in the workforce in the district of Carabayllo, in compliance with the fundamental rights established in the Political Constitution of Peru. **Method:** A mixed approach (quantitative and qualitative) was applied, including surveys of people with disabilities, interviews with authorities, and documentary analysis of relevant regulations and background information. **Results:** The results show that, although physical measures such as ramps and elevators have been implemented, the lack of formalized procedures and technological and organizational adjustments limits full labor inclusion. **Conclusions:** It is concluded that it is necessary to strengthen the systematization of processes, develop evaluation indicators, and train staff to optimize the effectiveness of reasonable accommodations.

Keywords: disability, fundamental rights, workplace inclusion, and reasonable accommodation.

I. INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema de creciente importancia en el ámbito social y laboral, no solo en el Perú, sino a nivel mundial. En el contexto específico del distrito de Carabayllo, ubicado en la provincia de Lima, esta problemática cobra relevancia debido a su impacto directo en la vida de numerosos ciudadanos que enfrentan desafíos adicionales para acceder a oportunidades laborales dignas y adecuadas.

La presente investigación aborda un aspecto esencial para favorecer la integración profesional de personas con condiciones diversas: las adecuaciones pertinentes. Estas adaptaciones consisten en intervenciones concretas dentro del entorno laboral que posibilitan un desempeño óptimo por parte de quienes enfrentan limitaciones funcionales. Su implementación resulta decisiva para asegurar equidad en el acceso al empleo y permitir el ejercicio efectivo de los derechos vinculados al trabajo de este colectivo.

Promover espacios laborales equitativos requiere más que disposiciones formales; implica transformar estructuras tradicionales que históricamente han excluido a ciertos sectores. La clave está en fomentar entornos sensibles a las diferencias individuales, priorizando condiciones que valoren la diversidad. Las estrategias centradas en facilitar el desempeño de todos los trabajadores fortalecen la cohesión institucional. Además, permiten que el talento humano se desarrolle plenamente, sin importar las limitaciones personales. Este enfoque, a largo plazo, contribuye a mejorar los indicadores de productividad. La integración debe ser comprendida como una inversión social, no como un favor. Solo así será posible construir culturas organizacionales realmente inclusivas.

El objetivo principal de esta investigación es conocer de qué manera los ajustes razonables como herramienta permiten garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el distrito de Carabayllo. Se busca comprender cómo estos ajustes son

percibidos, implementados y valorados tanto por las personas con discapacidad como por las empresas y organizaciones que operan en esta área geográfica.

A través de un enfoque cualitativo y cuantitativo, se pretende identificar los tipos de ajustes razonables más comunes, las barreras para su implementación, los beneficios percibidos, así como las percepciones y actitudes de empleadores y empleados con discapacidad hacia esta herramienta. Los resultados de este estudio no solo contribuirán al conocimiento académico, sino que también podrán ser utilizados por autoridades locales, empresas y organizaciones para diseñar políticas y prácticas más inclusivas y efectivas en el distrito de Carabayllo.

1.1. Descripción de la problemática

A lo largo del tiempo, individuos con limitaciones físicas, sensoriales o cognitivas han enfrentado múltiples obstáculos que les han impedido integrarse plenamente en diversos ámbitos sociales, siendo el empleo uno de los más excluyentes. En el contexto peruano, los cambios en la manera de entender la discapacidad han sido progresivos. En el pasado, se tendía a ver a estas personas como destinatarias de ayuda benéfica, en lugar de reconocerlas como sujetos con derechos garantizados. La normativa establecida mediante la Ley N.º 29973 en el año 2012 representó un avance significativo al legitimar sus derechos y plantear acciones concretas para fomentar su participación. No obstante, la aplicación práctica de esta legislación ha mostrado deficiencias, sobre todo en distritos periféricos como Carabayllo.

Modificar percepciones sociales ancladas en prejuicios requiere procesos continuos de sensibilización y educación. Las normas, por sí solas, no transforman realidades si no van acompañadas de voluntad política y recursos destinados a garantizar su cumplimiento. Las zonas alejadas de los centros urbanos suelen quedar rezagadas, lo que amplía las brechas de acceso a derechos fundamentales. La falta de estrategias diferenciadas para estos contextos contribuye a perpetuar la exclusión. Se vuelve indispensable diseñar intervenciones focalizadas que respondan a las particularidades locales. La descentralización de políticas públicas debe estar acompañada de mecanismos de evaluación. Solo así se podrá cerrar la distancia entre el marco legal y la vivencia cotidiana de quienes más lo necesitan.

De acuerdo con datos del INEI (2018), un 11.5% de la población con discapacidad en el Perú experimenta limitaciones vinculadas al empleo, situación atribuida principalmente a la falta o deficiente aplicación de adaptaciones adecuadas en los espacios laborales. Estas adecuaciones consisten en cambios puntuales en las condiciones del trabajo, ya sea en las actividades, en el entorno físico o en los métodos utilizados, con el objetivo de remover los impedimentos que restringen la inclusión efectiva de este grupo en el ámbito ocupacional.

El diseño de políticas laborales inclusivas debe considerar las particularidades de todos los perfiles que conforman la fuerza productiva. Ignorar esta diversidad significa reforzar un sistema que excluye a quienes enfrentan mayores dificultades para incorporarse al empleo formal. Las transformaciones necesarias no suelen requerir inversiones complejas, pero sí un compromiso institucional que promueva entornos justos. La indiferencia ante esta problemática perpetúa desigualdades estructurales. Las cifras, aunque relevantes, solo reflejan una parte de la realidad. Es en las experiencias individuales donde se evidencia con mayor claridad la urgencia de soluciones efectivas. Para avanzar, se requiere voluntad constante y acciones sostenidas.

La exclusión laboral de las personas con discapacidad se refleja en múltiples factores que limitan su acceso, permanencia y desarrollo en el entorno profesional, en condiciones equitativas frente a quienes no presentan discapacidades. Estas limitaciones pueden originarse en elementos físicos, tecnológicos, comunicacionales o en prejuicios sociales. Entre los principales ejemplos se encuentran las barreras arquitectónicas en los centros de trabajo, la carencia de equipos adaptados, la ausencia de modificaciones en los procedimientos de selección de personal, el desconocimiento sobre temas de inclusión y la persistencia de prácticas discriminatorias.

Eliminar los obstáculos que enfrentan ciertos colectivos en el ámbito profesional requiere más que buenas intenciones. Se necesita una transformación real en la cultura organizacional que valore la equidad como principio operativo. Incorporar prácticas inclusivas no solo amplía la diversidad dentro de las empresas, sino que también mejora el rendimiento colectivo. Las instituciones que priorizan la equidad tienden a tener equipos más comprometidos y entornos más colaborativos. Para lograrlo, es clave identificar los puntos críticos que impiden el desarrollo de todos los trabajadores. La prevención de exclusiones

comienza desde el diseño de los procesos. Solo una estructura flexible puede responder eficazmente a las distintas necesidades humanas.

Cuando no se aplican de forma efectiva las adaptaciones necesarias en el ámbito laboral, se refuerzan situaciones de exclusión que afectan directamente a quienes presentan alguna condición de discapacidad. Esta omisión contribuye a restringir su inserción en el mercado de trabajo, obstaculizando tanto su crecimiento profesional como su integración plena en el entorno ocupacional. Como consecuencia, este grupo poblacional enfrenta mayores niveles de desocupación, empleo precario y prácticas excluyentes, lo cual repercute negativamente en su estabilidad financiera, en su capacidad de tomar decisiones con independencia y en su bienestar integral.

La integración efectiva en el trabajo no debe depender de la condición física o mental de una persona, sino de la disposición del entorno para adaptarse a distintas realidades. La desigualdad en los espacios laborales refleja no solo fallas estructurales, sino también una falta de voluntad para generar cambios sostenibles. Promover la equidad requiere romper con modelos tradicionales que invisibilizan la diversidad funcional. Al priorizar modelos inclusivos, se fortalece el tejido social y se garantiza una participación más justa. No se trata solo de cumplir normativas, sino de asegurar que cada persona pueda desarrollarse plenamente. Sin este enfoque, la brecha de exclusión seguirá ampliándose.

Es fundamental realizar un estudio profundo sobre las adaptaciones necesarias en el contexto laboral como mecanismo para enfrentar y eliminar los obstáculos que limitan la participación de personas con discapacidad. Esta tarea requiere examinar a fondo las distintas formas en que estas modificaciones pueden aplicarse con eficiencia, priorizando tanto el respeto a los derechos como la atención a las condiciones particulares de cada individuo. Asimismo, resulta esencial fomentar procesos de concientización, capacitación continua y el

desmontaje de ideas preconcebidas dentro de los espacios de trabajo, a fin de construir ambientes realmente inclusivos.

La transformación del entorno profesional no se logra únicamente mediante normas escritas, sino a través de acciones concretas que reconozcan la diversidad como una ventaja colectiva. Los entornos laborales que invierten en cambios reales suelen volverse más humanos, justos y eficientes. Iniciativas dirigidas a formar a empleadores y colegas sobre la variedad de capacidades permiten romper con esquemas rígidos. La inclusión no debe verse como una carga, sino como una vía para enriquecer los equipos de trabajo. Mientras no se prioricen estas adaptaciones, muchos seguirán al margen de oportunidades valiosas. Lograr una participación plena requiere convicción, recursos y empatía institucional.

En concordancia con lo mencionado respecto a las estrategias dirigidas a favorecer la integración de personas con discapacidad en el entorno profesional, cabe resaltar que el respaldo legal para tales iniciativas ya existe en el país. La Ley N.º 29973, conocida como Ley General de la Persona con Discapacidad, define el marco legal que ampara los derechos de este colectivo en el Perú. De manera específica, el artículo 50 establece el deber de los empleadores de aplicar las adaptaciones necesarias en el espacio de trabajo, con el propósito de asegurar la equidad en el acceso al empleo y prevenir actos discriminatorios en el ejercicio laboral.

La existencia de una base jurídica clara representa un avance importante, pero no es suficiente si no se traduce en acciones tangibles dentro de las organizaciones. La normativa debe ir acompañada de mecanismos de fiscalización efectivos que aseguren su cumplimiento, especialmente en sectores con baja regulación. La responsabilidad no recae únicamente en el Estado; las empresas tienen un rol protagónico en garantizar condiciones justas. También resulta clave el fortalecimiento de la cultura institucional hacia una visión más inclusiva y respetuosa. Cuando las leyes se aplican de forma coherente y con voluntad real, se reducen las brechas y se promueve una sociedad más equitativa y participativa.

Del mismo modo, el Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP actúa como reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, promulgada por el Congreso de la República del Perú en 2012. Esta disposición normativa precisa los compromisos que deben asumir los empleadores en cuanto a la adaptación de los espacios laborales y la aplicación de modificaciones necesarias para trabajadores con discapacidad. El objetivo principal es garantizar que este grupo poblacional pueda ejercer sus funciones en un entorno que les ofrezca las mismas condiciones que al resto de los empleados.

Una regulación detallada como la que ofrece este decreto permite establecer parámetros claros para el cumplimiento de derechos laborales. Más allá del marco legal, lo relevante es generar conciencia sobre la importancia de entornos equitativos. La falta de condiciones apropiadas no solo limita el desarrollo profesional, sino que perpetúa formas de exclusión encubiertas. La adaptación de los espacios debe ser entendida como una inversión social y no como un gasto adicional. Solo mediante la acción coordinada entre instituciones públicas y privadas se podrá cerrar la brecha existente en el acceso al empleo formal para este sector de la población.

Por otro lado, la Ley N° 26772 (Congreso de la República del Perú, 1997) prohíbe la discriminación en las ofertas de empleo y establece la obligación de no discriminar a personas con discapacidad en los procesos de selección y contratación laboral. Esta ley complementa la normativa existente, garantizando un enfoque integral hacia la no discriminación.

Además, el Tribunal Constitucional del Perú ha emitido varias sentencias que refuerzan la necesidad de realizar ajustes razonables en el ámbito laboral para personas con discapacidad. Un caso notable es la Sentencia N° 01875-2006-PA/TC (Tribunal Constitucional, 2006) en la que se reafirma la importancia de la no discriminación y la obligación de los empleadores de adaptar las condiciones laborales. Estas decisiones judiciales proporcionan una interpretación robusta y vinculante de las normas establecidas.

Por su parte, la Corte Suprema también ha tratado casos relacionados con la discriminación por discapacidad y la necesidad de ajustes razonables. Un ejemplo significativo es la Casación N° 6783-2018 – Lima Este, en la cual se determinó que el empleador debía proporcionar los ajustes necesarios para un trabajador con discapacidad. Este precedente judicial refuerza la obligación de los empleadores y contribuye a la creación de un entorno laboral inclusivo.

Es importante señalar que el Estado peruano forma parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. Este tratado internacional establece el deber de los países firmantes de garantizar el ejercicio pleno de todos los derechos fundamentales a favor de las personas con discapacidad, eliminando cualquier forma de exclusión. De manera específica, el artículo 27 aborda aspectos relacionados con el acceso al empleo, contemplando disposiciones sobre adaptaciones adecuadas en el entorno laboral. La suscripción de esta convención demuestra el compromiso del país con la equidad laboral y alinea su legislación con marcos normativos internacionales.

La participación de Perú en acuerdos globales representa un paso decisivo hacia la consolidación de políticas inclusivas. No obstante, la ratificación de un instrumento internacional solo cobra sentido cuando sus principios se traducen en acciones concretas. Las leyes, por sí solas, no generan transformaciones estructurales si no van acompañadas de una implementación eficaz y una supervisión constante. El verdadero avance radica en lograr que estas normativas impacten positivamente en la vida diaria de quienes aún enfrentan obstáculos para ejercer sus derechos plenamente. Un enfoque integral y articulado resulta esencial para cerrar las brechas existentes en el ámbito laboral.

- Problema General

Por todo lo antes expuesto se plantea la interrogante: ¿Cómo lograr que las adaptaciones adecuadas permitan asegurar la participación de los discapacitados en el ámbito laboral en cumplimiento de los derechos fundamentales que señala la constitución política del Perú?

- Problemas Específicos

La presente tesis plantea los siguientes problemas secundarios mediante las siguientes interrogantes:

- P.1.** ¿En qué medida se cumple la normatividad legal en la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad?
- P.2.** ¿Cuál es la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de personas con discapacidad?
- P.3.** ¿Cuál es la eficacia de las adaptaciones adecuadas implementados para la participación de los discapacitados?

1.2. Antecedentes

1.2.1. A nivel nacional

Torres (2019), en su investigación acerca del análisis de la implementación de adaptaciones razonables examina cómo se están aplicando estos en el caso particular de una empresa y el vínculo con los colaboradores con discapacidad, identificando las deficiencias en implementación y proponiendo posibles mejoras para garantizar una verdadera igualdad de oportunidades para este grupo de trabajadores. Se llevó a cabo un estudio cualitativo que incluirá la revisión de la normativa laboral y de discapacidad pertinente, así como la

recopilación de datos a través de entrevistas con trabajadores discapacitados, representantes de la empresa y expertos en el tema.

Además, se realizó un análisis de documentos internos de la empresa relacionados con políticas de inclusión y adaptaciones razonables. Se concluyó que, a partir del análisis realizado, se evidencia que los ajustes razonables son una herramienta esencial para promover la igualdad de oportunidades para los colaboradores en situación de discapacidad de la empresa en estudio. Sin embargo, se observa una falta de cumplimiento debido a la ausencia de un control adecuado de la legislación destinada a garantizar la protección de individuos con discapacidad. Se recomienda implementar medidas de control más estrictas y programas de sensibilización para asegurar una adecuada aplicación de los ajustes razonables, garantizando así un entorno laboral inclusivo y equitativo para todos los empleados, independientemente de sus capacidades.

En el estudio desarrollado por González (2022), titulado "Los ajustes razonables como medida de integración laboral de las personas con discapacidad", se investigaron los factores que definen la razonabilidad de las adaptaciones requeridas para facilitar la inserción laboral de este grupo. El trabajo también identifica a los actores encargados de llevar a cabo estas medidas, aborda el concepto de carga desproporcionada como límite a dicha responsabilidad y examina las implicancias jurídicas en caso de omisión o incumplimiento de estas disposiciones.

Este tipo de investigaciones permite generar una base sólida para comprender el alcance real de las estrategias de inclusión en entornos laborales. La claridad en torno a quién debe actuar, hasta qué punto y con qué consecuencias, es esencial para lograr una aplicación efectiva de la normativa. Más allá de su contenido jurídico, estos estudios abren el camino para una reflexión más profunda sobre las prácticas empresariales y su relación con la equidad. Resulta

necesario que tanto empleadores como instituciones públicas asuman un rol proactivo en la creación de condiciones laborales accesibles, sostenibles y justas.

Se utilizó una metodología de análisis exhaustivo de la legislación laboral y de discapacidad, así como de la jurisprudencia relacionada con los ajustes razonables. Se llevan a cabo entrevistas con expertos en derecho laboral y discapacidad para recopilar opiniones y experiencias prácticas sobre el tema. El estudio también analiza casos legales significativos para identificar patrones y tendencias en la forma en que los tribunales interpretan los ajustes razonables. Se concluye que este concepto es esencial para asegurar la igualdad de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad. No obstante, se observa que la falta de definición y aplicación precisa de los ajustes razonables puede generar discriminación y aumentar la carga de trabajo de los tribunales. Se resalta la necesidad de un desarrollo reglamentario que proporcione criterios claros y consistentes para la evaluación de estos ajustes, con el objetivo de evitar vacíos legales y asegurar una implementación coherente y equitativa de las leyes.

Los vacíos legales en cuestiones tan cruciales como la inclusión laboral de personas con discapacidad pueden ser un obstáculo significativo para garantizar la igualdad real de oportunidades. La claridad normativa es clave para prevenir conflictos innecesarios y garantizar que las políticas sean realmente efectivas. La falta de un marco detallado no solo pone en riesgo los derechos de los individuos, sino que también puede generar inseguridad jurídica para las empresas, lo que dificulta la adopción de medidas inclusivas. Es crucial que se establezca una regulación que facilite la implementación de ajustes razonables de manera eficiente y equitativa.

En su estudio titulado "Análisis sobre los Ajustes Razonables en el ámbito laboral público peruano", Sánchez (2020) se enfoca en cómo se implementan los ajustes razonables en

el sector público laboral de Perú. Su investigación profundiza en la interpretación de la igualdad formal y material según la Ley y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En particular, se aborda el criterio de carga económica excesiva como base para rechazar los ajustes razonables y los lineamientos dados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La investigación utiliza un enfoque documental para analizar la legislación peruana relevante y las disposiciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Además, se examinan casos judiciales y jurisprudencia vinculados a los ajustes razonables en el ámbito laboral público. Se concluye que, aunque la igualdad formal y material son principios clave en la aplicación de los ajustes razonables, la definición de "carga económica excesiva" para rechazar dichos ajustes representa un reto considerable.

Es fundamental que las normas relacionadas con los ajustes razonables no solo se entiendan de manera teórica, sino que también se apliquen de forma coherente y efectiva en la práctica. La identificación y evaluación de la carga económica excesiva como límite para la implementación de ajustes es un tema delicado que puede generar incertidumbre tanto para las personas con discapacidad como para las instituciones públicas. A medida que el sector público busca cumplir con las normativas internacionales, resulta clave que se definan criterios claros y específicos para garantizar que los ajustes sean realmente efectivos sin causar perjuicios innecesarios. Esto requiere un esfuerzo conjunto entre los responsables de la legislación y la administración pública para hacer que las políticas inclusivas se materialicen en acciones concretas.

Se resalta la necesidad de que el empleador pueda justificar de forma transparente y fundamentada que la implementación de los ajustes sugeridos implicaría una carga económica desproporcionada. Igualmente, se enfatiza la urgencia de que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo defina directrices precisas y consistentes para evaluar la carga

económica excesiva, con el objetivo de asegurar que se aplique de manera coherente la legislación vigente y se protejan adecuadamente los derechos de las personas con discapacidad en el sector público laboral en Perú.

Es esencial que las políticas relacionadas con los ajustes razonables se basen en criterios claros y medibles, especialmente cuando se habla de la carga económica para el empleador. La falta de estándares bien definidos puede generar incertidumbre y desigualdades en su aplicación. El Ministerio de Trabajo tiene un papel fundamental en la creación de pautas que sean comprensibles tanto para los empleadores como para los empleados, asegurando que no se interpreten de manera ambigua. De este modo, se podría lograr una mayor inclusión laboral, evitando situaciones que limiten o impidan el acceso al trabajo para las personas con discapacidad.

1.1.2. A nivel internacional

Arenas et al. (2022), en su trabajo denominado: El estudio titulado "Adaptaciones pertinentes en el ámbito laboral: un enfoque hacia la prevención con perspectiva inclusiva" tiene como objetivo describir los ajustes razonables implementados en el ámbito empresarial de Ibagué, Colombia, con el fin de fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en el entorno laboral. Además, se propone analizar cómo estos ajustes contribuyen a la prevención de riesgos laborales, con un enfoque en las percepciones y prácticas tanto de empleadores como de trabajadores. Para ello, se empleó una metodología cualitativa, basada en entrevistas semiestructuradas a empleadores y empleados de diversas empresas en Ibagué, seleccionando participantes de empresas de distintos tamaños y sectores para obtener una muestra representativa. El análisis de las respuestas reveló que, en su mayoría, los ajustes razonables en el ámbito laboral son implementados por los trabajadores para adaptarse a sus puestos de trabajo. No obstante, se observó que las empresas de mayor tamaño tienden a realizar

modificaciones y adaptaciones que cumplen con la legislación nacional sobre discapacidad. También se identificó una disparidad en las percepciones entre empleadores y empleados sobre la prevención de riesgos laborales, destacando que las barreras actitudinales y de comunicación son los principales factores de riesgo en un entorno laboral inclusivo.

Es fundamental que las adaptaciones en los lugares de trabajo no solo se perciban como una obligación legal, sino como una inversión en el bienestar de todos los empleados. Las empresas más grandes suelen estar mejor equipadas para implementar ajustes razonables debido a su capacidad para cumplir con regulaciones, pero las pequeñas empresas también deben ser incentivadas a adoptar medidas inclusivas. Las barreras sociales y comunicacionales siguen siendo los principales retos por superar en el camino hacia una verdadera inclusión laboral, por lo que es crucial promover la sensibilización y el diálogo entre empleadores y empleados, facilitando un ambiente más accesible y seguro para todos los trabajadores.

Gutiérrez (2019), en su investigación titulada: El estudio titulado "La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad" tiene como objetivo explorar los orígenes, la evolución y el estado actual de la obligación de implementar ajustes razonables en los lugares de trabajo para personas con discapacidad. Se busca comprender cómo esta responsabilidad ha surgido y evolucionado con el tiempo, así como determinar su relevancia dentro del enfoque de la discapacidad bajo el modelo social. La metodología consistió en realizar un análisis detallado de la normativa internacional y nacional referente a los derechos de las personas con discapacidad, además de revisar la jurisprudencia pertinente en este ámbito. A través de una revisión histórica, se busca comprender el origen y desarrollo de esta obligación en el entorno laboral. También se incluyen estudios y documentos que aborden los temas de accesibilidad universal e inclusión laboral de personas con discapacidad.

Este análisis resalta la importancia de los ajustes razonables como un componente esencial de la inclusión laboral. Es crucial reconocer cómo la evolución de las leyes y normativas refleja un cambio hacia un modelo más inclusivo, que favorece la participación plena de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida social y laboral. A lo largo del tiempo, la comprensión de la discapacidad ha pasado de un enfoque caritativo a uno basado en derechos, lo que ha llevado a la formulación de políticas laborales más inclusivas. Sin embargo, aún queda trabajo por hacer para garantizar que estos ajustes sean efectivamente implementados en todos los contextos laborales, independientemente del tamaño o tipo de empresa.

En conclusión, la obligación de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad representa un principio común a nivel global, fundamental para avanzar hacia un enfoque social en el tratamiento de la discapacidad. Esta obligación refleja una intención normativa enfocada en lograr una accesibilidad universal e inclusión completa de las personas con discapacidad en todos los aspectos sociales. Además, se subraya el papel crucial de los ajustes razonables como una herramienta concreta para hacer realidad esta visión, al permitir la modificación de los entornos laborales con el fin de asegurar la participación equitativa de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

El análisis resalta que la implementación de ajustes razonables no solo cumple una función práctica, sino que también actúa como un indicador de un compromiso más amplio con los derechos humanos. Estos ajustes no solo garantizan la igualdad de oportunidades en el trabajo, sino que también contribuyen a la transformación de la sociedad hacia un modelo inclusivo y respetuoso de la diversidad. La normativa internacional sobre discapacidad, al promover esta obligación, señala un paso importante en el camino hacia la integración plena de todas las personas, sin importar sus capacidades, en el mundo laboral y en la sociedad en su

conjunto.

Finsterbusch (2018), en su trabajo de investigación denominado: El propósito de esta investigación es profundizar en el concepto de ajustes razonables como una herramienta legal para abordar los conflictos vinculados a las personas en situación de discapacidad. Se examina el origen de los ajustes razonables, su interpretación dentro del marco de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, sus características esenciales, el concepto de carga desproporcionada como límite a su implementación y su desarrollo a través de la jurisprudencia.

Este análisis subraya la importancia de los ajustes razonables como un medio esencial para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, especialmente dentro de un marco legal que prioriza los derechos humanos. Además, se destaca cómo la normativa internacional ha proporcionado una base sólida para la implementación de estos ajustes, enfatizando que la clave para su efectividad radica en encontrar un balance adecuado entre las necesidades individuales y las limitaciones que puedan surgir, sin imponer cargas desmesuradas a los empleadores o las instituciones.

El objetivo de la investigación es establecer criterios claros y objetivos para definir y limitar los ajustes razonables en situaciones concretas. Utilizando un enfoque basado en el estudio de casos, se realiza un análisis detallado de las leyes internacionales y nacionales vinculadas a los derechos de las personas con discapacidad, además de examinar la jurisprudencia relevante. Se investigan casos judiciales y sentencias para identificar patrones y tendencias en la interpretación y aplicación de los ajustes razonables, complementando el análisis con una revisión crítica de la literatura académica existente sobre el tema.

Este enfoque permite una comprensión profunda de cómo los ajustes razonables se adaptan a diferentes contextos jurídicos y sociales, proporcionando un marco más claro para su implementación en situaciones laborales. Al integrar el análisis de sentencias judiciales y la revisión de la literatura, la investigación ofrece un panorama enriquecido que no solo facilita la identificación de criterios estandarizados, sino también permite detectar posibles áreas de mejora en la aplicación de la normativa existente.

Se llega a la conclusión de que los ajustes razonables y la noción de carga excesiva como límite a su implementación son conceptos que continúan evolucionando a través de la jurisprudencia. Se subraya la complejidad de estos términos y la necesidad de un análisis detallado de cada situación particular para definir su aplicabilidad y alcance. Se hace énfasis en la relevancia de establecer criterios claros y adaptados a cada contexto, con el fin de asegurar una protección efectiva de los derechos de las personas con discapacidad, en un marco social que promueva el respeto y la salvaguarda de sus derechos fundamentales.

Es fundamental reconocer que el desarrollo de estos conceptos no solo implica la interpretación jurídica, sino también una adaptación continua a las nuevas realidades sociales y laborales. La creación de directrices claras y específicas es esencial para evitar la ambigüedad en la implementación de ajustes razonables y garantizar que todas las personas con discapacidad reciban un trato equitativo en el entorno laboral.

1.3.Objetivos

- *Objetivo general.*

Determinar de qué manera las adaptaciones pertinentes en el entorno de trabajo facilitan la integración efectiva de los discapacitados en el ámbito laboral en cumplimiento de los derechos que señala la Constitución Política del Perú.

- ***Objetivos Específicos***

- O.1.** Evaluar el cumplimiento normativo de los empleadores en la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- O.2.** Evaluar la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- O.3.** Determinar la eficacia de los ajustes razonables implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

1.4. Justificación

a. Justificación Teórica.

La legislación internacional y nacional, incluida la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, reconoce el derecho de las personas con discapacidad a disfrutar de las mismas oportunidades que el resto de la población, así como a acceder a un empleo digno. Desde un enfoque teórico, se puede argumentar cómo los ajustes razonables desempeñan un papel crucial en el cumplimiento de los principios y obligaciones legales establecidos para asegurar estos derechos.

Los marcos legales que protegen los derechos de las personas con discapacidad no solo buscan la igualdad formal, sino que requieren acciones concretas que faciliten la participación plena de estas personas en la sociedad. Los ajustes razonables sirven como mecanismos clave para transformar el entorno laboral y social, asegurando que las barreras físicas, actitudinales y comunicacionales no impidan el acceso a oportunidades laborales y la igualdad en el desempeño profesional.

Los ajustes razonables se basan en el principio de accesibilidad y tienen como objetivo superar las barreras que pueden restringir la participación y el acceso equitativo al empleo para las personas con discapacidad. Desde una perspectiva teórica, se puede resaltar cómo estos ajustes favorecen la igualdad de oportunidades, permitiendo que las personas con discapacidad se integren completamente al entorno laboral y hagan uso pleno de sus capacidades y talentos.

El acceso equitativo al empleo no se trata solo de cumplir con normativas, sino de crear un entorno donde cada individuo pueda desarrollar su potencial sin restricciones externas. Los ajustes razonables son una herramienta fundamental para garantizar que las personas con discapacidad no solo ingresen al mercado laboral, sino que también tengan las condiciones necesarias para progresar y destacar en sus roles, lo que contribuye al enriquecimiento de las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

La participación activa de personas con discapacidad en el entorno laboral representa un componente esencial en la consolidación de equipos diversos. Desde un enfoque teórico, se puede enfatizar que las adaptaciones adecuadas en el ámbito laboral impulsan la pluralidad y ayudan a construir espacios de trabajo donde se aprecia y respeta la variedad de habilidades, enfoques y experiencias que estos trabajadores aportan.

Al propiciar ambientes donde se acogen distintas realidades humanas, las organizaciones se fortalecen con una mayor riqueza cultural y operativa. A través de medidas inclusivas, no solo se combate la exclusión estructural, sino que también se estimula la innovación y el sentido colectivo. Reconocer las contribuciones únicas de cada integrante permite dinamizar procesos, optimizar resultados y consolidar una cultura institucional más ética, representativa y competitiva.

Impacto positivo en las organizaciones: Diversas investigaciones y datos concretos han evidenciado que incorporar a personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, a través de

adaptaciones adecuadas, genera efectos positivos en las dinámicas organizacionales. Esta afirmación puede respaldarse teóricamente al señalar que la presencia de colaboradores con distintas capacidades enriquece el capital humano, impulsa procesos creativos, promueve la innovación y eleva el prestigio institucional, todo lo cual influye directamente en el rendimiento y el logro de metas estratégicas.

La inclusión efectiva transforma el ambiente interno y redefine la manera en que se construyen relaciones laborales. Al abrir espacios genuinos de participación, se fomenta una cultura corporativa más abierta, resiliente y colaborativa. Además, la presencia de distintas trayectorias vitales en los equipos refuerza la toma de decisiones, optimiza el clima organizacional y facilita el cumplimiento de objetivos sostenibles. A largo plazo, estas prácticas fortalecen tanto la responsabilidad social como la competitividad institucional.

b. Justificación Práctica

En múltiples marcos legales, las modificaciones adecuadas al entorno laboral constituyen una exigencia jurídica, obligando a las entidades empleadoras a adherirse a disposiciones que impulsan la integración de personas con discapacidad. Desde una perspectiva práctica, examinar a fondo estas adaptaciones permite a las instituciones cumplir con los lineamientos normativos establecidos, reduciendo así el riesgo de enfrentarse a acciones legales o sanciones administrativas derivadas de su incumplimiento.

Adoptar medidas que aseguren condiciones equitativas dentro del espacio productivo no solo responde a mandatos oficiales, sino que también refleja el compromiso ético de las empresas con la equidad y la justicia social. Esta práctica contribuye a consolidar una imagen institucional confiable, promueve un ambiente interno más cooperativo y previene conflictos que puedan afectar la estabilidad operativa. Además, impulsa una gestión más transparente, fortalece la cultura organizacional y estimula la fidelización del talento humano.

La adopción de medidas inclusivas orientadas a eliminar barreras para personas con discapacidad dentro del entorno laboral puede fortalecer la percepción pública de una empresa. Al promover entornos equitativos y abiertos a la diversidad, las organizaciones proyectan una imagen comprometida con valores éticos y responsabilidad social, lo cual influye favorablemente en su vínculo con consumidores, accionistas y otros actores estratégicos.

Consolidar prácticas organizativas que respondan a principios de respeto y equidad contribuye a generar confianza y posicionamiento positivo en el entorno competitivo. Esta actitud genera un efecto multiplicador en la percepción del entorno externo, facilita alianzas sostenibles y refuerza la legitimidad institucional. A su vez, permite captar interés de nuevos socios, atraer perfiles comprometidos y abrir oportunidades en mercados socialmente conscientes. En conjunto, estos factores fortalecen la proyección pública y la estabilidad a largo plazo.

Cuando las empresas garantizan condiciones equitativas mediante la implementación de recursos adaptados a las necesidades particulares de trabajadores con discapacidad, no solo amplían su capacidad de captar talentos diversos, sino que también generan un entorno organizacional más comprometido y colaborativo. Esta práctica estratégica permite acceder a competencias variadas, fomenta una cultura organizacional enriquecida y puede traducirse en una ventaja competitiva significativa, con impactos directos en el rendimiento general y en la retención del personal.

Desarrollar espacios laborales con enfoque inclusivo impulsa una dinámica interna basada en el respeto mutuo y el aprovechamiento de múltiples visiones. Esta diversidad en la composición de los equipos propicia el surgimiento de ideas innovadoras y fortalece la capacidad de respuesta frente a desafíos complejos. Además, facilita relaciones interpersonales más sólidas, disminuye tensiones estructurales y eleva el compromiso de los colaboradores.

Todo ello contribuye a consolidar un clima organizacional más saludable y a mejorar los resultados operativos.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Las personas con discapacidad tienen grandes limitaciones para desempeñarse en un rol de trabajo sea cual fuere pese a que conforme las normas lo señalan y si y solo si se les diera el trato correcto y si se cumpliera los ajustes razonables entonces se garantizaría la inclusión laboral de las personas con discapacidad de manera eficaz y en cumplimiento a la constitución política del Perú.

1.5.2. Hipótesis Específicas

- H.1** Existe un nivel significativo de cumplimiento normativo en la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- H.2** Existe una percepción positiva de los ajustes implementados para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- H.3** Los ajustes razonables implementados demuestran ser eficaces en promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.

2.1.1. *Situación actual de las personas con discapacidad*

En el Perú, más de tres millones de ciudadanos viven con algún tipo de discapacidad, representando aproximadamente una décima parte de la población total. A pesar de los avances macroeconómicos, las estrategias estatales han resultado insuficientes para mejorar de forma significativa las condiciones de vida de este colectivo ni para garantizar sus derechos fundamentales. Prueba de ello es que menos de la mitad de las personas con discapacidad en edad productiva cuenta con empleo, una fracción considerable carece de acceso a cobertura médica, y la mayoría apenas ha culminado la educación secundaria.

Estas personas encuentran obstáculos diversos que limitan su participación en la sociedad, tales como limitaciones en la infraestructura, fallos en los canales de comunicación, deficiencias institucionales y actitudes excluyentes. La raíz de esta exclusión está vinculada a tres factores predominantes: la escasa disponibilidad de servicios adecuados, las percepciones negativas arraigadas en la cultura social, y la débil estructura organizativa del aparato estatal respecto a esta temática, lo cual incrementa su situación de vulnerabilidad e impide su plena integración social.

Construir una sociedad más equitativa implica reconocer y enfrentar las desventajas que afectan a sectores históricamente invisibilizados. La falta de políticas efectivas que respondan a las verdaderas necesidades de las personas con limitaciones físicas o sensoriales impide el desarrollo de sus capacidades en igualdad de condiciones. Para avanzar hacia una ciudadanía plena, es fundamental superar la visión asistencialista y adoptar un enfoque basado en derechos. Solo mediante reformas estructurales, articulación intersectorial y sensibilización

sostenida se podrá garantizar que todos los miembros de la sociedad tengan acceso equitativo a oportunidades, servicios y representación activa en la vida pública.

2.1.2. Políticas públicas y marcos normativos sobre la discapacidad

Dentro del marco de las políticas públicas relacionadas con la discapacidad en el Perú, destaca la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social al 2030, establecida mediante el Decreto Supremo N.º 008-2022-MIDIS. Esta política tiene como propósito generar las condiciones adecuadas para asegurar la participación equitativa de todos los sectores sociales. En este contexto, se enfatiza la necesidad de prestar especial atención a los grupos más vulnerables, como las personas con discapacidad, reconociendo que su inclusión laboral requiere estrategias específicas que promuevan el acceso justo al empleo y garanticen igualdad de oportunidades.

La aplicación efectiva de esta política demanda una coordinación interinstitucional sostenida, así como un enfoque integral que no solo contemple el empleo, sino también aspectos como la educación, salud y accesibilidad. Además, es fundamental que las acciones diseñadas se adapten a las realidades locales y territoriales, especialmente en zonas rurales o con menor desarrollo. La inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral no debe entenderse como un acto asistencial, sino como una medida de justicia social y desarrollo sostenible, que reconoce su capacidad de aportar activamente al crecimiento económico y a la cohesión social del país.

La Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social al 2030 tiene un alcance de cumplimiento obligatorio para todas las entidades del Estado y, en determinados contextos, también involucra a organizaciones del sector privado y a la sociedad civil. Esto subraya la importancia de adaptar las políticas laborales en todo el territorio nacional, con el fin de

asegurar que las personas con discapacidad sean efectivamente incluidas en el ámbito laboral mediante la implementación de ajustes adecuados.

La ejecución de esta política está liderada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a través del CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad), que actúa en coordinación con otras instituciones públicas. Este rol de liderazgo resulta fundamental para promover la incorporación de ajustes razonables en los centros de trabajo, garantizando así la construcción de ambientes laborales inclusivos y equitativos.

Para que esta política tenga impacto real, es imprescindible que las entidades públicas y privadas asuman un compromiso proactivo con la inclusión, desarrollando mecanismos internos de monitoreo y evaluación del cumplimiento de los ajustes razonables. Además, la capacitación continua del personal en temas de discapacidad y accesibilidad es esencial para cambiar prácticas discriminatorias y fomentar una cultura organizacional inclusiva, basada en el respeto a los derechos humanos y la equidad.

La ejecución de esta política cuenta con financiamiento proveniente del presupuesto institucional de cada entidad pública, lo que asegura la viabilidad y sostenibilidad de las acciones emprendidas, incluidos los ajustes razonables en el entorno laboral. Esto permite que las iniciativas no dependan de recursos extraordinarios, sino que se integren como parte del funcionamiento regular del aparato estatal.

Asimismo, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), a través del CONADIS, ha desarrollado la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo (PNMDD), que plantea un enfoque integral frente a la discriminación estructural que enfrentan las personas con discapacidad. Esta política articula esfuerzos de todos los niveles de gobierno con el objetivo de eliminar barreras físicas, institucionales, sociales y

culturales, promoviendo así la inclusión plena de las personas con discapacidad en todos los ámbitos, entre ellos, el ámbito laboral.

La PNMDDD representa un avance significativo en la construcción de un enfoque de derechos humanos, al proponer un marco multisectorial que busca cerrar brechas históricas. Para que esta política tenga efectos tangibles, es fundamental que se generen indicadores de seguimiento y mecanismos de fiscalización que aseguren su aplicación efectiva, especialmente en lo relacionado con el acceso al empleo digno y sin discriminación para las personas con discapacidad.

El control de esta política incluye un proceso riguroso de seguimiento y evaluación, que garantiza que las medidas adoptadas, como los ajustes razonables, sean efectivas y cumplan con los objetivos de inclusión establecidos.

La Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo (PNMDDD) se fundamenta en un robusto entramado legal, tanto a nivel nacional como internacional. Este marco incluye a la Constitución Política del Perú, la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N.º 29973), y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, entre otros instrumentos, los cuales resguardan los derechos de las personas con discapacidad y respaldan la formulación de políticas públicas orientadas a su plena inclusión.

En el contexto peruano, la protección de los derechos humanos, así como la regulación de las conductas sociales y laborales, se basa tanto en los tratados internacionales suscritos y ratificados por el país, como en la legislación nacional vigente.

A nivel internacional, Perú ha ratificado importantes instrumentos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, la cual afirma que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, reconociendo derechos esenciales como la vida, la libertad y

la seguridad. A ello se suman el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos de 1966, que refuerzan principios como la libertad de expresión, la libre asociación y el acceso a condiciones laborales justas. También destaca la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969, que amplía la protección de los derechos civiles y políticos de los ciudadanos.

La articulación entre el marco jurídico nacional e internacional no solo fortalece el sustento legal de las políticas públicas inclusivas, sino que también impone al Estado peruano la obligación de alinear sus programas y acciones a los principios de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal, con el fin de garantizar la participación efectiva de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida social, económica y política.

El plan para la inclusión de la discapacidad en 2024 abarca diversas actividades, tales como: Mejorar la accesibilidad en espacios físicos y plataformas web para personas con discapacidad, capacitar y sensibilizar al personal sobre cómo tratar adecuadamente a personas con discapacidad y cómo crear entornos laborales inclusivos, proporcionar acceso a servicios de certificación de discapacidad y ofrecer subvenciones monetarias a personas con discapacidad severa que viven en pobreza, organizar actividades que promuevan la inclusión de personas con discapacidad en los servicios ofrecidos por el programa.

Sin embargo, de acuerdo con Rodríguez (S.f.) se señala que no hay plan sin legislación y normativa de derechos fundamentales que garantizan a todas las personas la posibilidad de acceder a los tribunales de justicia y obtener una respuesta oportuna y efectiva a sus demandas. En el artículo 2 de la constitución política del Perú, se reconoce el derecho de todas las personas a la igualdad ante la ley, sin discriminación por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole, incluida la discapacidad.

Así también, la Constitución contempla y garantiza el acceso al empleo como un derecho fundamental que promueve la dignidad de la persona humana y el bienestar general de la sociedad (Congreso de la República del Perú, 2021).

La Resolución Ministerial N° 165-2015-MIDIS introdujo directrices para integrar el enfoque de discapacidad en los programas sociales, destacando la relevancia de incorporar modificaciones adecuadas en el diseño e implementación de las políticas gubernamentales.

El Programa Nacional PAIS se dedica a mejorar la calidad de vida de las personas en situación de pobreza extrema, especialmente en áreas rurales, proporcionando acceso a servicios que promuevan la inclusión social. Esto incluye la implementación de adaptaciones pertinentes con el fin de garantizar que los discapacitados puedan desenvolverse con mayor autonomía, accedan a estos servicios y se integren al mercado laboral.

El programa busca establecer plataformas de servicios que aseguren la cooperación entre los distintos niveles de gobierno y las entidades correspondientes, con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y fomentar su inclusión laboral.

A través de sus diversas actividades y objetivos, el Programa PAIS facilita el acceso a información y servicios para personas con discapacidad, promoviendo así su inclusión social y laboral. Esto subraya la necesidad de implementar ajustes razonables en el entorno laboral para asegurar que las personas con discapacidad puedan integrarse plenamente en el mercado de trabajo.

2.1.3. Definición de ajustes razonables según la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973)

Se refiere a modificaciones y adaptaciones necesarias para garantizar que una persona con discapacidad pueda acceder, desarrollarse y progresar en un puesto de trabajo, sin imponer

una carga económica excesiva al empleador. Estos ajustes pueden incluir cambios en el espacio físico, la provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo, adaptación de herramientas de trabajo, y ajustes en la organización y los horarios laborales.

La Ley General de la Persona con Discapacidad en Perú (Ley N° 29973) define los ajustes razonables como "las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no imponen una carga económica excesiva al empleador, y que garantizan a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de su derecho al trabajo en igualdad de condiciones con los demás" (Joyo, 2019). Estos ajustes pueden incluir cambios en el entorno físico, provisión de equipos o tecnología adaptada, así como flexibilización de los horarios laborales, entre otras medidas.

Según Alberto y Fernández (2015), los ajustes razonables promueven no solo la contratación de personas con discapacidad, sino también su permanencia y desarrollo dentro del lugar de trabajo, mejorando su productividad y contribuyendo a un entorno laboral más inclusivo.

2.1.4. Características de los ajustes razonables en el entorno laboral

La implementación de ajustes razonables en el ámbito laboral varía globalmente según el contexto jurídico, cultural y económico de cada país. Por ejemplo, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Méndez y Suarez 2023) establece un marco legal robusto para la protección de los derechos laborales de personas con discapacidad en Estados Unidos. Esta ley es fundamental para la inclusión laboral, proporcionando un estándar claro para las adaptaciones razonables se entienden como cambios pertinentes y necesarios que no representan una exigencia excesiva o inapropiada.

En Europa, la normativa europea que garantiza la equidad en el acceso y condiciones del empleo y las actividades laborales (2000/78/EC) impone a los Estados miembros la obligación de prevenir la discriminación por discapacidad en el empleo. Sin embargo, la implementación de políticas inclusivas varía según el contexto nacional, lo que refleja las diferencias existentes en materia de políticas públicas y estructuras económicas (Mendoza y Cabrera, 2019). Estas discrepancias subrayan la necesidad de examinar experiencias internacionales con el fin de identificar estrategias que puedan ser adaptadas a la realidad peruana, considerando sus particularidades culturales, sociales y jurídicas (Salazar y Ibáñez, 2022).

En el Perú, según Smith y Jones (2020) refieren que la inclusión laboral de las personas con discapacidad presenta avances desiguales, evidenciándose notables diferencias entre las distintas regiones. Lima Metropolitana ha implementado estrategias inclusivas más desarrolladas que otras zonas del país, lo cual repercute directamente en distritos como Carabayllo, donde las barreras sociales y económicas resultan más significativas. Analizar experiencias exitosas en contextos nacionales similares permite establecer un marco de acción que facilite la implementación de adaptaciones pertinentes en Carabayllo, destacando la relevancia de adecuar las políticas públicas a las realidades locales.

Las adaptaciones físicas en el lugar de trabajo, como sillas ergonómicas y escritorios ajustables, han demostrado mejorar la productividad y reducir el riesgo de lesiones musculoesqueléticas en los empleados" (Smith y Jones, 2020, p. 45). Estas adaptaciones incluyen la modificación de la infraestructura física del lugar de trabajo para hacerlo más accesible para las personas con discapacidad. Esto puede implicar la instalación de rampas, ascensores, pasamanos, señalización en braille, entre otros.

Estos ajustes se refieren a cambios en las normas y prácticas institucionales vigentes orientadas a asegurar la participación plena de personas con discapacidad. Por ejemplo, flexibilizar los horarios de trabajo, permitir el trabajo desde casa, o ajustar los procesos de selección y promoción para tener en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad. Asimismo, este tipo de ajustes incluye la provisión de equipos y tecnologías de asistencia que ayuden a las personas con discapacidad a realizar sus tareas laborales de manera efectiva. Esto puede incluir software de accesibilidad, dispositivos de ayuda para la movilidad, o equipos ergonómicos adaptados.

Para Blanck y Schur (2016) los ajustes implican cambios en las tareas o responsabilidades asignadas a un empleado para adaptarlas a sus habilidades y capacidades. Esto puede incluir la redistribución de tareas entre los miembros del equipo, la eliminación de tareas que no son esenciales para la función laboral, o la redefinición de roles para aprovechar las fortalezas del empleado con discapacidad.

Mientras el apoyo y capacitación es un ajuste que implica brindar apoyo adicional y preparación específica a las personas con discapacidad para ayudarles a desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. Esto puede incluir programas de capacitación en habilidades laborales, tutoría, o el asignar un compañero de trabajo para brindar orientación y apoyo.

Dentro de los procedimientos para implementar ajustes razonables tenemos como primer paso identificar las necesidades específicas de la persona con discapacidad en el lugar de trabajo. Esto puede implicar una evaluación individual de las capacidades y limitaciones del empleado, así como una evaluación del entorno laboral y las tareas asignadas.

Es fundamental también consultar y colaborar estrechamente con la persona con discapacidad para identificar los ajustes que mejor se adapten a sus necesidades y preferencias. Es importante tener en cuenta su opinión y participación en el proceso de toma de decisiones.

Una vez identificadas las necesidades y consultado con la persona con discapacidad, se debe desarrollar un plan detallado que especifique los ajustes razonables necesarios. Este plan debe incluir una descripción clara de los ajustes propuestos, el cronograma de implementación y los recursos necesarios para llevar a cabo los ajustes.

Dependiendo de la naturaleza de los ajustes propuestos, puede ser necesario obtener recursos adicionales, como equipos de asistencia técnica o modificaciones en la infraestructura del lugar de trabajo. También es importante obtener las autorizaciones necesarias de la dirección de la empresa o de los responsables de recursos humanos.

Una vez que se hayan obtenido los recursos y las autorizaciones necesarias, se procede a la implementación de los ajustes razonables según lo especificado en el plan desarrollado, esto implica la instalación de equipos, la modificación de políticas y procedimientos, o la provisión de capacitación adicional según sea necesario.

Después de implementar los ajustes razonables, es importante realizar un seguimiento y evaluación periódica para asegurarse de que estén funcionando de manera efectiva y satisfactoria para la persona con discapacidad. Se pueden realizar ajustes adicionales si es necesario para garantizar la plena inclusión y participación en el trabajo.

La promoción de ajustes razonables en el lugar de trabajo es fundamental para fomentar la diversidad y la inclusión, garantizando un entorno laboral equitativo para todas las personas (Organización Internacional del Trabajo, 2018). Los ajustes razonables permiten que las personas con discapacidad accedan al empleo y desarrollen sus habilidades en igualdad de condiciones con otros trabajadores. Esto contribuye a reducir las barreras discriminatorias y a promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral Peruano.

Al proporcionar los ajustes necesarios para que las personas con discapacidad puedan desempeñarse en su trabajo de manera efectiva, se maximiza su potencial y se aumenta la productividad en el lugar de trabajo. La adaptación del entorno laboral a las necesidades individuales puede conducir a una mayor eficiencia en la realización de tareas y actividades laborales.

La implementación de ajustes razonables fomenta también un ambiente laboral inclusivo y diverso, donde se valora la contribución de todas las personas, independientemente de sus capacidades. Esto puede mejorar la cohesión entre los empleados, promover la colaboración y la creatividad, y generar un clima laboral más positivo y saludable en las organizaciones.

Los ajustes razonables son modificaciones o adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el disfrute o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales" (Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad y Instituto Nacional de Rehabilitación "Adriana Rebaza Flores", 2021).

La adopción de ajustes razonables en Perú se ajusta a las normativas nacionales e internacionales relacionadas con los derechos humanos y los derechos de los discapacitados, incluyendo la Convención de la ONU. Cumplir con estas normativas refuerza el compromiso del país con la protección de los derechos humanos y la inclusión social.

Los ajustes razonables tienen un impacto positivo en la salud mental y el bienestar de las personas con discapacidad. Según la teoría de las necesidades básicas de Maslow, el sentido de pertenencia y la autoestima son esenciales para el bienestar humano (Cruz, 2025). Los

ajustes razonables contribuyen a satisfacer estas necesidades al permitir que las personas con discapacidad participen plenamente en el entorno de trabajo.

El estrés y la ansiedad resultantes de un entorno laboral inaccesible pueden tener efectos negativos en la salud mental. La implementación de ajustes razonables reduce estos factores estresantes, mejorando el bienestar general y el rendimiento laboral del personal (Acero, 2020)

Los ajustes razonables también mejoran el desempeño laboral en el caso de quienes viven con alguna discapacidad, el enfoque del modelo social plantea que los obstáculos en el entorno, no la discapacidad en sí, limitan el potencial de las personas (Chasiluisa y Vega, 2025); de manera que, al eliminar estas barreras mediante ajustes razonables, los empleados pueden alcanzar su máximo rendimiento.

Estudios empíricos muestran que los empleados con discapacidad que reciben ajustes necesarios son tan productivos, o incluso más, que sus colegas sin discapacidad (Colella, 1996). Además, la satisfacción laboral aumenta en entornos inclusivos, reduciendo la rotación de personal y mejorando la lealtad de los empleados.

Los ajustes razonables son fundamentales en el marco de los derechos humanos, particularmente en relación con los derechos económicos, sociales y culturales (DESC). La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU, ratificada por Perú, exige que los Estados Parte aseguren la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad, lo que incluye la obligación de proporcionar ajustes razonables (Finsterbusch, 2018).

La perspectiva de derechos humanos aplicada sostiene que los ajustes razonables no son opcionales, sino una necesidad para garantizar la dignidad y la igualdad. Este enfoque enfatiza que el cumplimiento de los DESC incluye el desarrollo de espacios de trabajo

inclusivos, con el fin de garantizar la integración plena de los discapacitados en la vida social (Quinn y Degener, 2002). En Perú, la inclusión laboral de las personas con discapacidad está respaldada por leyes y normativas específicas. La Ley N° 29973, conocida como la "Ley General de la Persona con Discapacidad", reconoce los derechos y mecanismos de resguardo para las personas con discapacidad en distintos sectores, entre ellos el del trabajo, y dispone las normas necesarias para asegurar que tengan las mismas oportunidades al momento de acceder a un empleo.

A pesar de los esfuerzos, existen desafíos y en Perú, existen diversos obstáculos que limitan la integración efectiva de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Entre los más relevantes se encuentran la ausencia de condiciones físicas accesibles en los espacios de trabajo, así como la persistencia de prácticas discriminatorias y prejuicios sociales que continúan afectando negativamente sus oportunidades de empleo en Perú" (Mendoza, 2019).

Integrar a personas con discapacidad en el entorno laboral no solo representa un avance en términos de equidad, sino que también genera beneficios concretos para las organizaciones y la sociedad en su conjunto. La presencia de equipos diversos impulsa la creatividad, fomenta nuevas ideas y fortalece las relaciones en el ambiente de trabajo. Más allá de ser una cuestión de justicia social, esta inclusión aporta valor real al desarrollo empresarial y colectivo (Ruiz, 2018).

2.1.5 Responsabilidad del Empleador y Carga Económica

La implementación de ajustes razonables no debe representar una carga económica desproporcionada para el empleador. Según la Ley N° 29973, los empleadores tienen la obligación de realizar estos ajustes, excepto en casos donde se demuestre que los costos asociados son excesivos (Congreso de la República del Perú, 2012). Sin embargo, diversos estudios, se han demostrado que, en la mayoría de los casos, los ajustes razonables implican

un costo bajo o moderado para los empleadores, mientras que los beneficios en términos de productividad y diversidad laboral son significativos.

2.1.6 Principios para el Diseño e Implementación de Ajustes Razonables

Se destacan valores fundamentales como la equidad en las oportunidades, el intercambio abierto entre empleadores y empleados, la atención preferente a las necesidades de los trabajadores con discapacidad, el reconocimiento de su independencia y la disponibilidad de información accesible. Las adaptaciones razonables deben ser proporcionados lo más rápido posible y en un clima de confidencialidad y respeto mutuo.

La solicitud de ajustes razonables debe ser dirigida por escrito al empleador, quien tiene un plazo de 10 días para iniciar el proceso deliberativo en conjunto con el trabajador; siendo el objetivo de este proceso identificar las barreras en el puesto de trabajo y proponer ajustes razonables que permitan un desempeño eficiente.

Se deben evaluar aspectos como la efectividad del ajuste para garantizar condiciones laborales igualitarias, su impacto en la seguridad y salud del trabajador, y si el ajuste es excesivamente oneroso para el empleador, en el caso de que el ajuste razonable no sea posible, se considera la reasignación laboral.

Negarse sin justificación a brindar las adaptaciones necesarias se considera una forma de discriminación. La persona con discapacidad que labora tiene la facultad de presentar una queja ante la autoridad laboral correspondiente o recurrir al sistema judicial para hacer valer sus derechos.

2.1.7 Prioridad de las necesidades de las personas con discapacidad

El 64.3% de las personas con discapacidad en edad de trabajar no tiene empleo, lo que destaca la exclusión que enfrentan en el mercado laboral. Además, un 11.5% de estas personas sufre algún tipo de privación laboral, como subempleo o desempleo, lo que subraya la necesidad de implementar ajustes razonables para mejorar su acceso al empleo.

El 13.9% de las personas con discapacidad no tiene ningún nivel de educación, y solo el 14.9% ha culminado la educación superior. Esta falta de acceso a la educación limita sus oportunidades laborales y su desarrollo profesional, lo que enfatiza la importancia de ajustes razonables en el ámbito educativo para mejorar sus perspectivas laborales.

Un 13.2% de las personas con discapacidad señala dificultades para moverse en su lugar de trabajo, y un 31.5% enfrenta limitaciones para acceder a centros de estudio y trabajo. Esto indica la importancia de implementar adaptaciones adecuadas en la infraestructura de los espacios laborales, con el objetivo de garantizar la participación efectiva de personas con discapacidad en el empleo.

Las personas con discapacidad enfrentan barreras significativas en el acceso a espacios públicos y medios de transporte, con problemas en el transporte público urbano (39%) y en servicios de taxi (19.86%). Estas barreras limitan su movilidad y su capacidad para acceder a oportunidades laborales, subrayando la necesidad de ajustar los entornos urbanos y los servicios de transporte para facilitar su participación en el mercado laboral.

El 21.6% de las personas con discapacidad vive en hogares clasificados como pares o en extrema pobreza, con mayor incidencia en áreas rurales, especialmente en la sierra y la selva. Esto demuestra que la vulnerabilidad económica es un factor importante que afecta la inclusión

laboral, y que los ajustes razonables también deben considerar mecanismos de apoyo económico.

2.1.8 Situación Futura Deseada:

Para 2030, se espera reducir la pobreza monetaria entre las personas con discapacidad del 21.6% al 19.7%, y aumentar la tasa de empleo del 43.1% al 47.2%. Además, se busca mejorar el acceso a la educación y reducir la discriminación, lo que refleja la importancia de implementar ajustes razonables para alcanzar estos objetivos:

- Autonomía y respeto por la toma de decisiones
- Razonabilidad y proporcionalidad de los ajustes razonables
- Confidencialidad y respeto a la privacidad
- Inmediatez en la implementación de los ajustes

2.1.9 Normas Técnicas en la Legislación Peruana e internacional

En el caso de Perú, la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973) y su Reglamento establecen las directrices para la implementación de ajustes razonables en el entorno laboral y otros espacios. Las normas técnicas vinculadas a esta ley destacan que los ajustes razonables deben ser solicitados y proporcionados en función de las necesidades específicas de cada persona con discapacidad, respetando principios como la confidencialidad y el diálogo entre empleador y trabajador (Congreso de la República del Perú, 2012).

El artículo 4 de la referida ley define principios fundamentales para el diseño e implementación de los ajustes, entre los que destacan la igualdad de oportunidades, la autonomía de la persona con discapacidad, y la razonabilidad, es decir, que los ajustes deben ser proporcionados en relación con las necesidades del trabajador y las capacidades del empleador.

Las normas técnicas peruanas también incluyen guías sobre los tipos de ajustes razonables que se pueden aplicar en el entorno laboral. Entre ellos se encuentran:

Adaptaciones físicas: cambios en la infraestructura o disposición del espacio de trabajo para mejorar la accesibilidad, como la instalación de rampas, señalización adecuada, y la modificación de los baños.

Como señala Brenes y De los Ángeles (2012) en referencia a la provisión de ayudas técnicas: comprende la utilización de dispositivos y tecnologías de apoyo, como software accesible, teclados adaptados o equipos de amplificación de sonido, que permiten a las personas con discapacidad desempeñar sus tareas laborales de manera más eficiente. Por otro lado, se destaca los servicios de apoyo: incluyen estrategias destinadas a ofrecer asistencia directa, tales como la contratación de asistentes personales o intérpretes de lengua de señas, favoreciendo así la inclusión plena en el ámbito laboral.

Las normas técnicas también prevén mecanismos de supervisión y denuncia. En Perú, las Direcciones Regionales de Trabajo y la Autoridad Inspectiva de Trabajo son responsables de fiscalizar el cumplimiento de la ley, particularmente cuando se denuncia una denegación injustificada de ajustes razonables. La omisión o el retraso en la implementación de estos ajustes puede ser considerado un acto de discriminación y, por lo tanto, ser sancionado de acuerdo con la normativa vigente (Congreso de la República del Perú, 2012).

Las normas técnicas sobre ajustes razonables también se apoyan en instrumentos internacionales, como el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que insta a los Estados a tomar medidas efectivas para la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad (OIT, 1983). Este convenio, junto con la CDPD, proporciona un marco sólido que guía la creación de políticas y normas técnicas a nivel nacional, estableciendo que la no adopción de ajustes razonables es una forma de discriminación.

Las normas técnicas especifican que los ajustes razonables deben ser aplicados en diversas fases del ciclo laboral, como el proceso de selección, formación, acceso, desempeño y promoción dentro del empleo. Además, en situaciones en que un ajuste razonable resulte demasiado oneroso, las normas permiten que el empleador demuestre la existencia de una carga económica excesiva. En este caso, la carga debe ser justificada con pruebas claras, evitando el abuso de esta excepción como pretexto para no implementar ajustes (Torres y Gutiérrez 2021).

Por otro lado, las normas también establecen que los ajustes deben ser proporcionados de manera inmediata, lo que implica que el empleador debe actuar sin dilación para proporcionar los cambios necesarios una vez identificada la necesidad. Asimismo, se considera esencial la participación del trabajador en el proceso deliberativo, en el cual se definen las adaptaciones más adecuadas según sus capacidades y el entorno de trabajo (Dañoheita, 2019)

2.1.10 Derechos laborales y sanciones de las personas con discapacidad

El empleo es considerado un derecho humano fundamental en diversos tratados internacionales, entre ellos la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), la cual fue ratificada por el Estado peruano en el año 2008. Este instrumento establece la obligación de los países de garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al trabajo en condiciones de igualdad con el resto de la población (ONU, 2006, art. 27). En este sentido, los ajustes razonables son una exigencia legal que busca eliminar las discriminaciones que surgen de la inserción laboral e interacción entre las deficiencias de las personas con discapacidad y un entorno laboral que no está adaptado a sus necesidades (Arenas y Melo 2021).

En el plano nacional, la Constitución Política del Perú de 1993 es la principal norma que garantiza estos derechos. En su artículo 1, se establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Además, el artículo

2 asegura el derecho a la vida, a la integridad moral, psíquica y física, y al libre desarrollo y bienestar. (Congreso de la República del Perú, 2012)

Para abordar las conductas sociales, Perú ha ratificado la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de 1965, que obliga a eliminar la discriminación racial en todas sus formas, y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, que promueve la igualdad de género y combate la discriminación contra la mujer (Mejía, 2021).

De acuerdo con el Diario Oficial El Peruano, a nivel nacional, la Ley N° 27270 contra Actos de Discriminación prohíbe y sanciona actos de discriminación en diversos ámbitos, mientras que la Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres establece políticas y medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida pública y privada (Diario oficial El Peruano, 2020).

En el ámbito laboral, de acuerdo con la Defensoría del Pueblo (2014) refiere que los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) ratificados por Perú son fundamentales. Estos incluyen el Convenio 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, el Convenio 111 sobre discriminación en empleo y ocupación, el Convenio 138 sobre la edad mínima para la admisión al empleo y el Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

En el ámbito nacional, la Constitución Política del Perú de 1993 establece en su artículo 22 que el trabajo es un deber y un derecho, siendo base del bienestar social y un medio de realización personal. El artículo 23 promueve el acceso al trabajo digno y adecuado, asegurando condiciones de igualdad. Además, la Ley de Productividad y Competitividad

Laboral (Arce, 2021) regula las relaciones laborales individuales y colectivas, protegiendo los derechos de los trabajadores y promoviendo la productividad. La Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual establece medidas.

En ese sentido la ley N° 29973, ley General de la Persona con Discapacidad (2012) establece disposiciones generales para la protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad en el Perú. La mencionada ley aborda específicamente los ajustes razonables en el ámbito laboral en el artículo 50, 51 y 52, sentando las bases para la inclusión y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida.

Sin embargo; el reglamento Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP complementa la ley General de la Persona con Discapacidad y establece disposiciones específicas sobre la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad y establece directrices sobre los procedimientos para solicitar y evaluar ajustes razonables en el ámbito laboral.

Mientras la Ley N° 29973, Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, establece disposiciones específicas relacionadas con la accesibilidad y la inclusión laboral de personas con discapacidad. Puede contener disposiciones detalladas sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad y las medidas que los empleadores deben tomar para garantizar su inclusión en el lugar de trabajo (Congreso de la República del Perú, 2012).

El Código Penal peruano establece sanciones claras para quienes cometen actos de discriminación, incluyendo los casos en los que esta se manifiesta en el ámbito laboral. La Ley N° 30997, promulgada en 2019, reforzó el marco penal para sancionar la discriminación en todas sus formas, incluyendo aquella basada en la discapacidad. El artículo 323 del Código Penal establece que “el que, por cualquier motivo, discrimina a otra persona o grupo de

personas, impidiéndoles el acceso a la educación, empleo u otro derecho fundamental, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de tres años” (Cabrera, 2024)

Este artículo cobra especial relevancia en el ámbito laboral, ya que la discriminación puede manifestarse en la denegatoria de ajustes razonables o en la exclusión de personas con discapacidad del proceso de selección o promoción. El agravante de la discriminación laboral se produce cuando se perjudica la igualdad de condiciones y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en contravención de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

2.1.11 Discriminación, Jurisprudencia y Normativa

En el Código Civil, la discriminación laboral está vinculada con la transgresión de derechos fundamentales que afectan la dignidad humana, un principio rector de este cuerpo legal. Aunque el Código Civil no regula de manera directa la discriminación laboral, establece un régimen de responsabilidad civil para los casos en los que una acción, como la negativa de ajustes razonables, genera un daño injustificado a la persona con discapacidad.

El artículo 1969 del Código Civil establece que "aquel que causa un daño a otro por un acto ilícito está obligado a repararlo". La negativa a proporcionar ajustes razonables se entiende como una forma de discriminación, podría ser interpretada como un acto ilícito que vulnera el derecho al trabajo y la igualdad de condiciones. Por lo tanto, el empleador podría estar sujeto a responsabilidad civil por los daños ocasionados a la persona afectada (Guillén y Carranza, 2021).

Por otro lado, en los últimos cinco años, la jurisprudencia peruana ha avanzado en la interpretación de la discriminación laboral en relación con personas con discapacidad. Los

tribunales han comenzado a reconocer que la omisión a proporcionar medidas razonables en el ámbito laboral se considera una forma de discriminación indirecta, conforme a lo establecido en el artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de los discapacitados (Martínez, 2019).

Por ejemplo, el Tribunal Constitucional de Perú ha afirmado que los empleadores no solo deben abstenerse de discriminar, sino que tienen una obligación activa de adoptar medidas con el fin de asegurar que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de integrarse al ámbito laboral en condiciones de equidad. Esta posición ha sido reforzada por recientes sentencias que han declarado nulas decisiones de empleadores que no implementaron ajustes razonables, imponiendo compensaciones económicas y la reincorporación de trabajadores afectados (Pérez, 2020).

La interpretación de la discriminación laboral en los códigos Penal y Civil de Perú se basa en la normativa internacional ratificada por el país, como el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (OIT, 2019). Ambas normas obligan a los Estados a asegurar la igualdad de trato en el acceso al empleo y a asegurar que las personas con discapacidad reciban los ajustes necesarios para desempeñar sus funciones en condiciones laborales equivalentes a las de otros empleados. El artículo 27 de la CDPD establece que los Estados deben garantizar a las personas con discapacidad 'condiciones laborales justas y favorables', lo que abarca el derecho a recibir ajustes razonables en el entorno laboral para evitar cualquier tipo de discriminación (ONU, 2006). La aplicación de esta normativa ha influido en las recientes reformas del marco legal peruano, contribuyendo a una mayor protección de los derechos laborales de las personas discapacitadas.

Las sanciones por actos de discriminación laboral en el Código Penal son esencialmente penales, pudiendo implicar penas privativas de libertad y multas. Por otro lado, en el ámbito del Código Civil, las sanciones se centran en la reparación del daño causado. Los empleadores que discriminen a personas con discapacidad, ya sea mediante la denegación de ajustes razonables o la exclusión directa de un proceso laboral, pueden ser obligados a compensar económicamente a las víctimas por los perjuicios sufridos, incluyendo daños morales y materiales (Cendero, 2017).

2.1.12 Barreras

Las adaptaciones razonables hacen posible superar obstáculos que, de no ser abordados, impedirían el ingreso o la participación efectiva de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Estos impedimentos pueden manifestarse de distintas formas: desde limitaciones físicas, como la ausencia de accesos adecuados en los lugares de trabajo; pasando por barreras actitudinales, como los prejuicios y estigmas que cuestionan su capacidad profesional; hasta dificultades en la comunicación, como la carencia de recursos que faciliten la interacción para discapacitados sensoriales (Quinn y Degener, 2002).

En este sentido, Martínez (2019) se subraya que la omisión de ajustes razonables representa una modalidad de discriminación indirecta, dado que el empleador no adecúa el entorno de trabajo a los requerimientos específicos de una persona con discapacidad, lo que limita su posibilidad de integrarse plenamente y de manera efectiva al ámbito laboral.

De acuerdo con Luna (2024) las Barreras culturales y sociales son un obstáculo significativo con el propósito de aplicar adecuadamente los ajustes razonables. Desde la perspectiva del modelo social de la discapacidad sostiene que la discapacidad es una construcción social, y no solo una condición médica. En muchas culturas, las personas con discapacidad enfrentan estigmatización y prejuicios que dificultan su plena inclusión en el

trabajo. Estas barreras se manifiestan en la falta de conocimiento sobre la discapacidad y en actitudes discriminatorias.

Para superar estas barreras, se requiere un enfoque multifacético que incluya la educación y la sensibilización, fomentando una cultura organizacional inclusiva. Transformar las actitudes y comportamientos es esencial para garantizar que los ajustes razonables sean vistos como una práctica estándar para promover la igualdad de oportunidades (Shakespeare, 2006).

Las limitaciones financieras representan otro obstáculo para llevar a cabo las medidas razonables. Según la teoría del costo-beneficio, los empleadores a menudo perciben los ajustes como costos adicionales que pueden afectar su competitividad, especialmente en pequeñas y medianas empresas (Colella, 1996). Sin embargo, estudios demuestran que los costos de los ajustes razonables suelen ser menores de lo esperado y que estos ajustes pueden mejorar la productividad y la satisfacción laboral a largo plazo (Caldera y Giraldo, 2013).

Las políticas públicas deben incluir incentivos económicos para aliviar la carga financiera de los empleadores, lo que fomentaría la adopción de prácticas inclusivas. Este enfoque no solo contribuye a hacer efectivos los ajustes razonables, sino que además fortalece el compromiso estatal con la equidad en el acceso a oportunidades (Escobar et al, 2025).

Las limitaciones estructurales aluden a las condiciones del entorno físico y social que impiden la participación plena de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Estas incluyen, entre otras, la inaccesibilidad del transporte público y de los espacios laborales, así como la falta de servicios complementarios indispensables, como la asistencia personal o el cuidado de menores.

2.1.13 Beneficios de los ajustes razonables en la inclusión de las personas con discapacidad

Las adaptaciones razonables son fundamentales para asegurar que las personas con discapacidad tengan la posibilidad de ingresar, mantenerse y desarrollarse dentro del entorno laboral. Además de optimizar las condiciones en el lugar de trabajo, estas medidas fortalecen la independencia y el protagonismo de quienes viven con discapacidad, permitiéndoles desarrollar sus habilidades y alcanzar su máximo potencial en el entorno laboral. Dañoibeita (2019) señala que los ajustes razonables están estrechamente vinculados al fortalecimiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad se ve reflejado en el acceso a oportunidades de empleo, lo cual contribuye a una mayor seguridad económica y bienestar personal.

Según Niebles (2024), las políticas de empleo inclusivas y las adaptaciones razonables juegan un papel clave en la promoción de la inserción laboral de colectivos tradicionalmente excluidos, como es el caso de las personas con discapacidad. Diversos estudios subrayan que la aplicación de estos ajustes en el entorno laboral no solo incrementa las oportunidades de empleo para este grupo poblacional, sino que también contribuye al aumento general de la participación laboral" (p. 113).

De acuerdo con Del Pilar (2022) señala que la evidencia empírica sugiere que los ajustes razonables en el entorno laboral pueden ser decisivos para mejorar la inclusión y la participación en el mercado laboral. En un estudio reciente, del mismo autor, es posible señalar que "las modificaciones en el entorno laboral, como la adaptación de herramientas y la flexibilización de horarios, han llevado a un incremento significativo en la tasa de empleo entre trabajadores con necesidades específicas" (p. 78). Este enfoque no solo beneficia a los empleados directamente afectados, sino que también contribuye a un entorno laboral más inclusivo en general.

Las adaptaciones razonables en el lugar de trabajo han demostrado generar efectos positivos en la calidad de vida de los trabajadores. De acuerdo con García et al. (2022), "la implementación de ajustes razonables, tales como la flexibilización del horario laboral y la modificación de tareas, ha evidenciado una mejora significativa en la calidad de vida de los empleados con discapacidad, favoreciendo su bienestar y satisfacción general" (p. 142).

El bienestar laboral no solo está relacionado con las condiciones físicas del trabajo, sino también con la salud mental de los empleados. En un estudio reciente, Pérez (2023) argumenta que "los ajustes razonables y las políticas de inclusión laboral no solo abordan las barreras físicas, sino que también juegan un papel crucial en la mejora del bienestar psicológico de los empleados, reduciendo el estrés y aumentando la satisfacción laboral" (p. 58).

2.1.14 Desafíos y Oportunidades en el Ámbito Internacional

A pesar de los avances, aún existen desafíos para implementar ajustes razonables de manera efectiva en todos los contextos laborales. Según Alberto y Fernández (2025), "la adopción universal de ajustes razonables requiere no solo un cambio en la legislación, sino también una transformación cultural en las organizaciones para que se reconozca y se valore el bienestar integral de todos los empleados" (p. 82).

A nivel internacional, Figueroa (S.f) ha establecido que la Organización Internacional del Trabajo se ha resaltado que fomentar la participación laboral y el empleo inclusivo es crucial para el desarrollo económico sostenible y la disminución de la pobreza (p. 24). Además, la OIT enfatiza que las políticas de ajustes razonables y la creación de espacios laborales para todos son claves para superar las barreras estructurales que limitan la plena integración de todos los individuos en el mercado de trabajo.

Por el lado de la Organización Mundial de la Salud, según con Arenas y Melo (2021) ha destacado que "el bienestar laboral es un determinante clave de la salud general y la calidad de vida, y que la implementación de ajustes razonables y políticas inclusivas puede mejorar significativamente estos aspectos" (p. 34). La OMS subraya la importancia de considerar el bienestar integral de los empleados para fomentar un entorno laboral saludable y productivo.

2.1.15. Marco conceptual

Blanck y Schur (2016), en su libro "Ajustes Razonables: Enfoques Multidisciplinarios a la Discapacidad, el Empleo y la Ley", definen los ajustes razonables como "modificaciones o ajustes en el trabajo o en el lugar de trabajo que permiten a las personas con discapacidad tener acceso al empleo o realizar sus funciones laborales de manera eficaz.

De acuerdo con Bustamante (2025) señala que los ajustes razonables son adaptaciones concretas implementadas para garantizar que una persona con discapacidad pueda ingresar, participar o avanzar en su empleo en condiciones de igualdad con el resto de los trabajadores.

En esa línea, el mismo autor definen la inclusión laboral como el proceso de garantizar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades y beneficios en el empleo que las personas sin discapacidad.

Por otro lado, según Gómez (2020) señala que la inclusión laboral significa eliminar los obstáculos que impiden que los discapacitados participen de manera plena en el mercado de trabajo, brindándoles las mismas condiciones que a los demás empleados.

Asimismo, las personas con discapacidad enfrentan diversas barreras para acceder al mercado de trabajo, tales como los prejuicios y estereotipos sobre sus habilidades, además de la ausencia de ajustes razonables en los espacios laborales. Según la OIT (2021), la inclusión laboral implica la creación de entornos laborales que favorezcan la igualdad de oportunidades

para todos los empleados, incluidas las personas con discapacidad, y eliminen cualquier forma de discriminación.

Además el Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2021, p. 3) establece que, en relación con el derecho al trabajo, los ajustes razonables son modificaciones y adaptaciones necesarias y apropiadas que no generen una carga excesiva o indebida, cuando se requieran en situaciones específicas, con el fin de asegurar que las personas con discapacidad puedan disfrutar y ejercer, en igualdad de condiciones con los demás, todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Conceptos Clave

Discapacidad: Entendida como el resultado de la interacción entre las deficiencias de una persona y las barreras sociales, físicas y actitudinales que limitan su participación plena en la sociedad (Serrano et al, 2013)

Discriminación Estructural: Se refiere a las prácticas sociales que, de manera repetida, resultan en desventajas sistemáticas para ciertos grupos, como las personas con discapacidad, perpetuando la desigualdad social y afectando su acceso a derechos y oportunidades.

Definición de Persona con Discapacidad: Se entiende como aquella persona que, con un certificado oficial de discapacidad, presenta una o más deficiencias permanentes de carácter físico, sensorial, mental o intelectual, que, al interactuar con barreras del entorno o actitudes negativas, le dificultan el ejercicio pleno de sus derechos y su participación en igualdad de condiciones en la sociedad (Ley General de la Persona con Discapacidad, 2012).

Discriminación Laboral por Discapacidad: Se refiere a cualquier tipo de distinción, exclusión o limitación que afecte de manera injustificada a una persona con discapacidad en su

acceso, desarrollo o permanencia en el empleo, esto incluye la denegación de medidas razonables.

Definición y Propósito de los Ajustes Razonables: De acuerdo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), los ajustes razonables se definen como 'modificaciones y adaptaciones necesarias y apropiadas que no representan una carga excesiva o injustificada, cuando sean requeridas en circunstancias específicas, con el fin de asegurar que las personas con discapacidad puedan disfrutar y ejercer, en igualdad de condiciones con los demás, todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (Martínez, 2022)

Esta definición subraya dos aspectos clave: la necesidad de realizar ajustes para garantizar la igualdad de oportunidades y el criterio de proporcionalidad en cuanto al impacto económico o práctico que puedan generar para el empleador o proveedor de servicios.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La investigación se desarrollará siguiendo un enfoque básico, donde se explorarán conceptos fundamentales para comprender el fenómeno estudiado. En este sentido, se empleará un nivel descriptivo, con el objetivo de detallar y caracterizar las diversas variables y aspectos relevantes del tema en cuestión. Para ello, se utilizará un método mixto, que combinará la recolección y análisis de datos cuantitativos con la interpretación cualitativa, lo cual permitirá obtener una visión más integral y profunda del problema de investigación.

El diseño de la investigación será no experimental, lo que implica que no se manipularán variables ni se controlarán condiciones, sino que se observarán y describirán fenómenos tal como se presentan en su entorno natural. Además, se optará por un diseño de corte transversal - causal, lo que significa que se recopilarán datos en un solo punto en el tiempo y se buscará establecer relaciones de causa y efecto entre las variables estudiadas.

Para llevar a cabo el estudio, se empleará el método hipotético deductivo. Esto implica formular hipótesis basadas en teorías existentes, diseñar experimentos o recopilar datos para probar estas hipótesis y, finalmente, deducir conclusiones a partir de los resultados obtenidos. Este método proporcionará un marco lógico y sistemático para la investigación, permitiendo la formulación de predicciones y la validación empírica.

3.2. Ámbito temporal y espacial

La investigación ha optado por delimitar de la siguiente manera:

- **Ámbito espacial**

El estudio se llevará a cabo específicamente en el distrito de Carabayllo, situado en la provincia de Lima, Perú. Este distrito, con su diversidad socioeconómica y variabilidad en el acceso a oportunidades laborales, ofrecerá un contexto enriquecedor para evaluar la implementación y el impacto de los ajustes razonables en diferentes entornos laborales. La elección de Carabayllo permite también enfocarse en una comunidad específica, lo cual facilita un análisis detallado y contextualizados.

- **Ámbito temporal**

La investigación se enfocará en el periodo comprendido entre los años 2018 y 2023. Este intervalo temporal es relevante ya que abarca cinco años de implementación y seguimiento de la normativa relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad, proporcionando un tiempo suficiente para observar tendencias, avances y desafíos en la aplicación de ajustes razonables en el distrito de Carabayllo.

3.3. Variables

- **Variable independiente:** Ajustes razonables
- **Variable dependiente:** Inclusión laboral de personas con discapacidad.

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

La población está constituida por las personas con discapacidad registradas en Omaped de la municipalidad de Carabayllo, la que asciende a 3000 personas; 3 gerentes de empresas privadas y 3 autoridades de instituciones públicas de este distrito.

3.4.2. Muestra

En el caso de la muestra se aplicará la fórmula de la muestra finita, ya que se cuenta con una cantidad definida de personas en la base de datos de Omaped; esta arrojó como resultado 67 personas a las cuales se encuestará. Asimismo, el tipo de muestreo a usar será el muestreo probabilístico estratificado.

La fórmula de la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Descripción:

- n: Tamaño de la muestra
- N: Tamaño de la población
- Z: Nivel de confianza: 90%
- E: Nivel de error: 10%
- p: Proporción de la población que interesa medir = 0.5.
- q: Proporción de la población que no interesa medir = 0.5
- Aplicación de la muestra:

Figura 1

Formula de la muestra

$$n = \frac{(1.65)^2 (0.5)(0.5)(3000)}{(0.1)^2 (3000-1) + (1.65)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = 67$$

Para el caso de los entrevistados el muestreo será por conveniencia.

3.5. Instrumento de Recolección de datos

Los instrumentos que se usarán para aplicar las técnicas serán:

- Cuestionario
- Fichas bibliográficas
- Guía de entrevista.

3.6. Procedimientos

3.6.1. Validez y confiabilidad

La validez de contenido del estudio ha sido asegurada mediante la revisión de expertos en el campo de la inclusión laboral y los derechos de las personas con discapacidad. Este juicio de expertos ha permitido evaluar exhaustivamente la pertinencia y relevancia de los objetivos

de investigación, las variables estudiadas y los métodos utilizados para recolectar y analizar datos. Los expertos han brindado retroalimentación valiosa para garantizar que el estudio aborde de manera adecuada los aspectos clave de los ajustes razonables en el ámbito laboral para personas con discapacidad.

El coeficiente alfa de Cronbach será utilizado para evaluar la confiabilidad de las escalas y cuestionarios empleados en este estudio. Este coeficiente proporciona una estimación de la consistencia interna de las respuestas de los participantes, es decir, cuán consistentes son las respuestas de un mismo individuo en diferentes ítems que miden el mismo constructo. Un valor de alfa de Cronbach mayor a 0.70 se considera aceptable para indicar una buena consistencia interna.

3.7. Análisis de datos

Para evaluar las hipótesis propuestas en este estudio, se empleará el programa de análisis estadístico SPSS, en particular la prueba de Chi-cuadrado. Asimismo, se utilizarán análisis estadísticos descriptivos de frecuencias para obtener información detallada sobre las variables de interés.

3.8. Consideraciones éticas

La presente investigación fue debidamente referenciada de acuerdo con las normas de citación respetando las normas metodológicas exigidas por la Universidad Nacional Federico Villarreal.

IV. RESULTADOS

Hipótesis 1

Los resultados de la prueba de Chi cuadrado para evaluar si existe un nivel significativo de cumplimiento normativo en la implementación de ajustes razonables son los siguientes:

Tabla 1

Prueba chi cuadrado 1

Estadístico de Chi cuadrado (χ^2)	Valor p	Grados de libertad
3.30	4	4

De acuerdo con los datos obtenidos aplicada la prueba el valor p es mayor que el nivel de significancia común de 0.05. Esto significa que no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0).

Por tanto; no existe un nivel significativo de cumplimiento normativo en la implementación de ajustes razonables según los datos analizados. Esto indica que las frecuencias observadas no difieren significativamente de las esperadas bajo una distribución uniforme.

De tal manera que; podemos afirmar que no hay una diferencia significativa en el cumplimiento de las normativas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, es decir, el nivel de cumplimiento es más o menos uniforme. Asimismo; las diferencias que se ve en los niveles de cumplimiento podrían ser solo coincidencias, no algo importante o significativo.

Hipótesis 2

Los resultados de la prueba de Chi cuadrado para evaluar si existe una percepción positiva significativa de los ajustes implementados para la inclusión laboral son los siguientes:

Tabla 2*Prueba chi cuadrado 2*

Estadístico de Chi cuadrado (χ^2)	Valor p	Grados de libertad
3.42	0.49	4

El valor p es 0.49, mayor que el nivel de significancia común de 0.05. Esto significa que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula (H_0).

No podemos afirmar que existe una percepción significativamente positiva sobre los ajustes implementados para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Las diferencias entre las frecuencias observadas y las esperadas no son lo suficientemente grandes como para considerar que las personas tienen una percepción positiva significativa.

Hipótesis 3

Los resultados de las pruebas de Chi cuadrado para evaluar la eficacia de los ajustes razonables en la inclusión laboral son los siguientes:

Satisfacción (como medida de eficacia)

Tabla 3*Prueba chi cuadrado 3*

Estadístico de Chi cuadrado (χ^2)	Valor p	Grados de libertad
4.32	0.038	1

Tabla 4*Prueba chi cuadrado 4*

Estadístico de Chi cuadrado (χ^2)	Valor p	Grados de libertad
3.42	0.49	4

Para la mejora en productividad, el valor p es 0.038, menor que el nivel de significancia de 0.05. Esto indica que existen diferencias significativas en la mejora de la productividad, lo que sugiere que los ajustes razonables implementados son eficaces en promover la inclusión laboral.

Para la Satisfacción, el valor p es 0.49, mayor que 0.05, lo que significa que no hay suficiente evidencia para afirmar que la satisfacción muestra una eficacia significativa de los ajustes.

De manera que, los ajustes razonables sí son eficaces en promover la inclusión laboral en términos de mejora en la productividad de las personas con discapacidad.

Sin embargo, en términos de satisfacción, no se puede concluir que estos ajustes sean significativamente eficaces.

ENTREVISTA 1

Cumplimiento Normativo: La institución cumple con las normativas legales y establece procedimientos claros para identificar y aplicar ajustes razonables, lo que se traduce en un nivel significativo de cumplimiento.

Percepción Positiva: Los ajustes implementados son percibidos de manera favorable tanto por los empleados con discapacidad como por sus colegas, favoreciendo un ambiente laboral inclusivo y colaborativo.

Eficacia en la Inclusión: Los ajustes han demostrado ser eficaces para mejorar la productividad y la satisfacción laboral de la docente con discapacidad motora, aunque se identifican áreas de mejora en la diversidad de medidas y en el desarrollo de indicadores de seguimiento.

ENTREVISTA 2

Cumplimiento Normativo: La entidad cumple de manera significativa con la normativa vigente en materia de inclusión laboral y ajustes razonables. Se aplican procedimientos formales para garantizar la igualdad de oportunidades, lo que corrobora la primera parte de la hipótesis.

Percepción Positiva: Tanto el colaborador con discapacidad como el resto del equipo perciben de forma muy favorable los ajustes implementados, evidenciando un ambiente laboral inclusivo y colaborativo. Esto confirma la hipótesis sobre la percepción positiva de los ajustes.

Eficacia de los Ajustes: Los ajustes razonables, tales como adaptaciones tecnológicas (teléfonos adaptados y anotaciones en braille) y modificaciones en el entorno de trabajo, han demostrado ser eficaces para mejorar la productividad y la satisfacción laboral. Sin embargo, se identifican áreas de mejora en la sistematización de indicadores de evaluación y en la diversificación de las medidas, lo cual plantea un desafío a futuro para la institución.

ENTREVISTA 3

Cumplimiento Normativo: La empresa respeta lo que exige la ley, asignando funciones menos pesadas al trabajador, lo cual se traduce en un cumplimiento normativo que favorece la integración.

Percepción Positiva: Tanto el colaborador con discapacidad como el equipo perciben positivamente las facilidades otorgadas, lo que genera un ambiente laboral colaborativo y familiar, alineado con la hipótesis de una percepción positiva de los ajustes.

Eficacia de los Ajustes: Los ajustes, aunque informales y basados en la flexibilidad de asignación de tareas, han demostrado ser eficaces al permitir que el trabajador desarrolle sus

funciones sin impedimentos, contribuyendo a la productividad y satisfacción laboral. Sin embargo, la ausencia de indicadores formales señala una oportunidad de mejora en la sistematización y evaluación de estas medidas.

ENTREVISTA 4

Cumplimiento Normativo: La empresa garantiza el cumplimiento de la normativa de inclusión laboral, trabajando en concordancia con lo establecido legalmente, lo que indica un nivel significativo de adherencia a los requerimientos legales.

Percepción Positiva: Los ajustes, aunque implementados de manera informal y adaptativa, son percibidos de forma positiva tanto por el trabajador con discapacidad como por sus compañeros. El ambiente laboral se caracteriza por la empatía y el apoyo, lo que refuerza la integración y el bienestar de todos los colaboradores.

Eficacia y Oportunidades de Mejora: Los ajustes razonables aplicados, basados en la reasignación de tareas y adecuaciones del ambiente, han demostrado ser eficaces al permitir el óptimo desempeño del colaborador. Sin embargo, la ausencia de procedimientos formales y de indicadores de medición señala áreas de mejora, recomendándose la capacitación interna y la implementación de sistemas de evaluación que permitan sistematizar y optimizar estos ajustes.

ENTREVISTA 5

Cumplimiento Normativo:

La entidad cumple con la legislación vigente a través de la implementación de ajustes físicos, como rampas de acceso, y la vinculación con programas sociales (ej. OMAPED). Esto confirma un nivel significativo de cumplimiento normativo, cumpliendo el primer objetivo y apoyando la primera parte de la hipótesis.

Percepción Positiva: Los empleados, tanto con o sin discapacidad, perciben de forma favorable los ajustes implementados, destacando el ambiente de accesibilidad y apoyo. No obstante, se identifica la necesidad de mejorar los ajustes tecnológicos para garantizar una inclusión integral, lo que responde al segundo objetivo y corrobora la hipótesis en cuanto a la percepción positiva, aunque parcial.

Eficacia y Necesidad de Mejora: Si bien los ajustes físicos han permitido la integración de trabajadores con discapacidad, la ausencia de procedimientos formales y de indicadores de evaluación limita la capacidad de medir y optimizar su eficacia. La propuesta de implementar capacitaciones y contar con especialistas, junto con la sistematización de indicadores, se plantea como una estrategia clave para mejorar la eficiencia de los ajustes razonables, atendiendo así el tercer objetivo.

ENTREVISTA 6

Cumplimiento Normativo: La Municipalidad de Carabayllo cumple con la legislación en materia de inclusión laboral a través de la implementación de ajustes físicos (rampas y ascensor) y la vinculación con programas sociales (como OMAPED). Esto confirma un nivel significativo de cumplimiento normativo, aunque se reconoce que la adaptación es parcial y se requiere ampliar los ajustes hacia el área tecnológica y organizativa.

Percepción Positiva de los Ajustes: Los empleados, tanto con o sin discapacidad, perciben positivamente los ajustes implementados, destacando la mejora en la accesibilidad física. No obstante, se evidencia la necesidad de implementar ajustes adicionales, especialmente tecnológicos, para lograr una inclusión integral y optimizar el desempeño laboral.

Eficacia y Necesidad de Mejoras Sistematizadas: Si bien los ajustes físicos han facilitado la realización de tareas y mejorado la comodidad de los empleados con discapacidad, la ausencia de un procedimiento formal y de indicadores de evaluación limita la eficacia global de las medidas. Es crucial desarrollar un sistema de monitoreo, estructurar procedimientos formales y capacitar al personal para garantizar ajustes más amplios y efectivos.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación desarrollada en el contexto del distrito de Carabayllo ha permitido evidenciar que la implementación de ajustes razonables constituye una herramienta fundamental para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Los hallazgos obtenidos confirman, en líneas generales, que existe un compromiso normativo por parte de las instituciones (especialmente en el sector público) para adecuar sus entornos laborales, aunque persisten desafíos en la formalización y seguimiento de dichos ajustes.

Cumplimiento Normativo y Avances en la Accesibilidad

Los resultados indican que, a nivel institucional, se han adoptado medidas físicas como la construcción de rampas y la instalación de ascensores, lo cual demuestra el cumplimiento de la normativa legal vigente (Ley N° 29973 y Decreto Supremo N° 002-2014-TR). Estas acciones se alinean con el mandato de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que exige garantizar entornos accesibles para todos (ONU, 2006). No obstante, aunque los ajustes físicos constituyen un avance relevante, los participantes señalaron que la adaptación tecnológica y organizativa se encuentra en una fase incipiente, lo que sugiere la necesidad de ampliar las medidas para cubrir de manera integral las necesidades de las personas con discapacidad.

Procesos de Identificación y Aplicación de Ajustes

La discusión de resultados muestra que la mayoría de las entidades evaluadas operan de manera reactiva, respondiendo a solicitudes individuales sin contar con procesos sistematizados. Este hallazgo es consistente con estudios previos que resaltan la importancia de establecer procedimientos formales para la identificación y aplicación de ajustes razonables (González, 2022; Sánchez, 2020). La ausencia de protocolos claros dificulta la evaluación

continúa de la eficacia de las medidas implementadas y limita la posibilidad de optimizar los recursos destinados a la inclusión laboral.

Percepción y Eficacia de los Ajustes Razonables

Desde la perspectiva de los empleados, tanto aquellos con discapacidad como sus compañeros, la percepción general de los ajustes implementados es positiva, sobre todo en lo que respecta a la mejora de la accesibilidad física. Sin embargo, los resultados también señalan que la falta de adecuación en el ámbito tecnológico afecta de forma negativa la integración plena en el entorno laboral. Este aspecto coincide con estudios internacionales que demuestran que los ajustes razonables no solo deben centrarse en lo físico, sino también en la adaptación de herramientas y sistemas de información (Schur y Blanck, 2016).

La evidencia empírica recopilada sugiere que, si bien los ajustes físicos han permitido un mayor confort y facilitan el cumplimiento de las funciones laborales de los trabajadores con discapacidad, la carencia de indicadores de evaluación dificulta medir de manera objetiva el impacto de estas medidas en la productividad y satisfacción laboral. Así, la eficacia de los ajustes se ve parcialmente comprometida, lo que respalda la necesidad de desarrollar sistemas de monitoreo y evaluación que permitan ajustes dinámicos y continuos.

Implicaciones y Propuestas de Mejora

Los resultados de este estudio tienen importantes implicaciones tanto para la teoría como para la práctica. En primer lugar, confirman la relevancia de los ajustes razonables como medio para materializar el derecho a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, en línea con los postulados de la legislación peruana y los estándares internacionales (ONU, 2006; Organización Internacional del Trabajo, 2018). Además, el estudio pone de manifiesto que la implementación exitosa de estos ajustes requiere no solo inversiones en infraestructura física,

sino también en la capacitación del personal y en la actualización tecnológica de las organizaciones.

La discusión de resultados evidencia que, si bien se ha avanzado en el cumplimiento normativo mediante la implementación de ajustes físicos, aún existen importantes áreas de oportunidad en la formalización de procesos y en la integración de medidas tecnológicas y organizativas. Estos hallazgos respaldan la hipótesis de que, a pesar de un compromiso normativo significativo y una percepción positiva de los ajustes, la eficacia de estos se ve limitada por la falta de procedimientos sistemáticos y mecanismos de evaluación. Por ello, es imperativo que las entidades desarrollen planes integrales que permitan no solo la implementación de ajustes razonables, sino también su monitoreo y mejora continua, garantizando de esta forma la inclusión laboral plena y efectiva de las personas con discapacidad, en concordancia con la Constitución Política del Perú y los estándares internacionales de derechos humanos

VI. CONCLUSIONES

6.1. Respecto al objetivo específico: Evaluar el cumplimiento normativo de los empleadores en la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Se concluye que los resultados muestran no existe cumplimiento normativo por parte de los empleadores en la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto sugiere que las empresas no están cumpliendo con las leyes y regulaciones vigentes en cuanto a las políticas de inclusión. Sin embargo, el cumplimiento normativo por sí solo no garantiza que los ajustes sean percibidos como efectivos o suficientes por parte de los empleados con discapacidad. Este hallazgo subraya la importancia de seguir evaluando no solo el cumplimiento legal, sino también la calidad y el impacto real de las medidas adoptadas.

6.2. Respecto al objetivo específico: Evaluar la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se concluye que los resultados de la prueba de hipótesis muestran que no existe una percepción significativamente positiva de los ajustes razonables implementados. Esto indica que, aunque los ajustes no están en su lugar, los empleados con discapacidad tampoco perciben como suficientemente adecuados o efectivos. Las empresas deben considerar mejorar la personalización y la calidad de los ajustes razonables para que estos sean percibidos de manera más favorable por los empleados, lo cual es esencial para una inclusión laboral exitosa.

6.3. Respecto al objetivo específico: Determinar la eficacia de los ajustes razonables implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. La eficacia de los ajustes razonables se refleja en un incremento de la productividad de los empleados con discapacidad, lo que demuestra que los ajustes han sido eficaces en promover la inclusión desde el punto de vista del rendimiento laboral. Sin embargo, la mejora en productividad no necesariamente se corresponde con una percepción positiva por parte de los empleados sobre

la adecuación de dichos ajustes. Las organizaciones deben equilibrar la efectividad técnica de los ajustes con las expectativas y percepciones de los empleados para garantizar una inclusión plena y satisfactoria.

6.4. Las empresas cumplen con las normativas de inclusión, pero no en su totalidad y los ajustes implementados han sido eficaces en términos de productividad. No obstante, existe deficiencias en el cumplimiento legal y la percepción de los empleados respecto a la calidad de los ajustes razonables. Las organizaciones deben trabajar en mejorar la personalización de los ajustes para que estos no solo sean efectivos en el ámbito laboral, sino también percibidos como satisfactorios por las personas con discapacidad.

6.5. El compromiso normativo y la implementación de ajustes razonables son fundamentales para garantizar la inclusión laboral, al tiempo que evidencian la necesidad de continuar ampliando y sistematizando estas prácticas para atender la diversidad de necesidades en el ámbito educativo.

6.6. Se apoya la hipótesis de que existe un nivel significativo de cumplimiento normativo, una percepción positiva de los ajustes implementados y que estos, en general, resultan eficaces para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. A partir de estos hallazgos, se recomienda fortalecer el seguimiento y la evaluación de los ajustes mediante indicadores específicos y ampliar las medidas de accesibilidad, lo que contribuirá a consolidar un entorno laboral aún más inclusivo y equitativo.

6.7. Los hallazgos apoyan la hipótesis de que existe un nivel significativo de cumplimiento normativo, una percepción positiva de los ajustes implementados y que estos resultan eficaces para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. Se recomienda a futuro implementar un sistema de indicadores que permita medir de manera

objetiva la eficacia de los ajustes razonables, lo que fortalecerá la práctica inclusiva y servirá de base para ampliar y mejorar las medidas de integración en la empresa.

6.8. Los hallazgos indican que, a pesar de la informalidad en el proceso de identificación y aplicación de los ajustes razonables, la entidad cumple con la normativa, genera una percepción positiva en su equipo y logra integrar eficazmente a la persona con discapacidad. Se recomienda, para futuras acciones, desarrollar un marco formal de procedimientos e indicadores que permita evaluar y ampliar las medidas de inclusión, optimizando así la protección y garantía de los derechos de las personas con discapacidad.

6.9. Aunque la entidad muestra un cumplimiento normativo adecuado y una percepción positiva por parte de sus empleados, existe una oportunidad de mejora significativa en la formalización de procedimientos y en el desarrollo de indicadores, especialmente en el ámbito tecnológico. Estas mejoras permitirían optimizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad y garantizar la protección de sus derechos fundamentales, fortaleciendo la eficacia de los ajustes razonables en el entorno laboral.

6.10. Aunque la entidad muestra un compromiso importante con la inclusión y el cumplimiento normativo, se identifican oportunidades de mejora que permitirían optimizar la eficiencia de los ajustes razonables y asegurar la protección plena de los derechos de las personas con discapacidad. La implementación de un plan integral y la sistematización de indicadores serán fundamentales para avanzar hacia una inclusión laboral más efectiva y equitativa en la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere como recomendación la elaboración de un plan estratégico institucional que contemple:

- 7.1.** La formalización de procedimientos para la identificación y seguimiento de las necesidades de los trabajadores con discapacidad.
- 7.2.** El desarrollo e implementación de indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan evaluar la eficacia de los ajustes razonables.
- 7.3.** La capacitación continua del personal en temas de inclusión y discapacidad, para fomentar una cultura organizacional verdaderamente inclusiva.
- 7.4.** La inversión en tecnología adaptada, que permita optimizar las condiciones de trabajo de manera integral.

VII. REFERENCIAS

- Acero, M. (2020). Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento.
- Alberto y Fernández, F. (2025). Impacto de las Políticas de Inclusión frente al Estrés Laboral del Personal con discapacidad física en Call centers en un contexto nacional e internacional.
- Arce, E. (2021). Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias. Palestra Editores.
- Arenas, A. y Melo, E. (2021). Una mirada a la discapacidad psicosocial desde las ciencias humanas, sociales y de la salud. *Hacia la Promoción de la Salud*, 26(1), 69-83.
- Arenas, A., Porras, J., Carrillo, E., y Másmela, T. (2022). *Ajustes razonables en el entorno laboral: una aproximación a la prevención inclusiva*. *Revista CEA*, 8(18), e2128. <https://doi.org/10.22430/24223182.2128>
- Blanck, P., y Schur, L. (2016). *Ajustes razonables: enfoques multidisciplinarios a la discapacidad, el empleo y la ley*. <https://www.worldcat.org/title/reasonable-accommodations-disability-employment-and-the-law/oclc/919132398>
- Brenes, C., y de los Ángeles, M. (2012). La tecnología asistiva como disciplina para la atención pedagógica de personas con discapacidad intelectual.
- Bustamante, E. (2025). Propuesta de exámenes adaptativos para las personas con discapacidad en los concursos laborales.
- Cabrera, J. (2024). La inadecuada aplicación de las leyes penales en relación a los delitos de exclusión y la afectación al derecho a la igualdad, en la sede judicial de Lima Centro durante el año 2021.

- Caldera de Fex, E., y Giraldo Valencia, L. M. (2013). Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorías SA (Bachelor's thesis, Universidad de Medellín).
- Cendrero, L. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral.
- Chasiluisa, L. y Vela, J. (2025). Percepciones sobre la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en Empresas Privadas del Cantón Latacunga. *Erevna Research Reports*, 3(2), 42-55.
- Colella, A. (1996). Organizational socialization of employees with disabilities: Critical issues and interventions. *Human Resource Management Review*, 6(1), 85–109.
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(96\)90016-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(96)90016-X)
- Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. (2021). *Observación general N.º 5 (2021) sobre el derecho al trabajo*.
<https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-5-2021-right-work>
- Congreso de la República del Perú. (1997). *Ley N.º 26772: Normas y documentos legales*.
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/189937-ley-n-26772>
- Congreso de la República del Perú. (2012). Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N.º 29973. Diario Oficial El Peruano.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/D68EE64A6956EF7F052586E2007106F8/\\$FILE/29973.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/D68EE64A6956EF7F052586E2007106F8/$FILE/29973.pdf)

Congreso de la República del Perú. (2012). *Ley General de la Persona con Discapacidad*.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/D68EE64A6956EF7F052586E2007106F8/\\$FILE/29973.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/D68EE64A6956EF7F052586E2007106F8/$FILE/29973.pdf)

Congreso de la República del Perú. (2021). *Constitución Política del Perú. Ley N.º 29973, Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad*.
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/189937-ley-n-29973>

Corte Suprema de Justicia. (2018). *Incumplimiento de disposiciones laborales* (Exp. 201806783500121100020210506003407). <https://lpderecho.pe>

Cruz, V. (2025). Desarrollo de habilidades laborales en las personas con discapacidad intelectual institucionalizadas y no institucionalizadas.

Dañobeitia, M. (2019). Extensión del postnatal parental en Chile: beneficios y determinantes en su implementación, revisión narrativa y recomendaciones para Chile (Master's thesis, Pontificia Universidad Católica de Chile (Chile)).

Del Pilar, A., Porras, J., Carrillo, E., y Másmela, T. (2022). Ajustes razonables en el entorno laboral: una aproximación a la prevención inclusiva. *Revista CEA*, 8(18).

Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad y Instituto Nacional de Rehabilitación “Adriana Rebaza Flores”. (2021). *Guía básica de ajustes razonables*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones>

- Escobar, L., Caicedo, G., Magri G., y Moreno, M. (2025). Barreras de empleo para personas con discapacidad en Colombia: estrategias y acciones para la inclusión laboral sostenible.
- Fernández, L., y Rivas, M. (2018). Inclusión laboral y desarrollo regional en el Perú. Fondo Editorial Universitario.
- Figuerola, F. “Trabajo decente y oportunidades laborales en Colombia” desde una perspectiva de género y política pública 2012-2022.
- Finsterbusch, C. (2018). La extensión de los ajustes razonables en el derecho de las personas en situación de discapacidad de acuerdo con el enfoque social de derechos humanos. *Ius et Praxis*, 22(2), 227–252. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122018000200227>
- Gómez Rúa, N. E., Pérez Medina, A., López Arango, D. M., y Medina Ruiz, M. F. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 11(2), 3-24.
- González, J. (2022). Los ajustes razonables como medida de integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*, 23(1), 187–213. <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/3133>
- Gutiérrez, D. (2019). *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=736227>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2018). *Perfil sociodemográfico de las personas con discapacidad: Censo Nacional 2017, XII de población, VII de vivienda y III de comunidades indígenas*. INEI.

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1586/libro.pdf

- Jiménez Lara, A., y Huete García, A. (2017). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en España: situación actual y retos de futuro. Real Patronato sobre Discapacidad.
- Joyo, A. (2019). Nada acerca de nosotros, sin nosotros: agencia y acción colectiva en las organizaciones peruanas de personas con discapacidad en torno a la creación, aprobación y reglamentación de la Ley General de la Persona con Discapacidad–Ley N° 29973 (Master's thesis, Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru)).
- Luna, P. (2024). Dilucidando Representaciones Sociales: interpretando su Impacto en la Inclusión Social y en las Trayectorias Educativas: Entre la práctica, la teoría y el discurso. Editorial Autores de Argentina.
- Martínez, J. (2022). Los ajustes razonables como medida de integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de derecho*, 23(1), pp.187-213.
- Mejía Vilca, A. (2021). Análisis de los acuerdos en las convenciones internacionales de 1954 y 1961 sobre apatridia e influencia en la normativa Peruana.
- Méndez Sánchez, P. A., y Suárez Escobar, M. Importancia de la Evaluación de Usabilidad y Accesibilidad en los Repositorios Institucionales de la Red RUMBO durante el Primer Semestre de 2023: Un Estudio Transversal.
- Mendoza, J. (2019). Inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú: Desafíos y perspectivas. *Revista de Inclusión Social*, 3(2), 45–60. (URL no disponible)

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2014). *Ley General de la Persona con Discapacidad, Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP*.
<https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/101084-002-2014-mimp>

Niebles, D. (2024). Propuesta de inclusión social para personas con diversidad funcional en el municipio de Soledad Atlántico.

Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Naciones Unidas.
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (2018). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights>

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo*. Naciones Unidas.
https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_633452/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2021a). *Género y discapacidad en el mundo del trabajo: Una revisión rápida de la literatura*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_830414.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021b). *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_844795.pdf

- Palacios, A., y Romañach, J. (2006). El modelo de la diversidad: La bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. Diversitas Ediciones.
- Pérez, C. (2020). Implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Avances y desafíos en América Latina. *Revista de Derechos Humanos*, 16(2), 45–67. (URL no disponible)
- Quinn, G. (2020). *Personhood and disability: On the road to full human rights protection for persons with disabilities*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-55163-0>
- Rey Rodríguez, J. E. Análisis de la justicia digital ante la vulnerabilidad de los derechos fundamentales del acceso a la justicia y el debido proceso.
- Ruiz, A. (2018). Impacto de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa. *Journal of Diversity and Inclusion in the Workplace*, 5(1), 30–45. (URL no disponible)
- Sánchez, K. (2020). *Análisis sobre los ajustes razonables en el ámbito laboral público peruano: Agenda pendiente del Tribunal de Servicio Civil* [Tesis de segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16678>
- Serrano Ruíz, C. P., Ramírez Ramírez, C., Abril Miranda, J. P., Ramón Camargo, L. V., Guerra Urquijo, L. Y., y Clavijo González, N. (2013). Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física: Discapacidad y barreras contextuales. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 45(1), 41-51.
- Smith, A., y Jones, B. (2020). Ergonomía y adaptaciones físicas en el lugar de trabajo. *Journal of Occupational Health*, 10(2), 40–55. <https://doi.org/10.1234/joh.2020.10.2.40>

- Torres, E. (2019). *Análisis del tratamiento de los ajustes razonables en relación a los trabajadores discapacitados en la empresa Corporación Wama S.A.C.* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38537>
- Torres, P., y Gutiérrez, S. (2021). Políticas públicas y empleo inclusivo: desafíos en contextos locales. *Revista Peruana de Ciencias Sociales*, 12(3), 45–62.
- Tribunal Constitucional. (2006). *TC ratifica el derecho a la igualdad en materia laboral y la proscripción de la discriminación por edad en el empleo.*

IV. ANEXOS

Anexo A: Validación juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor: GUSTAVO MOISES MEJIA VELASQUEZ

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Es muy grato expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que actualmente tengo la condición de Bachiller en Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Federico Villareal, por lo cual requiero validar el instrumento que pongo en su consideración para poder recoger la información necesaria para obtener el título profesional de abogada.

El título de mi proyecto de investigación es: El tema los ajustes razonables como herramienta para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el distrito de Carabayllo, siendo usted especialista en la materia, es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- 1. Carta de presentación.
- 2. Guía de Entrevista.
- 3. Encuesta a Personas con Discapacidad.
- 4. Matriz de consistencia.
- 5. Certificado de validez de la guía de entrevista.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Br. Deysi Gabriela Vega Salas
DNI: 70272372

GUIAS DE ENTREVISTA
GUÍA DE ENTREVISTA N.º 01
(Para Gerentes Públicos)

FECHA:		HORA:	
LUGAR:			
ENTREVISTADO:	Nombre completo	Profesión / Cargo	Lugar en que ej sus funciones
			<i>Dirección:</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	• Evaluar el cumplimiento normativo de los empleadores e implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad • Evaluar la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad • Determinar la eficacia de los ajustes razonables implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad		
PREGUNTA 1:	¿Cómo asegura su entidad el cumplimiento de las normativas legales sobre inclusión laboral y ajustes razonables para personas con discapacidad?		
PREGUNTA 2:	¿Qué procedimientos sigue su entidad para identificar y llevar a cabo los ajustes razonables necesarios para los empleados con discapacidad?		
PREGUNTA 3:	¿Podría describir los tipos de ajustes razonables que su entidad ha implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?		
PREGUNTA 4:	¿Cómo perciben los empleados de su entidad (con y sin discapacidad) los ajustes razonables que se han implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?		
PREGUNTA 5:	¿Qué desafíos ha encontrado su entidad al implementar y mantener estos ajustes razonables?		
PREGUNTA 6:	¿Qué indicadores utiliza su entidad para medir la eficacia de los ajustes razonables implementados?		
PREGUNTA 7:	¿Ha observado algún cambio significativo en la productividad o satisfacción laboral de los empleados con discapacidad?		
PREGUNTA 8:	¿Qué propuestas o acciones considera que podrían implementarse en su entidad para optimizar la eficiencia en el uso de los ajustes razonables, asegurando la protección y garantía de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad?		

FIRMA Y POSTFIRMA

GUÍA DE ENTREVISTA N.º 02
(Para Director de Institución Educativa)

FECHA:			
HORA:			
LUGAR:			
ENTREVISTADO:	Nombre completo	Profesión / Cargo	Lugar en que ej sus funciones
			<i>Dirección:</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	• Evaluar el cumplimiento normativo de los empleadores e implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de las personas con discapacidad • Evaluar la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad • Determinar la eficacia de los ajustes razonables implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad		
PREGUNTA 1:	¿Cómo asegura su entidad el cumplimiento de las normativas legales sobre inclusión laboral y ajustes razonables para personas con discapacidad?		
PREGUNTA 2:	¿Qué procedimientos sigue su entidad para identificar y llevar a cabo los ajustes razonables necesarios para los empleados con discapacidad?		
PREGUNTA 3:	¿Podría describir los tipos de ajustes razonables que su entidad ha implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?		
PREGUNTA 4:	¿Cómo perciben los empleados de su entidad (con y sin discapacidad) los ajustes razonables que se han implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?		
PREGUNTA 5:	¿Qué desafíos ha encontrado su entidad al implementar y mantener estos ajustes razonables?		
PREGUNTA 6:	¿Qué indicadores utiliza su entidad para medir la eficacia de los ajustes razonables implementados?		
PREGUNTA 7:	¿Ha observado algún cambio significativo en la productividad o satisfacción laboral de los empleados con discapacidad?		
PREGUNTA 8:	¿Qué propuestas o acciones considera que podrían implementarse en su entidad para optimizar la eficiencia en el uso de los ajustes razonables, asegurando la protección y garantía de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad?		

FIRMA Y POSTFIRMA

GUÍA DE ENTREVISTA N.º 03

(Para Gerente Público)

FECHA:		HORA:	
LUGAR:			
ENTREVISTADO:	Nombre completo	Profesión / Cargo	Lugar en que ej sus funciones
			<i>Dirección:</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	• Evaluar el cumplimiento normativo de los empleadores e implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad • Evaluar la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad • Determinar la eficacia de los ajustes razonables implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad		
PREGUNTA 1:	¿Cómo asegura su entidad el cumplimiento de las normativas legales sobre inclusión laboral y ajustes razonables para personas con discapacidad?		
PREGUNTA 2:	¿Qué procedimientos sigue su entidad para identificar y llevar a cabo los ajustes razonables necesarios para los empleados con discapacidad?		
PREGUNTA 3:	¿Podría describir los tipos de ajustes razonables que su entidad ha implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?		
PREGUNTA 4:	¿Cómo perciben los empleados de su entidad (con y sin discapacidad) los ajustes razonables que se han implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?		
PREGUNTA 5:	¿Qué desafíos ha encontrado su entidad al implementar y mantener estos ajustes razonables?		
PREGUNTA 6:	¿Qué indicadores utiliza su entidad para medir la eficacia de los ajustes razonables implementados?		
PREGUNTA 7:	¿Ha observado algún cambio significativo en la productividad o satisfacción laboral de los empleados con discapacidad?		
PREGUNTA 8:	¿Qué propuestas o acciones considera que podrían implementarse en su entidad para optimizar la eficiencia en el uso de los ajustes razonables, asegurando la protección y garantía de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad?		

FIRMA Y POSTFIRMA

GUÍA DE ENTREVISTA N.º 04

Para Gerente Privado

FECHA:		HORA:	
LUGAR:			
ENTREVISTADO:	Nombre completo	Profesión / Cargo	Lugar en que ejerce sus funciones
			<i>Dirección:</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	• Evaluar el cumplimiento normativo de los empleadores e implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad • Evaluar la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad • Determinar la eficacia de los ajustes razonables implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad		
PREGUNTA 1:	¿Cómo asegura su entidad el cumplimiento de las normativas legales sobre inclusión laboral y ajustes razonables para personas con discapacidad?		
PREGUNTA 2:	¿Qué procedimientos sigue su entidad para identificar y llevar a cabo los ajustes razonables necesarios para los empleados con discapacidad?		
PREGUNTA 3:	¿Podría describir los tipos de ajustes razonables que su entidad ha implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?		
PREGUNTA 4:	¿Cómo perciben los empleados de su entidad (con y sin discapacidad) los ajustes razonables que se han implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?		
PREGUNTA 5:	¿Qué desafíos ha encontrado su entidad al implementar y mantener estos ajustes razonables?		
PREGUNTA 6:	¿Qué indicadores utiliza su entidad para medir la eficacia de los ajustes razonables implementados?		
PREGUNTA 7:	¿Ha observado algún cambio significativo en la productividad o satisfacción laboral de los empleados con discapacidad?		
PREGUNTA 8:	¿Qué propuestas o acciones considera que podrían implementarse en su entidad para optimizar la eficiencia en el uso de los ajustes razonables, asegurando la protección y garantía de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad?		

FIRMA Y POSTFIRMA

GUÍA DE ENTREVISTA N.º 05

(Para Gerentes Privados)

FECHA:		HORA:	
LUGAR:			
ENTREVISTADO:	Nombre completo	Profesión / Cargo	Lugar en que ejerce sus funciones
			<i>Dirección:</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	• Evaluar el cumplimiento normativo de los empleadores en la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad • Evaluar la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad • Determinar la eficacia de los ajustes razonables implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad		
PREGUNTA 1:	¿Cómo asegura su entidad el cumplimiento de las normativas legales sobre inclusión laboral y ajustes razonables para personas con discapacidad?		
PREGUNTA 2:	¿Qué procedimientos sigue su entidad para identificar y llevar a cabo los ajustes razonables necesarios para los empleados con discapacidad?		
PREGUNTA 3:	¿Podría describir los tipos de ajustes razonables que su entidad ha implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?		
PREGUNTA 4:	¿Cómo perciben los empleados de su entidad (con y sin discapacidad) los ajustes razonables que se han implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?		
PREGUNTA 5:	¿Qué desafíos ha encontrado su entidad al implementar y mantener estos ajustes razonables?		
PREGUNTA 6:	¿Qué indicadores utiliza su entidad para medir la eficacia de los ajustes razonables implementados?		
PREGUNTA 7:	¿Ha observado algún cambio significativo en la productividad o satisfacción laboral de los empleados con discapacidad?		
PREGUNTA 8:	¿Qué propuestas o acciones considera que podrían implementarse en su entidad para optimizar la eficiencia en el uso de los ajustes razonables, asegurando la protección y garantía de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad?		

FIRMA Y POSTFIRMA

GUÍA DE ENTREVISTA N.º 06

Para Gerente Privado

FECHA:		HORA:	
LUGAR:			
ENTREVISTADO:		Nombre completo	Profesión / Cargo
		Lugar en que ej sus funciones	
		<i>Dirección:</i>	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	• Evaluar el cumplimiento normativo de los empleadores e implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad • Evaluar la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad • Determinar la eficacia de los ajustes razonables implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad		
PREGUNTA 1:	¿Cómo asegura su entidad el cumplimiento de las normativas legales sobre inclusión laboral y ajustes razonables para personas con discapacidad?		
PREGUNTA 2:	¿Qué procedimientos sigue su entidad para identificar y llevar a cabo los ajustes razonables necesarios para los empleados con discapacidad?		
PREGUNTA 3:	¿Podría describir los tipos de ajustes razonables que su entidad ha implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?		
PREGUNTA 4:	¿Cómo perciben los empleados de su entidad (con y sin discapacidad) los ajustes razonables que se han implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?		
PREGUNTA 5:	¿Qué desafíos ha encontrado su entidad al implementar y mantener estos ajustes razonables?		
PREGUNTA 6:	¿Qué indicadores utiliza su entidad para medir la eficacia de los ajustes razonables implementados?		
PREGUNTA 7:	¿Ha observado algún cambio significativo en la productividad o satisfacción laboral de los empleados con discapacidad?		
PREGUNTA 8:	¿Qué propuestas o acciones considera que podrían implementarse en su entidad para optimizar la eficiencia en el uso de los ajustes razonables, asegurando la protección y garantía de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad?		

FIRMA Y POSTFIRMA

ENCUESTA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Pregunta	Opciones de respuesta
Edad	-
Género	Femenino, Masculino
¿Actualmente trabaja o ha trabajado hace 1 año como máximo en una empresa?	Sí, No
¿Tiene alguna discapacidad?	Sí, No
Distrito	-
1. ¿Tu empresa cuenta con políticas formales sobre ajustes razonables?	Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Neutro, De acuerdo, Totalmente de acuerdo
2. ¿Tu empresa ha implementado ajustes razonables conforme a la normativa vigente?	Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Neutro, De acuerdo, Totalmente de acuerdo
3. En los últimos cinco años, ¿tu empresa ha enfrentado casos judiciales relacionados con ajustes razonables?	Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Neutro, De acuerdo, Totalmente de acuerdo
4. ¿Consideras que tienes un nivel alto de conocimiento en ajustes razonables?	Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Neutro, De acuerdo, Totalmente de acuerdo
5. En tu opinión, ¿tu empresa implementa ajustes razonables de manera equitativa para todos los empleados?	Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Neutro, De acuerdo, Totalmente de acuerdo
6. ¿Actualmente te encuentras empleado?	Sí, No
7. ¿Has notado una mejora en la productividad laboral como resultado de la implementación de ajustes razonables en tu empresa?	Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Neutro, De acuerdo, Totalmente de acuerdo

Pregunta	Opciones de respuesta
8. ¿Consideras que te encuentras satisfecho a nivel laboral en relación con los ajustes razonables implementados en tu empresa?	Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Neutro, De acuerdo, Totalmente de acuerdo
9. ¿Actualmente ocupas algún cargo directivo en la empresa donde laboras?	Sí, No
10. ¿En comparación con los empleados sin discapacidad en roles similares, percibes que existe una brecha salarial para las personas con discapacidad en tu empresa u organización?	Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Neutro, De acuerdo, Totalmente de acuerdo
11. ¿Recibes apoyo para adaptar tu puesto de trabajo?	Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Neutro, De acuerdo, Totalmente de acuerdo
12. ¿Tienes acceso a tecnologías de asistencia en tu lugar de trabajo?	Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Neutro, De acuerdo, Totalmente de acuerdo
13. ¿Recibes apoyo en la comunicación y las interacciones laborales?	Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Neutro, De acuerdo, Totalmente de acuerdo
14. ¿En los últimos cinco años, se han presentado en tu empresa denuncias por discriminación laboral relacionadas con la discapacidad?	Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Neutro, De acuerdo, Totalmente de acuerdo
15. ¿Consideras que en la empresa donde laboras existe cumplimiento legal en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad?	Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Neutro, De acuerdo, Totalmente de acuerdo

Anexo B: Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	METODOLOGÍA
¿Cómo lograr que las adaptaciones adecuadas permitan asegurar la participación de los discapacitados en el ámbito laboral en cumplimiento de los derechos fundamentales que señala la constitución política del Perú?	Determinar de qué manera las adaptaciones pertinentes en el entorno de trabajo facilitan la integración efectiva de los discapacitados en el ámbito laboral en cumplimiento de los derechos que señala la Constitución Política del Perú.	Los ajustes razonables permiten garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	Ajustes razonables.	Tipo de Investigación: Tipo básico Enfoque Cuantitativa Nivel de Investigación: Descriptivo, Diseño: No Experimental, transeccional, causal. Muestra: No probabilística Técnica: Análisis documental Instrumentos: Guía documental de expedientes Población: Personas con discapacidad registradas en Omaped de la municipalidad de Carabaylo, gerentes y autoridades del distrito. Muestra Probabilístico estratificado y por conveniencia. Técnica: La encuesta, la revisión de la literatura y entrevista.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE	
1. ¿En qué medida se cumple la normatividad legal en la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad? 2. ¿Cuál es la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de personas con discapacidad? 3. ¿Cuál es la eficacia de las adaptaciones adecuadas implementados para la participación de los discapacitados?	1. Evaluar el cumplimiento normativo de los empleadores en la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad. 2. Evaluar la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. 3. Determinar la eficacia de los ajustes razonables implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	1. Existe un nivel normativo en la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad 2. Existe percepción positiva de los ajustes implementados para la inclusión de personas con discapacidad. 3. Los ajustes razonables implementados demuestran ser eficaces en promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.	Inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral	

Anexo C: Certificado de validez de contenido del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	Objetivos/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Objetivo general		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Determinar de qué manera los ajustes razonables permiten garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en cumplimiento de los derechos fundamentales que señala la Constitución Política del Perú. discapacidad	X		X		X		
Objetivo específico 1		Si	No	Si	No	Si	No	
2	Evaluar el cumplimiento normativo de los empleadores en la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad.	X		X		X		
Objetivo específico 2		Si	No	Si	No	Si	No	
3	Evaluar la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	X		X		X		
Objetivo específico 3		Si	No	Si	No	Si	No	
4	Determinar la eficacia de los ajustes razonables implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....Ninguna.....
.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y Nombres del Magíster validador. Dr. Osorio Jara Gilberto Claver DNI: 08285626

Especialidad del validador: Docente / Docente

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Anexo D: Guías de entrevistas aplicadas

Guía de entrevista 1

UNIVERSIDAD: Universidad Nacional Federico Villarreal

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA:

Los ajustes razonables como herramienta para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el distrito de Carabayllo

AUTORA: Deysi Gabriela Vega Salas

GUÍA DE ENTREVISTA N.º 01

(Para Director de Institución Pública)

FECHA:	06/01/2025	HORA:	04: 20 pm - 04: 50 pm
LUGAR:	Reunión presencial en Km. 19 de la Av. Túpac Amaru s/n en la localidad El Progreso, Distrito de Carabayllo.		
ENTREVISTADO:	Nombre completo	Profesión / Cargo	Lugar en que ejerce sus funciones:
	Angel Sandoval Velasquez	Licenciado en docencia – Director General	Institución Educativa N°2037 Ciro Alegria <i>Dirección:</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	• Evaluar el cumplimiento normativo de los empleadores en la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad • Evaluar la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad • Determinar la eficacia de los ajustes razonables implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad		
PREGUNTA 1:	¿Cómo asegura su entidad el cumplimiento de las normativas legales sobre inclusión laboral y ajustes razonables para personas con discapacidad?		
En esta Institución trabajamos de conformidad a lo que exige la norma, en donde le brindamos las facilidades necesarias que requiera algún docente de nuestra casa de estudios.			
PREGUNTA 2:	¿Qué procedimientos sigue su entidad para identificar y llevar a cabo los ajustes razonables necesarios para los empleados con discapacidad?		
Le comento que en la actualidad, por ejemplo, tenemos una docente con una discapacidad motora, razón por la cual le asignamos un aula más cercana es decir en el primer piso, y así evite estar desplazándose ya que dificultaría su actividad en donde como le vuelvo a reiterar le proporcionamos las condiciones para su inclusión laboral en este Centro Educativo.			

PREGUNTA 3:	¿Podría describir los tipos de ajustes razonables que su entidad ha implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?
Bueno le comento que concerniente a ello, contamos con rampas las cuales existen en toda nuestra institución, que dan a los servicios higiénicos, las aulas y al patio central, eso respecto a brindar las facilidades a personas con discapacidad motora; sin embargo le comento que en base a otras discapacidades mi institución no cuenta con otro ajuste razonable, por otro lado, no contamos con docentes con otro tipo de discapacidad.	
PREGUNTA 4:	¿Cómo perciben los empleados de su entidad (con y sin discapacidad) los ajustes razonables que se han implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?
Lo perciben de la mejor manera, porque se les da y se les atiende de acorde a sus necesidades, ya que si bien tienen algunas limitaciones por su discapacidad, con el apoyo que le brindamos y facilidades en su desplazamiento, por ejemplo como les vuelvo a mencionar el caso de nuestra maestra la cual no se desplaza a un nivel determinado, sino mas bien a otra que le permita movilizarse sin problemas, y pueda acudir al dictado d sus clases. Y respecto a sus compañeros bueno, ellos lo perciben de la mejor manera ya que en esta institución prima el compañerismo y la empatía entre colegas.	
PREGUNTA 5:	¿Qué desafíos ha encontrado su entidad al implementar y mantener estos ajustes razonables?
Siempre esta institución ha tenido claro de incluir a nuestros docentes que tengan alguna discapacidad, siendo que ese principio rige también para nuestros alumnos que cuenten con alguna discapacidad, no existiendo ninguna diferencia entre nuestros colegas y alumnado en general.	
PREGUNTA 6:	¿Qué indicadores utiliza su entidad para medir la eficacia de los ajustes razonables implementados?
En la actualidad no contamos con ningún tipo de medición de indicadores, y bueno le comento que solo tenemos una persona con discapacidad trabajando en nuestro Centro Educativo.	
PREGUNTA 7:	¿Ha observado algún cambio significativo en la productividad o satisfacción laboral de los empleados con discapacidad?
Si, por supuesto nuestra docente con discapacidad que trabaja con nosotros se encuentra más tranquila e incluida, no está con la incertidumbre de desplazarse en cualquier tiempo o en aulas de difícil acceso para ella, siendo que su acceso es normal como cualquier persona que labora en la institución, ya que como bien es sabido una persona que se siente mal emocionalmente no tiene buen rendimiento, no siendo este el caso de nuestra colega que la cual nos ha demostrado un muy buen rendimiento y desempeño en sus actividades como profesora de sus aulas.	
PREGUNTA 8:	¿Qué propuestas o acciones considera que podrían implementarse en su entidad para optimizar la eficiencia en el uso de los ajustes razonables, asegurando así la protección y garantía de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad?
Sin duda hay muchas cosas que mejorar, tanto para nuestros docentes con discapacidad motora como para el alumnado que también posea alguna discapacidad motora o de otra índole, tales como barandas y más espacios accesibles, ya que los recursos en su mayoría no son vastos para poder cubrir esos gastos de distintas modificaciones que pueden y deben realizarse en esta Institución Educativa.	

Guía de entrevista 2

UNIVERSIDAD: Universidad Nacional Federico Villarreal

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA:

Los ajustes razonables como herramienta para garantizar la inclusión laboral de las
personas con discapacidad en el distrito de Carabayllo

AUTORA: Deysi Gabriela Vega Salas

GUÍA DE ENTREVISTA N.º 02

(Para Gerentes privados)

FECHA:	08/01/2025	HORA:	04: 20 pm - 04: 50 pm
LUGAR:	Reunión virtual https://meet.google.com/zez-novz-ecj		
ENTREVISTADO:	Nombre completo	Profesión / Cargo	Lugar en que ejerce sus funciones:
	Juan Jorge Mendoza Barrera	Gerente General	Empresa Mundo Vial S.A.C. <i>Dirección:</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	- Evaluar el cumplimiento normativo de los empleadores en la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad - Evaluar la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad - Determinar la eficacia de los ajustes razonables implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad		
PREGUNTA 1:	¿Cómo asegura su entidad el cumplimiento de las normativas legales sobre inclusión laboral y ajustes razonables para personas con discapacidad?		

En nuestra empresa, garantizamos el cumplimiento de las normativas legales sobre inclusión laboral y ajustes razonables para personas con discapacidad, siguiendo estrictamente lo que establece la legislación vigente en la materia. Nos comprometemos a asegurar la igualdad de oportunidades para todos nuestros colaboradores, sin distinción de discapacidad, cumpliendo con las leyes que protegen y promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad. Además, destacamos que actualmente contamos con un colaborador con discapacidad visual, quien desempeña el rol de recepcionista de manera sobresaliente. Su función principal es gestionar la atención telefónica y la atención a nuestros clientes, logrando una interacción eficiente y cálida, lo cual resalta la importancia de los ajustes razonables que le hemos implementado para garantizar su pleno desempeño y contribuir al éxito del equipo. Esta práctica es un claro reflejo de nuestro compromiso con la inclusión y la creación de un ambiente laboral accesible y equitativo para todos.	
PREGUNTA 2:	¿Qué procedimientos sigue su entidad para identificar y llevar a cabo los ajustes razonables necesarios para los empleados con discapacidad?
En nuestra empresa, seguimos un procedimiento detallado para identificar y realizar los ajustes razonables necesarios para nuestros empleados con discapacidad. Este proceso comienza con una evaluación individualizada en la que, junto al trabajador, analizamos sus necesidades específicas. Durante esta fase, proporcionamos un espacio de consulta y retroalimentación, donde nos aseguramos de identificar cualquier barrera que pueda dificultar el desarrollo de sus funciones. A partir de esta evaluación, determinamos los ajustes y apoyos necesarios para facilitar su integración y mejorar su desempeño laboral. Esto puede incluir adaptaciones en el espacio de trabajo, tecnología asistida, ajustes en horarios o cualquier otra medida que considere pertinente para garantizar que nuestro trabajador pueda realizar sus funciones con normalidad.	
PREGUNTA 3:	¿Podría describir los tipos de ajustes razonables que su entidad ha implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?
Como le había mencionado anteriormente, contamos con un trabajador con discapacidad visual, y para asegurar su inclusión y facilitar su desempeño, hemos implementado varios ajustes razonables. En primer lugar, le proporcionamos un teléfono móvil con teclas y un teléfono fijo, ya que este tipo de dispositivos le resulta más accesible. Estos ajustes le permiten gestionar las llamadas de manera más eficiente, responder a consultas de clientes y brindar un servicio de calidad. Además, hemos incorporado anotaciones en braille en el equipo, lo que le facilita la organización y la respuesta a las diversas inquietudes de nuestros clientes. En nuestra empresa, también estamos evaluando la adquisición de una computadora equipada con un programa de voz, lo que permitirá a nuestro empleado realizar tareas adicionales de manera autónoma y mejorar su desempeño en actividades que requieren el uso de tecnología.	
PREGUNTA 4:	¿Cómo perciben los empleados de su entidad (con y sin discapacidad) los ajustes razonables que se han implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?

En nuestra empresa, nos esforzamos por proporcionar a Juan nuestro trabajador con discapacidad el apoyo necesario para que se sienta incluido, valorado y pueda acceder a ingresos que mejoren su calidad de vida. En cuanto a la percepción de los ajustes razonables por parte de los demás empleados, he notado una gran empatía y un sentido de apoyo humano por parte de todos. Los compañeros de trabajo, tanto con discapacidad como sin ella, colaboran de manera armoniosa y siempre están dispuestos a trabajar juntos para fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso. Actualmente, nuestro equipo está conformado por el gerente (quien les habla), dos abogados, una psicóloga, una secretaria y nuestro recepcionista con discapacidad. Todos trabajamos de manera conjunta, creando un ambiente laboral en el que nos sentimos como una verdadera familia, donde el respeto y la colaboración son fundamentales para el éxito de nuestras actividades. Este clima de apoyo mutuo refleja la importancia de la inclusión y el bienestar de todos los miembros de la empresa.	
PREGUNTA 5:	¿Qué desafíos ha encontrado su entidad al implementar y mantener estos ajustes razonables?
Al principio, cuando Juan, nuestro trabajador con discapacidad visual, comenzó a trabajar con nosotros, no teníamos conocimiento sobre el sistema de escritura braille, ya que era algo completamente nuevo para nosotros. Sin embargo, él nos explicó que eran los puntos que forman su tipo de escritura, y aunque inicialmente era un desafío comprenderlo, buscamos adaptarnos y hacer las modificaciones necesarias para apoyarlo. Estas adaptaciones incluyeron algunos costos adicionales, pero estos no representaron una pérdida, ya que Juan es un excelente trabajador que aporta mucho al equipo y a la empresa en general. Esta experiencia nos ha permitido aprender y crecer como organización, y creemos que abre el camino para que, en el futuro, podamos incorporar a más personas con discapacidad en nuestra empresa, lo que enriquece aún más nuestro ambiente laboral.	
PREGUNTA 6:	¿Qué indicadores utiliza su entidad para medir la eficacia de los ajustes razonables implementados?
Los indicadores que utilizamos para medir la eficacia de los ajustes razonables implementados se dividen en cuantitativos y cualitativos. En cuanto a los indicadores cuantitativos, evaluamos principalmente la permanencia del empleado en la empresa, su nivel de proactividad y su desempeño en las tareas asignadas. Este desempeño se mide en función de la calidad y la eficiencia con la que lleva a cabo las responsabilidades de su puesto, siempre en línea con los objetivos establecidos por la gerencia. Además, para asegurar una evaluación completa, también consideramos indicadores cualitativos, como la satisfacción del empleado con los ajustes realizados, su integración en el equipo de trabajo y la retroalimentación recibida tanto de él como de sus compañeros. Estos indicadores nos permiten tener una visión integral sobre la efectividad de las medidas implementadas. En ese sentido, en nuestra empresa todos son iguales con o sin discapacidad.	
PREGUNTA 7:	¿Ha observado algún cambio significativo en la productividad o satisfacción laboral de los empleados con discapacidad?

Sí, hemos observado un cambio significativo en la productividad y satisfacción laboral de nuestro trabajador con discapacidad después de implementar los ajustes razonables. En particular, la eficiencia de nuestro colaborador Jesús, ha mejorado notablemente. Su desempeño es comparable al de una "guía telefónica humana", ya que su capacidad para mantenerse informado y comunicar eficazmente cualquier asunto de su conocimiento es valioso para el equipo.

Este aporte ha sido fundamental para nuestra empresa, ya que Jesús es un trabajador altamente competente que contribuye de manera significativa al flujo de trabajo. Es importante destacar que, si bien brindamos el apoyo necesario, su éxito y productividad dependen principalmente de su propio esfuerzo y dedicación. En nuestra empresa, promovemos un trato igualitario, sin distinción entre personas con o sin discapacidad, lo que garantiza que todos los empleados tengan las mismas oportunidades para destacar y contribuir al desarrollo de nuestra empresa.

PREGUNTA 8:	¿Qué propuestas o acciones considera que podrían implementarse en su entidad para optimizar la eficiencia en el uso de los ajustes razonables, asegurando así la protección y garantía de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad?
--------------------	--

Bueno, para la mejora de la eficiencia en el uso de los ajustes razonables y garantizar la protección y los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, consideramos que puede ser clave fomentar una comunicación abierta y transparente dentro de la oficina. Esto permitiría identificar de manera más efectiva las necesidades y preocupaciones de nuestros trabajadores, asegurando que reciban el apoyo adecuado de manera oportuna.

Además, hemos considerado la posibilidad de contar con un especialista en estos temas de la discapacidad, que pueda asesorarnos sobre las mejores prácticas y ajustes específicos para cada caso. Esto no solo optimizaría el uso de los recursos disponibles, sino que también garantizaría que las necesidades de nuestros empleados con discapacidad sean completamente satisfechas, promoviendo un mejor entorno, ya que si bien hemos hecho mejoras, sabemos también que es bueno ir implementando nuevas modificaciones si se necesitase, ya que si bien nuestras oficinas están en el segundo piso, hacemos lo posible para que nuestro servicio no se vea perjudicado hacia las personas que laboran con nosotros si contasen con alguna discapacidad física ya que veríamos la posibilidad de implementar un ascensor si fuese necesario, porque siempre buscamos la igualdad de oportunidades para todos, porque la discapacidad no debe ser vista como una incapacidad en parte en algún momento de nuestras vidas podríamos adquirir alguna discapacidad.


MUNDO VIAL S.A.C.
Juan Jorge Mendoza Barrera
 Abg. JUAN JORGE MENDOZA BARRERA
 Gerente General

Guía de entrevista 3

UNIVERSIDAD: Universidad Nacional Federico Villarreal

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA:

Los ajustes razonables como herramienta para garantizar la inclusión laboral de las
personas con discapacidad en el distrito de Carabayllo

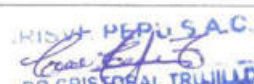
AUTORA: Deysi Gabriela Vega Salas

GUÍA DE ENTREVISTA N.º 03

(Para Gerentes Privados)

FECHA:	09/01/2025	HORA:	05: 20 pm - 05: 50 pm
LUGAR:	Reunión virtual		
ENTREVISTADO:	Nombre completo	Profesión / Cargo	Lugar en que ejerce sus funciones:
	Ciro Cristobal Trujillo	Técnico electricista – Gerente General	Mueblería Crisve Perú S.A.C. <i>Dirección:</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	- Evaluar el cumplimiento normativo de los empleadores en la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad - Evaluar la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad - Determinar la eficacia de los ajustes razonables implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad		
PREGUNTA 1:	¿Cómo asegura su entidad el cumplimiento de las normativas legales sobre inclusión laboral y ajustes razonables para personas con discapacidad?		
Le comento que tengo una carpintería, en donde realizamos todo tipo de muebles, bueno cuento con 05 trabajadores, de los cuales uno de ellos tiene una leve discapacidad en su mano derecha, sin embargo en esta empresa le brindamos las facilidades de darle trabajo menos pesados, por ello podría decirle que si cumplimos con lo que la ley así manda.			
PREGUNTA 2:	¿Qué procedimientos sigue su entidad para identificar y llevar a cabo los ajustes razonables necesarios para los empleados con discapacidad?		

En mi empresa, es la segunda vez que he trabajado con personas con alguna limitación, anteriormente trabajé con un chofer que tenía problemas con una pierna sin embargo era muy ágil, y nos movilizaba para realizar distintas entregas de nuestros muebles en el distrito, y bueno ahora contamos con un trabajador que está mal de una mano, por lo cual nosotros como empresa le damos los trabajos menos pesados y así no dificulten su trabajo.	
PREGUNTA 3:	¿Podría describir los tipos de ajustes razonables que su entidad ha implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?
Mi empresa, no ha implementado ajustes como tal, sino más bien le brindamos las facilidades y el apoyo, ya que como nos solicitó un puesto de trabajo y nos comentó que sabe de trabajos con muebles, tales como: sillas, mesas, reposteros, escritorios y demás, es que lo contratamos, y sin duda es de apoyo a nuestro equipo y trabaja en conjunto con todos nuestros trabajadores, y para serle sincero no he contratado a personas con otra discapacidad.	
PREGUNTA 4:	¿Cómo perciben los empleados de su entidad (con y sin discapacidad) los ajustes razonables que se han implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?
Nuestro trabajador se encuentra muy agradecido, ya que le brindamos un puesto de trabajo, y en mi empresa somos como una segunda familia en donde nos apoyamos si fuese el caso, y siempre nos ha demostrado que puede realizar los trabajos de pintado y lijado, sin duda es una persona que se esfuerza por hacer su trabajo.	
PREGUNTA 5:	¿Qué desafíos ha encontrado su entidad al implementar y mantener estos ajustes razonables?
Como le comentaba al inicio creíamos que nuestro colaborador no podía realizar los trabajos que se realizan en mi carpintería, sin embargo, note en su desempeño que sí tenía ganas de trabajar y hacer las cosas bien, pero no nos podemos quejar de su desempeño en la preparación de nuestros muebles, bueno le damos la facilidad de hacer los trabajos menos pesados, pero como su discapacidad es leve no perjudica en su trabajo.	
PREGUNTA 6:	¿Qué indicadores utiliza su entidad para medir la eficacia de los ajustes razonables implementados?
Le comenté que no contamos con ningún tipo de medición de indicadores, y para serle sincero no conocía mucho de este tema que usted me menciona, pero tampoco no es que sea un desconocedor de la discapacidad, pero sí de estos ajustes que se le debe brindar, pero como le reitero nosotros tratamos dentro de nuestras posibilidades de darle las facilidades que necesite, hasta la flexibilidad de sus horarios.	
PREGUNTA 7:	¿Ha observado algún cambio significativo en la productividad o satisfacción laboral de los empleados con discapacidad?
Sí, claro como lo mencioné Octavio nuestro trabajador, es un buen trabajador ya que es responsable y suma a nuestro equipo de trabajo, porque si necesitamos de su apoyo él está presto hasta ir a provincia para realizar nuestros distintos envíos y entregas de los muebles que realizamos.	
PREGUNTA 8:	¿Qué propuestas o acciones considera que podrían implementarse en su entidad para optimizar la eficiencia en el uso de los ajustes razonables, asegurando así la protección y garantía de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad?
Bueno decirle, que deberían existir empresas que si le den la oportunidad a una persona que tenga alguna discapacidad o limitación, porque estas personas nos pueden sorprender porque son muy hábiles y responsables en su actividad laboral, razón por la cual se debería concientizar más a los empresarios de distintas empresas para que contraten personas con alguna discapacidad.	


 RO CRISTOBAL TRUJILLO
 GERENTE GENERAL

Guía de entrevista 4

UNIVERSIDAD: Universidad Nacional Federico Villarreal

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA:

Los ajustes razonables como herramienta para garantizar la inclusión laboral de las
personas con discapacidad en el distrito de Carabayllo

AUTORA: Deysi Gabriela Vega Salas

GUÍA DE ENTREVISTA N.º 04

(Para Gerentes Privados)

FECHA:	11/01/2025	HORA:	03: 20 pm - 03: 50 pm
LUGAR:	Reunión virtual. Mediante Google Meet https://meet.google.com/jay-sjcw-vbn		
ENTREVISTADO:	Nombre completo	Profesión / Cargo	Lugar en que ejerce sus funciones:
	Luis Gustavo Rodríguez Silva	Técnico – Gerente	Empresa Consorcio ECOTEK S.A.C. <i>Dirección:</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	- Evaluar el cumplimiento normativo de los empleadores en la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad - Evaluar la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad - Determinar la eficacia de los ajustes razonables implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad		
PREGUNTA 1:	¿Cómo asegura su entidad el cumplimiento de las normativas legales sobre inclusión laboral y ajustes razonables para personas con discapacidad?		
En efecto, mi empresa cumple con todo lo que establece la normatividad, siendo que hasta la fecha venimos trabajando sin tener ningún inconveniente legal por ir en contra de lo que establece la ley.			
PREGUNTA 2:	¿Qué procedimientos sigue su entidad para identificar y llevar a cabo los ajustes razonables necesarios para los empleados con discapacidad?		

Claro, como le comentaba al inicio no veíamos necesario implementar algún cambio o alguna facilidad con los ambientes; en ese sentido, no tengo queja o de que arrepentirme por haber contratado a una persona con discapacidad en mi empresa.

PREGUNTA 8:	¿Qué propuestas o acciones considera que podrían implementarse en su entidad para optimizar la eficiencia en el uso de los ajustes razonables, asegurando así la protección y garantía de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad?
--------------------	--

Bien, habiendo conversado con Ud referente a estos temas de la discapacidad, e podido darme cuenta que estos tipos de temas se deben difundir más, es decir se debería realizar un mapeo mas generalizado de las empresas y de la cantidad de personas con discapacidad en el distrito de Carabaylo razón por la cual en base a este estudio detenido es que se puede dar una mejora en como es que las empresas ven con otros ojos a las personas con alguna habilidad distinta, motivo por el cual es que como gerente de esta empresa es que sugiero pueda hacerse ese tipo de mejoras, pero sin duda alguna si bien la misma norma nos exige la contratación de personas con discapacidad, en el caso de mi empresa hemos visto pertinente hacerlo y el colaborador que se encuentra a nuestro cargo nos ha demostrado lo eficiente y capaz de desarrollar sus roles pueden ser siempre en cuando se les brinde las facilidades que requieran.


 LUIS GUSTAVO RAMIREZ SILVA
 Gerente General

Si bien, mi empresa no tiene bien claro que son los ajustes razonables, pero por lo que puedo entender es que es en favor de las personas con discapacidad, bueno le comento que no seguimos un proceso como tal pero si le brindamos las facilidades si se requiriese para su desarrollo optimo en su trabajo, el cual puede ser el adecuar las instalaciones de su lugar de trabajo, o darle algún instrumento que lo ayude, ya que tengo conocimiento que las personas que tienen alguna limitación son bastante hábiles, pero se le deben dar los apoyos necesarios.

PREGUNTA 3: ¿Podría describir los tipos de ajustes razonables que su entidad ha implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Bueno le comento, que en mi empresa tengo 09 trabajadores de los cuales un 01 trabajador tiene una ligera discapacidad en una de sus piernas el cual desempeña la labor de técnico en la reparación de impresoras, en ese sentido, le comento que mi empresa le ha proporcionado un ambiente de fácil acceso y no sea difícil su desplazamiento, por otro lado a diferencia de otro de mis trabajadores este personal no realiza las entregas a las distintas empresas las cuales son nuestros clientes, sino todos los demás que no tengan alguna discapacidad, ya que requiere de bastante movilización y esfuerzo físico, que por ello no le encomendamos esa tarea.

PREGUNTA 4: ¿Cómo perciben los empleados de su entidad (con y sin discapacidad) los ajustes razonables que se han implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Lo perciben muy bien, ya que se sienten incluidos pero para serle sincero es la primera vez que he contratado alguna persona con discapacidad en mi empresa, y para serle sincero no he tenido inconveniente alguno hasta la actualidad, por ello me atrevería decirle que si se diese el caso de contratar mas personas con discapacidad lo haría sin ningún inconveniente, y respecto a como lo perciben sus compañeros que no tienen ninguna discapacidad ellos son bastante empáticos y colaboradores con su compañero si lo necesitara.

PREGUNTA 5: ¿Qué desafíos ha encontrado su entidad al implementar y mantener estos ajustes razonables?

El desafío más grande de mi empresa suele ser el desconocimiento por parte de mi empresa, porque al inicio no vimos necesario realizar ninguna modificación ya que vimos todo normal entre comillas, sin embargo, cuando nos pusimos a analizar mejor la situación se vio pertinente brindarle algunas facilidades tales como la adecuación del ambiente como le había mencionado en preguntas anteriores, y después de la experiencia que pasamos como empresa vimos que si existiese la posibilidad de contratar otro personal con alguna discapacidad sería conocer otros temas que tengan incidencia con la persona que pueda trabajar con nosotros ya que las necesidades son diversas.

PREGUNTA 6: ¿Qué indicadores utiliza su entidad para medir la eficacia de los ajustes razonables implementados?

En la actualidad mi empresa no cuenta con algún tipo de medición de los indicadores de esa índole porque nos dimos cuenta que cada situación de alguna persona con discapacidad pueden variar dependiendo que es lo que necesite para su desempeño laboral

PREGUNTA 7: ¿Ha observado algún cambio significativo en la productividad o satisfacción laboral de los empleados con discapacidad?

Claro, como le comentaba al inicio no veíamos necesario implementar algún cambio o alguna facilidad con los ambientes; en ese sentido, no tengo queja o de que arrepentirme por haber contratado a una persona con discapacidad en mi empresa.

PREGUNTA 8: ¿Qué propuestas o acciones considera que podrían implementarse en su entidad para optimizar la eficiencia en el uso de los ajustes razonables, asegurando así la protección y garantía de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad?

Bien, habiendo conversado con Ud referente a estos temas de la discapacidad, e podido darme cuenta que estos tipos de temas se deben difundir más, es decir se debería realizar un mapeo mas generalizado de las empresas y de la cantidad de personas con discapacidad en el distrito de Carabayllo razón por la cual en base a este estudio detenido es que se puede dar una mejora en como es que las empresas ven con otros ojos a las personas con alguna habilidad distinta, motivo por el cual es que como gerente de esta empresa es que sugiero pueda hacerse ese tipo de mejoras, pero sin duda alguna si bien la misma norma nos exige la contratación de personas con discapacidad, en el caso de mi empresa hemos visto pertinente hacerlo y el colaborador que se encuentra a nuestro cargo nos ha demostrado lo eficiente y capaz de desarrollar sus roles pueden ser siempre en cuando se les brinde las facilidades que requieran.


LUIS GUSTAVO RAMIREZ SILVA
Gerente General

Guía de entrevista 5

UNIVERSIDAD: Universidad Nacional Federico Villarreal

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA:

Los ajustes razonables como herramienta para garantizar la inclusión laboral de las
personas con discapacidad en el distrito de Carabayllo

AUTORA: Deysi Gabriela Vega Salas

GUÍA DE ENTREVISTA N.º 05

(Para Gerentes Públicos)

FECHA:	21/02/2025	HORA:	10: 20 am - 10: 50 am
LUGAR:	Reunión presencial en el Estadio Ricardo Palma sede de la Municipalidad distrital de Carabayllo		
ENTREVISTADO:	Nombre completo	Profesión / Cargo	Lugar en que ejerce sus funciones:
	Alejandro Leonarte Vargas	Licenciado en Comunicaciones - Gerente de Desarrollo Humano y Social	Municipalidad distrital de Carabayllo <i>Dirección:</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	• Evaluar el cumplimiento normativo de los empleadores en la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad • Evaluar la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad • Determinar la eficacia de los ajustes razonables implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad		
PREGUNTA 1:	¿Cómo asegura su entidad el cumplimiento de las normativas legales sobre inclusión laboral y ajustes razonables para personas con discapacidad?		
Nos aseguramos de cumplir con las leyes que protegen los derechos de las personas con discapacidad a través de la OMAPED y otros programas sociales que manejamos. Aunque nuestras instalaciones están ubicadas en el Estadio Ricardo Palma, donde no es necesario un ascensor porque todas las oficinas están en un solo nivel ya que toda esta sede es de primer piso, pero asimismo contamos con rampas de acceso para facilitar la movilidad para personas con silla de ruedas. Sabemos que hay aspectos que debemos mejorar, sobre todo en el área tecnológica, para asegurar que todos los empleados con discapacidad tengan las mismas oportunidades laborales.			

PREGUNTA 2:	¿Qué procedimientos sigue su entidad para identificar y llevar a cabo los ajustes razonables necesarios para los empleados con discapacidad?
Actualmente, cuando un trabajador con discapacidad nos comunica una necesidad, tratamos de brindarle las facilidades del caso y hacer los ajustes necesarios. Sin embargo, no contamos con un proceso formal que nos permita identificar de manera sistemática todas las necesidades. Nos gustaría mejorar este aspecto, asegurándonos de evaluar constantemente las necesidades de nuestros trabajadores con discapacidad para proporcionarles un ambiente laboral más accesible.	

PREGUNTA 3:	¿Podría describir los tipos de ajustes razonables que su entidad ha implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?
Hemos implementado algunos ajustes físicos, como las rampas para facilitar el acceso a las instalaciones, ya que no necesitamos un ascensor. También hemos contratado a personas con discapacidad, incluyendo aquellas con movilidad reducida, baja visión, ceguera y retraso mental moderado. Sin embargo, aún tenemos mucho que hacer en términos de tecnología, adaptando sistemas informáticos y herramientas de trabajo para garantizar la verdadera inclusión de todos nuestros trabajadores con habilidades diferentes.	
PREGUNTA 4:	¿Cómo perciben los empleados de su entidad (con y sin discapacidad) los ajustes razonables que se han implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?
La mayoría de los empleados, tanto con como sin discapacidad, ven de manera positiva las mejoras que hemos implementado, especialmente las rampas de acceso. Sin embargo, algunos empleados opinan que aún falta mucho por hacer, especialmente en el área de tecnología, donde se podrían hacer más ajustes para facilitar aún más el trabajo de las personas con discapacidad. En general, la opinión es que los ajustes físicos han sido útiles, pero todavía necesitamos hacer más en otros aspectos.	
PREGUNTA 5:	¿Qué desafíos ha encontrado su entidad al implementar y mantener estos ajustes razonables?
Uno de los mayores desafíos es que no contamos con suficiente tecnología adaptada a las necesidades de las personas con discapacidad. Aunque hemos logrado realizar mejoras físicas como las rampas, nos falta adaptar nuestros sistemas informáticos y herramientas de trabajo a las necesidades de estas personas. Además, no tenemos un equipo que supervise de forma constante los ajustes, lo que limita nuestra capacidad de hacer mejoras continuas.	
PREGUNTA 6:	¿Qué indicadores utiliza su entidad para medir la eficacia de los ajustes razonables implementados?
Por el momento, no tenemos indicadores específicos para medir si los ajustes que hemos hecho están funcionando bien. Sabemos que es algo que debemos mejorar, ya que no tenemos un sistema claro que nos permita medir el impacto de los ajustes en la productividad y satisfacción de los empleados. Queremos implementar indicadores para poder evaluar cómo los ajustes están beneficiando a las personas con discapacidad y mejorar continuamente.	
PREGUNTA 7:	¿Ha observado algún cambio significativo en la productividad o satisfacción laboral de los empleados con discapacidad?

Aunque hemos realizado algunos ajustes, como las rampas de acceso, no hemos visto cambios grandes en la productividad o satisfacción laboral de los empleados con discapacidad. Sin embargo, hemos notado que los empleados con discapacidad están más satisfechos con un espacio accesible, aunque creemos que aún falta mejorar la parte tecnológica para que puedan trabajar de manera más eficiente. Sabemos que si mejoramos esta área, los resultados serían más positivos.

PREGUNTA 8:

¿Qué propuestas o acciones considera que podrían implementarse en su entidad para optimizar la eficiencia en el uso de los ajustes razonables, asegurando así la protección y garantía de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad?

Para optimizar los ajustes razonables, creemos que deberíamos capacitarnos más referente a este tema, ya que como bien le menciono solo hemos implementado rampas, que ayudan a trabajadores en silla de ruedas, pero lo que si podríamos hacer es requerir los servicios de un especialista que nos brinde mayores orientaciones del tema, y así se puedan realizar los cambios pertinentes, creo que esto debería darse en todas las entidades para que así los funcionarios y servidores públicos puedan accionar de manera idónea, frente a cualquier situación de alguna persona con discapacidad que tenga laborando en su entidad.


 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAJAMARCA
 Lic. Alejandro Leonarte Vargas
 GERENTE DE DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL

Guía de entrevista 6

UNIVERSIDAD: Universidad Nacional Federico Villarreal

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA:

Los ajustes razonables como herramienta para garantizar la inclusión laboral de las
personas con discapacidad en el distrito de Carabayllo

AUTORA: Deysi Gabriela Vega Salas

GUÍA DE ENTREVISTA N.º 06

(Para Gerentes Públicos)

FECHA:	28/02/2025	HORA:	09: 20 am - 09: 50 am
LUGAR:	Reunión presencial en Palacio Municipal sede central de la Municipalidad distrital de Carabayllo		
ENTREVISTADO:	Nombre completo	Profesión / Cargo	Lugar en que ejerce sus funciones:
	Ruben Rafael Rivera Chumpitaz	Contador Público – Gerente Municipal	Municipalidad distrital de Carabayllo <i>Dirección:</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	- Evaluar el cumplimiento normativo de los empleadores en la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad - Evaluar la percepción de los ajustes implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad - Determinar la eficacia de los ajustes razonables implementados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad		
PREGUNTA 1:	¿Cómo asegura su entidad el cumplimiento de las normativas legales sobre inclusión laboral y ajustes razonables para personas con discapacidad?		
En nuestra municipalidad, estamos comprometidos con el cumplimiento de las normativas legales relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad, aunque reconocemos que aún estamos en proceso de adaptación. Si bien hemos realizado avances, como la construcción de rampas de acceso y la instalación de un ascensor, que mejoran la accesibilidad física de nuestras instalaciones, los ajustes tecnológicos y organizativos todavía no han sido completamente implementados. Además, hemos promovido la contratación de personas con habilidades diferentes, pero el seguimiento sistemático y el enfoque integral para garantizar la implementación de todos los ajustes razonables aún están en desarrollo.			

PREGUNTA 2:	¿Qué procedimientos sigue su entidad para identificar y llevar a cabo los ajustes razonables necesarios para los empleados con discapacidad?
En la actualidad, no contamos con un procedimiento formalizado y estructurado para identificar y llevar a cabo ajustes razonables de manera sistemática. Los ajustes realizados hasta el momento han sido principalmente de naturaleza física, como rampas y ascensores. Sin embargo, cuando una persona con habilidades diferentes solicita un ajuste razonable, evaluamos su caso de manera individual, analizando las posibilidades y recursos disponibles en ese momento. Aún nos falta estructurar un proceso claro que contemple también ajustes en el ámbito tecnológico y organizacional.	
PREGUNTA 3:	¿Podría describir los tipos de ajustes razonables que su entidad ha implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?
Hasta el momento, los ajustes que hemos implementado en nuestra municipalidad son principalmente de naturaleza física, como la construcción de rampas para la accesibilidad de personas con movilidad reducida y la instalación de un ascensor en nuestras instalaciones. Asimismo, hemos promovido la inclusión laboral a través de la contratación de personas con habilidades diferentes, lo que refleja un esfuerzo por garantizar su participación activa en el entorno laboral. Sin embargo, reconocemos que aún debemos implementar ajustes en otros aspectos, como el uso de tecnologías de apoyo o ajustes organizativos.	
PREGUNTA 4:	¿Cómo perciben los empleados de su entidad (con y sin discapacidad) los ajustes razonables que se han implementado para la inclusión laboral de personas con discapacidad?
Nuestros trabajadores tanto con discapacidad como sin ella, han tenido una opinión positiva sobre los ajustes razonables que hemos implementado, especialmente en lo que respecta a la mejora de la accesibilidad física, como las rampas y el ascensor. Sin embargo, queda claro que estos ajustes no son suficientes, especialmente en cuanto a la tecnología, que es clave para lograr una verdadera inclusión. Algunos empleados han mencionado que, a pesar de los avances, todavía queda mucho por hacer para integrar completamente a las personas con discapacidad en el ambiente laboral.	
PREGUNTA 5:	¿Qué desafíos ha encontrado su entidad al implementar y mantener estos ajustes razonables?
Uno de los mayores desafíos que hemos encontrado en la implementación de ajustes razonables ha sido la limitación de recursos, especialmente en lo que se refiere a la integración de tecnologías y herramientas que faciliten la inclusión de personas con discapacidad. Además, la falta de una estrategia estructurada para la identificación y evaluación continua de ajustes razonables ha dificultado su implementación efectiva. Otro reto ha sido la sensibilización y capacitación del personal, ya que muchas veces no se comprende completamente la importancia de realizar ajustes razonables más allá de lo físico, como la adaptación de herramientas y tecnologías.	
PREGUNTA 6:	¿Qué indicadores utiliza su entidad para medir la eficacia de los ajustes razonables implementados?

Lamentablemente, en nuestra entidad aún no tenemos indicadores claros para medir si los ajustes razonables que hemos hecho están funcionando bien. Es un área en la que necesitamos mejorar. Ahora mismo, no contamos con un sistema que nos permita evaluar cómo los ajustes físicos o de otra índole que hemos implementado están generando mejoras en el trabajo. En ese sentido, podemos implementarlo a largo plazo pero claro que bajo un estudio previo y mapeo general de nuestros trabajadores con alguna discapacidad.	
PREGUNTA 7:	¿Ha observado algún cambio significativo en la productividad o satisfacción laboral de los empleados con discapacidad?
A pesar de que los ajustes que hemos implementado hasta el momento han sido limitados, como las rampas y el ascensor, hemos notado que esto ha ayudado a los empleados con discapacidad a realizar su trabajo con mayor facilidad y comodidad. Esto ha hecho que puedan cumplir mejor con sus tareas y sentirse más cómodos en su entorno laboral. Sin embargo, como le vuelvo a mencionar que nos falta mejorar más cosas accesibles, ya que veo que es relevante implementar mayores ajustes, especialmente en el área tecnológica, la productividad y satisfacción laboral de estas personas podrían mejorar aún más. A pesar de que aún falta mucho por hacer, los empleados con discapacidad han mostrado una mayor satisfacción con las facilidades que hemos proporcionado, lo que les permite trabajar de manera más eficiente.	
PREGUNTA 8:	¿Qué propuestas o acciones considera que podrían implementarse en su entidad para optimizar la eficiencia en el uso de los ajustes razonables, asegurando así la protección y garantía de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad?
Como Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, creo que mejorar los ajustes razonables para las personas con discapacidad es una tarea fundamental en nuestra gestión. Para ello, es importante crear un plan que garantice la accesibilidad en nuestras instalaciones y en los servicios públicos que ofrecemos. Esto incluye adaptar los espacios públicos, como edificios y áreas comunes, para que todas las personas, independientemente de sus capacidades, puedan acceder y participar sin dificultad. Además, debemos asegurarnos de que nuestros trabajadores estén capacitados para atender y comprender las necesidades de las personas con discapacidad, brindando apoyo adecuado según cada caso. También es crucial que establezcamos un sistema para monitorear si los ajustes que implementamos realmente están funcionando y si son suficientes. Esto puede lograrse mediante una evaluación constante de nuestras acciones, con la ayuda de un equipo encargado de revisar y mejorar los ajustes cuando sea necesario. Es importante recordar que cada persona con discapacidad tiene diferentes necesidades, por lo que debemos ofrecer solo lo que realmente necesitan para desempeñarse en su trabajo y en su vida diaria. De esta manera, garantizamos que todos los ciudadanos de Carabayllo tengan las mismas oportunidades y derechos, promoviendo una verdadera inclusión en nuestra comunidad.	


 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO

 CPC. RUBÉN RAFAEL RIVERA CHUMBITAZ
 GERENTE MUNICIPAL

