



**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
DE EMPRESAS**

**ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA**

Trabajo de investigación para obtener el grado académico de  
Bachiller en Administración de empresas

**Autores**

AURIS MOTTA, Viviana Rosario (ORCID: 0000-0001-7265-3359)  
BLANCO VILELA, Rivaldo Antonio (ORCID: 0000-0003-4849-4962)  
GALINDO AGUILAR, Ariana Aracely (ORCID: 0000-0001-5793-5999)

**Asesor**

MARCELO QUISPE, Luis Alberto (ORCID: 0000-0003-0128-0123)

**Línea de investigación de programa**

Dirección de organizaciones y personas

**Línea de acción RSU**

Desarrollo e innovación social

**LIMA, PERÚ, SETIEMBRE DEL 2024**



**CC BY-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

*Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.*

## Referencia bibliográfica

Auris Motta, V. R., Blanco Vilela, R. A., & Galindo Aguilar, A. A. (2024). *Análisis de la inclusión laboral en personas con discapacidad: Una revisión de la literatura* [Trabajo de investigación, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

## HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Viviana Rosario Auris Motta
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74201033
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-7265-3359">https://orcid.org/0000-0001-7265-3359</a>
Datos del autor	
Nombres y apellidos	Rivaldo Antonio Blanco Vilela
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	77461093
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-4849-4962">https://orcid.org/0000-0003-4849-4962</a>
Datos del autor	
Nombres y apellidos	Ariana Aracely Galindo Aguilar
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71498912
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-5793-5999">https://orcid.org/0000-0001-5793-5999</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0128-0123">https://orcid.org/0000-0003-0128-0123</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Graciela Margot Vejarano García
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	17936741
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Miguel Stefano Ruiz Gutierrez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	45970839
Vocal del jurado	

<b>Nombres y apellidos</b>	Diego Antonio Espino Vejarano
<b>Tipo de documento</b>	DNI
<b>Número de documento de identidad</b>	70174983
<b>Datos de la investigación</b>	
<b>Título de la investigación</b>	Análisis de la inclusión laboral en personas con discapacidad: Una revisión de la literatura
<b>Línea de investigación Institucional</b>	Ciencia, Tecnología e Innovación
<b>Línea de investigación del Programa</b>	Dirección de organizaciones y personas
<b>Línea de acción RSU</b>	Desarrollo e Innovación Social
<b>URL de disciplinas OCDE</b>	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a>

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de trabajo de investigación conformado por: la MAG. GRACIELA MARGOT VEJARANO GARCIA como presidenta, el MAG. MIGUEL STEFANO RUIZ GUTIERREZ como secretario y el MAG. DIEGO ANTONIO ESPINO VEJARANO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar el trabajo de investigación titulado:

**ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD:**  
**UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA**

Presentado por la egresada:  
**VIVIANA ROSARIO AURIS MOTTA**

Para obtener el **Grado académico de bachiller en Administración de Empresas;** luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Bueno** con una calificación de **DIECISEIS (16)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 20 de setiembre del 2024.



**PRESIDENTE**  
MAG. GRACIELA MARGOT  
VEJARANO GARCIA



**SECRETARIO**  
MAG. MIGUEL STEFANO  
RUIZ GUTIERREZ



**VOCAL**  
MAG. DIEGO ANTONIO  
ESPINO VEJARANO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de trabajo de investigación conformado por: la MAG. GRACIELA MARGOT VEJARANO GARCIA como presidenta, el MAG. MIGUEL STEFANO RUIZ GUTIERREZ como secretario y el MAG. DIEGO ANTONIO ESPINO VEJARANO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar el trabajo de investigación titulado:

**ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD:**  
**UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA**

Presentado por el egresado:  
**RIVALDO ANTONIO BLANCO VILELA**

Para obtener el **Grado académico de bachiller en Administración de Empresas;** luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Bueno** con una calificación de **DIECISEIS (16)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 20 de setiembre del 2024.



**PRESIDENTE**  
MAG. GRACIELA MARGOT  
VEJARANO GARCIA



**SECRETARIO**  
MAG. MIGUEL STEFANO  
RUIZ GUTIERREZ



**VOCAL**  
MAG. DIEGO ANTONIO  
ESPINO VEJARANO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de trabajo de investigación conformado por: la MAG. GRACIELA MARGOT VEJARANO GARCIA como presidenta, el MAG. MIGUEL STEFANO RUIZ GUTIERREZ como secretario y el MAG. DIEGO ANTONIO ESPINO VEJARANO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar el trabajo de investigación titulado:

**ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD:  
UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA**

Presentado por la egresada:

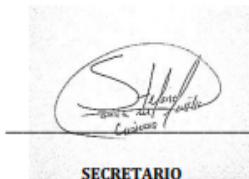
**ARIANA ARACELY GALINDO AGUILAR**

Para obtener el **Grado académico de bachiller en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Bueno** con una calificación de **DIECISEIS (16)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 20 de setiembre del 2024.



**PRESIDENTE**  
MAG. GRACIELA MARGOT  
VEJARANO GARCIA



**SECRETARIO**  
MAG. MIGUEL STEFANO  
RUIZ GUTIERREZ



**VOCAL**  
MAG. DIEGO ANTONIO  
ESPINO VEJARANO



## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor del trabajo de investigación titulado:

**ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA**

De los egresados Viviana Rosario Auris Motta, Rivaldo Antonio Blanco Vilela y Ariana Aracely Galindo Aguilar, certifico que el trabajo de investigación tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.



Lima, 2 de octubre de 2024

---

LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

DNI: 40612463



## **Análisis de la Inclusión laboral en personas con discapacidad: Una revisión en la literatura**

### **Analysis of labor inclusion in people with disabilities: A review in the literature**

Auris Motta, Viviana Rosario <sup>1</sup>, Blanco Vilela, Rivaldo Antonio <sup>2</sup>, Galindo Aguilar, Ariana Aracely <sup>3</sup>

#### **RESUMEN**

La discapacidad en las personas limita actividades importantes en la vida de uno, por deficiencia física, mental y sensorial. El artículo de revisión tiene como objetivo analizar, sintetizar y evaluar la literatura existente de la inclusión laboral en personas con discapacidad. Es un estudio tipo descriptivo y diseño de revisión literaria, busca información de diferentes fuentes confiables con el propósito de evaluar la calidad y que guarden relación directa con el objetivo de la revisión. Actualmente existen personas con discapacidad viviendo en una constante lucha por ser incluidos en la sociedad. Sin embargo, sufren abuso, acoso y malos tratos, viviendo en condiciones precarias, porque tienen un acceso laboral limitado, muchas veces el apoyo que brinda el estado suele ser muy escaso, sobre todo es dificultoso acceder a estos programas, Asimismo, la poca inversión del estado en la infraestructura hace que su desplazamiento sea aún más complicado, el Perú cuenta con leyes a favor de este grupo de personas, pero por falta de conocimiento y/o falta de confianza en nuestras autoridades, no se hacen cumplir. La presente investigación se identifican los siguientes factores como las actitudes de los empleadores, adaptaciones al lugar de trabajo, impacto de la productividad e impacto de las políticas gubernamentales. Se

---

<sup>1</sup> Universidad Autónoma del Perú. Orcid 0000-0001-7265-3359. vauris@autonoma.edu.pe

<sup>2</sup> Universidad Autónoma del Perú. Orcid 0000-0003-4849-4962. rblanco@autonoma.edu.pe

<sup>3</sup> Universidad Autónoma del Perú. Orcid 0000-0001-5793-5999. agalindo28@autonoma.edu.pe

refleja en los datos que a pesar que contamos con leyes y políticas diseñadas para fomentar la inclusión este grupo de personas siguen siendo vulneradas. Este tema en América latina continúa siendo una problemática, por falta de educación y sensibilidad.

**Palabras clave:** inclusión laboral, discapacidad, inserción laboral, empresas

## **ABSTRACT**

Disability in people limits one or more important activities in one's life, due to physical, mental and sensory impairment. The review article aims to analyze, synthesize and evaluate the existing literature on labor inclusion in people with disabilities. It is a descriptive study and literary review design, seeks information from different reliable sources with the purpose of evaluating quality and that are directly related to the objective of the review. Currently there are people with disabilities living in a constant struggle to be included in society. However, they suffer abuse, harassment and mistreatment, living in precarious conditions, because they have limited access to work, often the support provided by the state is usually very scarce, above all it is difficult to access these programs, Likewise, the state's low investment in infrastructure makes their displacement even more complicated. In Peru we have laws in favor of this group of people, but due to lack of knowledge and/or lack of trust in our authorities, They are not enforced. This research identifies the following factors such as employer attitudes, adaptations to the workplace, impact of productivity and impact of government policies. It is reflected in the data that although we have laws and policies designed to promote inclusion, this group of people continue to be violated. This issue in Latin America continues to be a problem, due to lack of education and sensitivity.

**Keywords:** labor inclusion, disability, job insertion, companies

## I. Introducción

La discapacidad incluye una extensa gama de problemas de salud y factores personales que impactan la vida cotidiana de las personas, en Perú, la Ley N° 29973, promulgada en 2012, busca proteger y cuidar los derechos de las personas con discapacidad (Dumont & Rafael, 2019). Antes de esta ley, la discriminación y exclusión laboral eran prevalentes, exacerbadas por prejuicios, falta de accesibilidad en el trabajo y la carencia de un marco legal robusto contra la discriminación (Jetha et al., 2023). Además, muchas personas con discapacidad provienen de contextos socioeconómicos vulnerables, donde la pobreza limita su acceso al empleo y a la educación, reduciendo así sus oportunidades de mejorar su calidad de vida (Santos et al., 2023). Enfrentan desafíos como discriminación, falta de información, accesibilidad inadecuada, problemas de formación y falta de apoyo, lo que perpetúa su marginación en el ámbito laboral (Silva et al., 2024).

La discapacidad implica dificultades en la realización de tareas diarias debido a deficiencias físicas, psicológicas, sensoriales o intelectuales, que limitan la participación en actividades clave para la integración social. Además, las percepciones y actitudes sociales hacia estas dificultades pueden intensificar su impacto en la vida de una persona (Santos et al., 2023). Las personas con discapacidad a menudo tienen empleos independientes y mal remunerados, sin acceso a seguridad social. El modelo médico de discapacidad y la falta de políticas adecuadas dificultan su inclusión laboral (Pinilla & Gallardo, 2023). A pesar de la legislación que exige un 4% de contratación para personas con discapacidad, persisten problemas en la formación y desarrollo de habilidades necesarias para estos puestos (Imacaña & Villacrés, 2022).

Según el artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas, es fundamental

garantizar el acceso a empleo en entornos inclusivos y accesibles para reducir el aislamiento y la pobreza de las personas con discapacidad (Nicoletta & Ferrari, 2023). Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informa que, a pesar de que el 80% de las personas con discapacidad están en edad laboral, enfrentan altos niveles de desempleo debido a la falta de acceso a empleos adecuados (Caiche & Guerrero, 2024). A nivel global, de los mil millones de personas con discapacidad, aproximadamente 785 millones están en edad laboral (Gómez et al., 2020).

En la década de 1970, el movimiento de personas con discapacidad en Brasil, bajo el lema *nada sobre nosotros sin nosotros*, logró integrar sus demandas en los debates sobre derechos humanos en Brasil y la ONU, y sigue trabajando para asegurar que los avances beneficien a todos y promuevan la igualdad de oportunidades (Silva et al., 2024). Actualmente, el sector público ha avanzado en cumplir el porcentaje de empleo para personas con discapacidad gracias a la supervisión gubernamental, En el sector privado en las pequeñas y medianas empresas el cumplimiento es desigual debido a la falta de sensibilización, recursos limitados, y la percepción de costos altos de adaptaciones, además de una débil aplicación de sanciones (Gómez et al., 2020).

En el 2012, Perú promulgó una ley crucial para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo su derecho al trabajo (Dumont & Rafael, 2019). Esta legislación estableció cuotas obligatorias de empleo, 5% en el sector público y 3% en empresas privadas con más de 50 empleados, lo que ha aumentado las oportunidades laborales y reducido la tasa de desempleo en este grupo (Carbajal, 2019). La ley también exige ajustes razonables en infraestructura, tecnología y procedimientos para garantizar la accesibilidad en el lugar de trabajo (Arenas, et al., 2022). Además, ha mejorado la autonomía de las personas con

discapacidad al exigir accesibilidad en espacios de trabajo y servicios públicos, eliminando barreras físicas que limitaban su participación plena en la sociedad (Taruchaín et al., 2020). En diciembre de 2019, la Unión Europea aprobó la Agenda Europea para los Derechos de las Personas con Discapacidad 2030, que instó a los estados miembros a asegurar el acceso al empleo y a salarios justos para las personas con discapacidad, además de apoyar a los empresarios en la creación de entornos laborales accesibles y la flexibilización de horarios (Ortega, 2022).

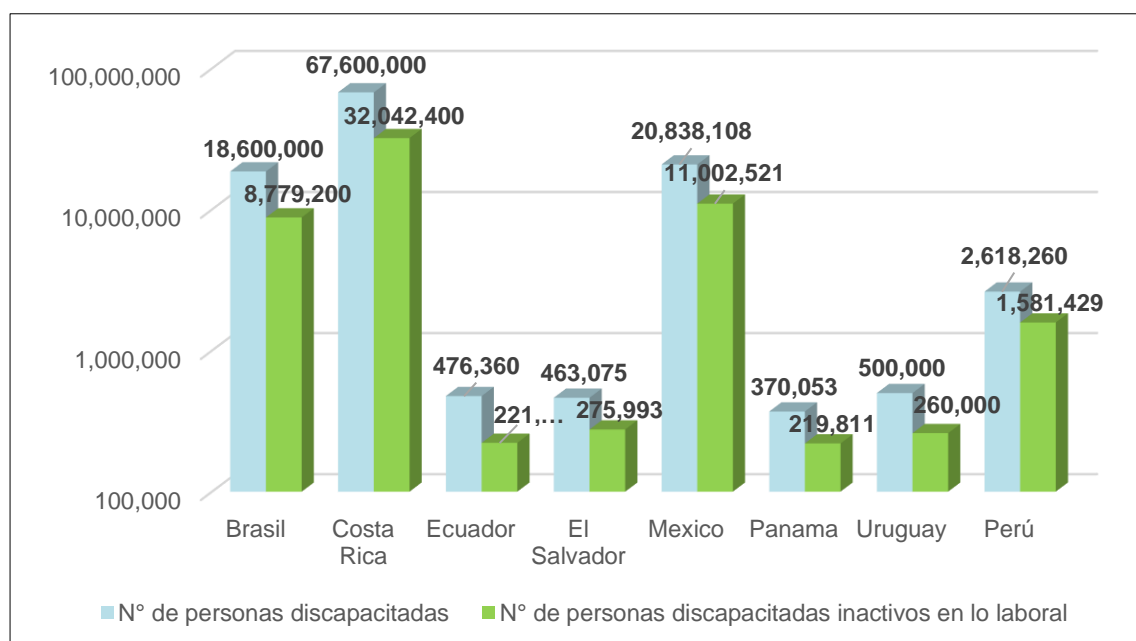
En América Latina, la participación laboral de las personas con discapacidad varía considerablemente entre países. En Brasil, hay unos 18,600,000 discapacitados, con 8,779,200 fuera del mercado laboral (García et al., 2021). En Costa Rica, de 67,600 personas con discapacidad, 32,042,400 no están empleadas (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2024; García et al., 2021). Ecuador cuenta con 476,360 discapacitados, de los cuales 221,984 no trabajan (Caiche & Guerrero, 2024). En El Salvador, de 463,075 personas con discapacidad, 275,993 están inactivas, según la INEGI en el 2022 en México tiene 20,838,108 discapacitados, con 11,002,521 sin empleo, En Panamá, hay 370,053 personas con discapacidad, y 219,000 están inactivas y en Uruguay, según el Censo 2011, hay 500,000 personas con discapacidad, con 260,000 sin actividad laboral (García et al., 2021). Finalmente, Perú reporta 2,618,260 personas con discapacidad, de las cuales 1,581,429 no están empleadas (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2024).

A pesar de la existencia de leyes en Latinoamérica para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, la mejora en sus condiciones de vida ha sido limitada (Santos et al., 2023). Las personas con discapacidades motrices, visuales, auditivas e intelectuales a menudo enfrentan bajos ingresos y baja participación en el

mercado laboral (Charles et al., 2023). La verdadera integración requiere un compromiso empresarial que vaya más allá del cumplimiento legal y se alinee con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (Llorente et al., 2023). En América Latina, el progreso en la inclusión laboral ha sido lento, y es crucial que el Estado apoye la adaptación de espacios laborales para facilitar esta inclusión (Taruchaín et al., 2020).

**Figura 1**

*Discapacidad y actividad laboral en países de Latinoamérica*



Los estereotipos representan una barrera notable para la inclusión laboral al limitar las oportunidades de las personas con discapacidad. A menudo, los empleadores no permiten que estos individuos demuestren sus habilidades y capacidades (Bustinza & Lacuta, 2023). Para combatir esto, es crucial cambiar las actitudes y valores que perpetúan la marginación (Aguado & Marín, 2020). Las organizaciones deben revisar y ajustar sus procesos de gestión para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promoviendo así una inclusión efectiva (Jara & Farah, 2022).

El programa *Promover la igualdad de oportunidades de empleo* facilita la

inclusión laboral a través de entrenamiento y experiencia en empresas, permitiendo a los empleadores evaluar a los candidatos sin compromiso (Guisen, 2019). Sin embargo, a pesar de sus habilidades, las personas con discapacidades enfrentan barreras debido a la falta de apoyo y entornos adaptados. Es fundamental crear ambientes laborales inclusivos y erradicar el estigma asociado (Charles et al., 2023). La transformación digital está modificando el futuro del trabajo, impactando a los jóvenes con discapacidad al cambiar las demandas físicas y la interacción entre humanos y máquinas (Peña et al., 2020). Promover oportunidades equitativas en el trabajo, sin distinción de condición, reafirma el derecho a la diferencia y desafía la noción de igualdad absoluta. Las personas con discapacidad pueden alcanzar un desempeño comparable e incluso superior al de quienes son considerados "normales", siempre que se realicen los ajustes necesarios en el entorno laboral, esto demuestra que las limitaciones y capacidades no siempre son proporcionales; la diversidad y la inclusión pueden potenciar el rendimiento de todos (Emslie, 2021).

Este artículo de revisión tiene como objetivo identificar y analizar los factores claves que las empresas utilizan para integrar eficazmente a las personas discapacitadas, lo que pretende proporcionar una comprensión profunda de las mejores prácticas, políticas y estrategias que facilitan una inclusión laboral efectiva. La importancia de este artículo radica en promover una cultura organizacional sólida, en la que los empleados se sientan valorados, al mismo tiempo que se conciencien las empresas sobre la relevancia de crear entornos inclusivos y equitativos. La pregunta central es: ¿Qué factores garantizan una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad en las empresas? La revisión busca contribuir al desarrollo de prácticas empresariales más inclusivas y apoyar a las organizaciones en su proceso de inclusión laboral y adopción de políticas inclusivas.



## II. Método

Es un estudio tipo descriptivo y diseño de revisión literaria, debido a que conlleva investigar, recopilar, elegir y analizar distintos documentos digitales sobre la inclusión laboral en personas con habilidades diferentes. En cuanto a la revisión de información, se buscó artículos científicos procedentes de una base de datos confiables como: Scielo, La Referencia, Redalyc, Dialnet y Scopus.

Además, para el beneficio de la búsqueda, se consideraron como criterios los siguientes descriptores: Inclusión laboral, discapacidad, inserción laboral, personas con discapacidad, labour inclusion, disability, labour insertion, people with disabilities.

Por otro lado, con el propósito de evaluar artículos de calidad seleccionados que consolidaron la información relacionados con la perspectiva, que tengan relación directamente con el objetivo de la revisión.

**Tabla 1**

*Criterios de inclusión y exclusión*

Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
Artículos científicos originales.	Artículos científicos no originales
Artículos de acceso abierto.	Artículos de acceso privado.
Artículos con aportes al tema.	Artículos sin aportes al tema elegido.
Artículos de revistas indexadas.	Artículos de revistas no indexadas.

En la Tabla 1 se muestra los criterios de inclusión y exclusión que se usaron para la selección de los artículos científicos.

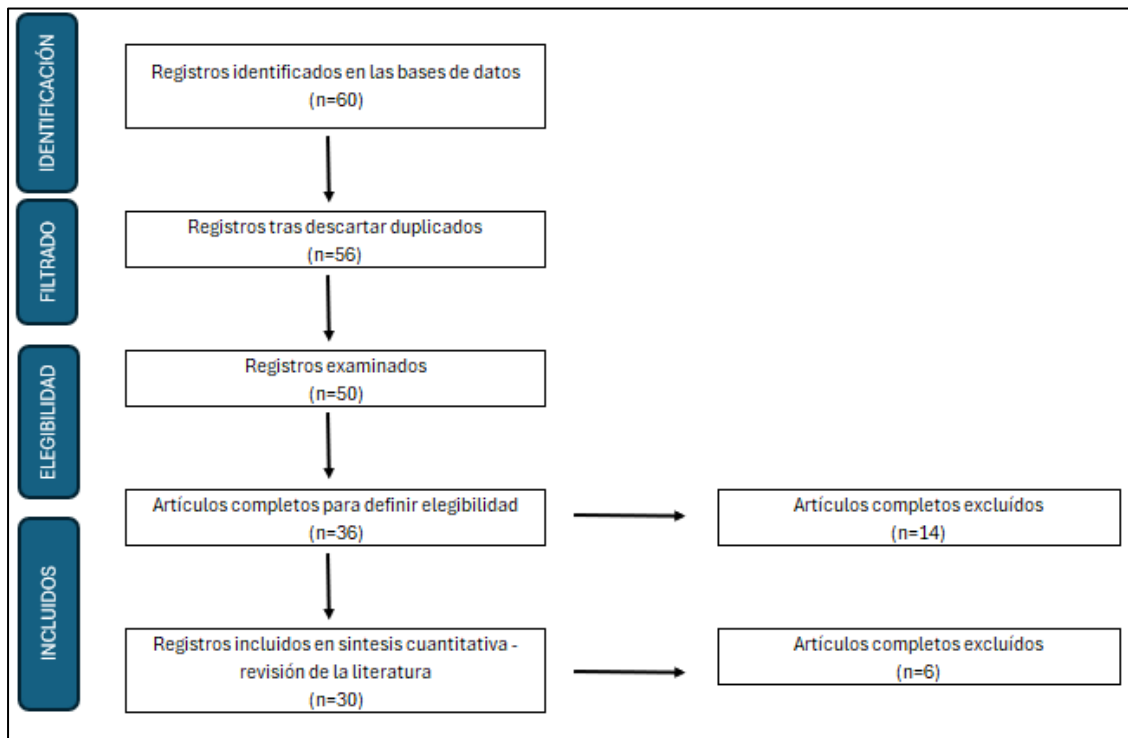
Los artículos se seleccionan basándose en su relevancia para los objetivos del estudio, la calidad de la información sobre la inclusión laboral en personas con discapacidad en distintas perspectivas.

### III. Análisis e integración de la información

Luego de analizar las diversas fuentes, se realizó la distribución de los artículos de varias fuentes confiables organizadas mediante un gráfico.

**Figura 2**

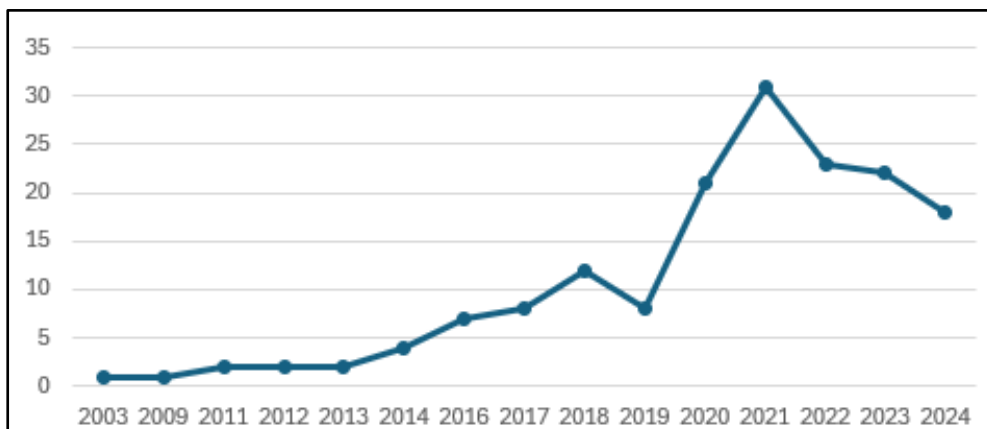
*Distribución de artículos por base de datos y repositorios*



En la Figura 1 se muestra la distribución y selección de los artículos, inicialmente con un total de 60 artículos hallados; sin embargo, aplicando los filtros de inclusión, se seleccionó 30 artículos científicos importantes.

**Figura 3**

*Evolución de artículos de inclusión laboral en personas con discapacidad*



La Figura 2 muestra que el tema de la discapacidad ha experimentado avances significativos en la investigación, reflejando un aumento progresivo en el interés y estudio a nivel mundial.

**Tabla 2**

*Distribución según la temática de los artículos analizados*

Factores	Temas	Estudios
Desigualdades sectoriales (sectoral inequalities).	Desigualdad laboral en personas con discapacidad.	5
	Países y empresas inclusivas.	2
Actitud de los empleadores (attitude of employers).	Discapacidad en los trabajadores	3
	Cultura organizacional para personas con discapacidad.	1
Adaptaciones al lugar de trabajo ( Adaptations to the workplace).	Barreras laborales	3
	Derechos laborales, adaptación de puesto de trabajo.	4
Impacto en la productividad ( Impact on productivity).	Productividad en personas con discapacidad.	2
	Responsabilidad social corporativa.	2
Impacto de las políticas gubernamentales ( Impact of government policies).	Normativas, política laboral y social.	5
	Educación, programas sociales.	3

En primer lugar, la Inclusión laboral (Labor inclusión), hace referencia a la integración de diversos grupos con distintas capacidades, asegurando que todos tengan las mismas oportunidades en el sector laboral.

**Tabla 3**

*Artículos relacionados con desigualdades sectoriales*

Temas	Referencias
Desigualdad laboral en personas con discapacidad	(Jara & Farah, 2022); (Nuñez, 2020); (Jetha et al., 2023); (Mahasneh et al., 2023); (Nuñez & Villalobos, 2024)
Países y empresas inclusivas	(Canossa, 2020); (Taruchaín et al., 2020)

Se hace referencia al estudio inclusión laboral (Labor inclusion), integración de personas con diferentes habilidades, buscando mejores condiciones y

oportunidades.

#### Tabla 4

##### *Artículos relacionados con actitud de los empleadores*

Temas	Referencias
Discapacidad en los trabajadores	(Silva et al., 2024); (Calvopiña & Ayala, 2023); (Ortega, 2022)
Cultura organizacional para personas con discapacidad	(Nicoletta & Ferrari, 2023)

En cuanto a las personas con discapacidad (Disabled people), las personas con habilidades diferentes sufren las barreras sociales que muchas veces impiden la plena inclusión y participación en la sociedad.

#### Tabla 5

##### *Artículos relacionados con adaptaciones al lugar de trabajo*

Temas	Referencias
Barreras laborales	(Santos et al., 2023); (Gómez et al., 2020); (Esteban et al., 2021)
Derechos laborales, igualdad de oportunidades	(Imacaña & Villacrés, 2022); (Paz & Silva, 2020); (Camacho et al., 2024); (Pinilla & Gallardo, 2023)

Asimismo, las barreras sociales (Labor barriers), obstáculos para una inclusión plena, son actitudes prejuiciosas, falta de accesibilidad y muchas veces una política inadecuada.

#### Tabla 6

##### *Artículos relacionados con impacto en la productividad*

Temas	Referencias
Productividad en personas con discapacidad	(Chumo et al., 2023); (Llorente et al., 2023)
Responsabilidad social corporativa	(Gálvez et al., 2021); (Aguado & Marín, 2020)

En la inclusión social (Social inclusion), determina y promueve igualdad de oportunidades, asegurándose que todas las personas participen en la comunidad.

**Tabla 7***Artículos relacionados con impacto de las políticas gubernamentales*

Temas	Referencias
Normativas, política laboral y social	(Paz & Silva, 2020); (Guisen, 2019); (Bustinza & Lacuta, 2023); (Charles et al., 2023); (Caiche & Guerrero, 2024);
Educación, programas sociales	(Binimelis et al., 2024); (Taruchaín et al., 2020); (Bustinza & Lacuta, 2023)

Las empresas están avanzando hacia una mayor inclusión y respeto por la diversidad, pero históricamente las personas con discapacidad enfrentaron falta de apoyo estatal y condiciones precarias e incluso hace un par de décadas no se hablaba del tema, ya que no se veía como una posibilidad (Jara & Farah, 2022; Nuñez, 2020). A pesar de las normativas sobre cuotas y ajustes razonables, actualmente ya se ejecuta la integración efectiva; sin embargo, aún enfrenta barreras como la falta de accesibilidad y discriminación (Jetha et al., 2023; Mahasneh et al., 2023).

Muchas empresas no solo cumplen con las cuotas legales, sino que también valoran la creatividad y el compromiso de los empleados con discapacidad, creando entornos laborales más dinámicos (Canossa, 2020; Taruchaín et al., 2020). Los empleadores en algunos países muestran una actitud positiva y abierta frente a la inclusión laboral; sin embargo, en muchas partes del mundo aún existen barreras laborales y no valoran las capacidades que pueden ofrecer las personas con discapacidad e incluso no están en sus planes condicionar sus lugares de trabajo (Calvopiña & Ayala, 2023; Silva et al., 2024; Ortega, 2022).

El lugar de trabajo también es una barrera laboral, ya que no todas las empresas tienen las infraestructuras adecuadas para que una persona con discapacidad pueda desempeñarse laboralmente (Nicoletta & Ferrari, 2023). Es necesario tener rampas, ascensores y lugares amplios para personas discapacitadas

que mayormente usan un bastón o silla de ruedas, no se puede hablar de inclusión si las infraestructuras de las organizaciones no lo son (Esteban et al., 2021).

Las empresas que contratan personas con discapacidad tienen un gran asombro en la productividad y compromiso que tienen (Aguado & Marín, 2020; Gálvez et al., 2021). Se evidenció que las personas con discapacidad son las que tienen menos tasa de absentismo ya que valoran la oportunidad de trabajo que le brindó la organización, esto conlleva una reducción de costes por rotación y retienen al talento (Paz & Silva, 2020; Charles et al., 2023; Caiche & Guerrero, 2024). Por otro lado, los trabajadores que no padecen de alguna discapacidad son más flexibles a colocarlos en cierta área y puesto de trabajo, ciertas empresas de rubros como la construcción minería, mecánica, entre otros, mencionan que no pueden aplicar la inserción laboral en sus empresas y no por ende no pueden implementar lo que indica la ley (Bustinzá & Lacuta, 2023; Binimelis et al., 2024; Taruchaín et al., 2020).

La implementación de derechos y oportunidades varía según el país. Mientras que algunos lugares enfrentan grandes desafíos, otros, como Chile y Perú, muestran menores índices de desigualdad respecto a la inserción laboral (Camacho et al., 2024; Pinilla & Gallardo, 2023). A pesar de los esfuerzos en Perú para cumplir con la Agenda 2030 de la ONU, aún persisten desafíos en la implementación efectiva, también países como Colombia, Brasil u países como la India y España, muestran una brecha más grande en la inserción laboral para las personas con discapacidad (Chumo et al., 2023; Llorente et al., 2023).

#### **IV. Conclusiones**

La investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, que analiza 30 artículos científicos y se ha identificado hallazgos claves, estos estudios se agruparon en 10 temas, bajo 5 factores determinantes, proporcionando una visión completa de los desafíos y avances en el campo, determinando la cuestión ¿Qué factores garantizan una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad en las empresas?

Los hallazgos revelan los factores para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas. En primer lugar, el cumplimiento de las normativas es esencial, Aunque existen leyes que promueven la inclusión, como cuotas de contratación y ajustes razonables, la implementación efectiva de estas normativas sigue siendo desigual, En segundo lugar, la accesibilidad a espacios y tecnologías adecuadas para una buena participación dentro de la empresa, finalmente la formación y apoyo continuo para empleados con discapacidad para generar una plena integración en el mercado laboral.

A pesar de los avances, aún hay vacíos importantes en el conocimiento sobre como las percepciones de las personas con discapacidad influyen en su participación laboral, especialmente en diferentes regiones de América Latina. Además, la calidad y disponibilidad de datos sobre discapacidad y empleo son limitadas, lo que dificulta una evaluación integral del impacto de las políticas y prácticas actuales.

Por lo tanto, se recomienda a futuras investigaciones se centren en dos áreas, primero examinar los factores que influyen en la percepción y participación de personas con discapacidad en el mercado laboral, segundo evaluar el impacto real de las políticas de inclusión en la práctica. Estos estudios facilitarán el desarrollo de prácticas empresariales más inclusivas y efectivas.

## Referencias

- Aguado, J., & Marín, S. (2020). La inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en la Comunidad Valenciana. *Siglo Cero*, 51(3), 7–26. <https://doi.org/10.14201/scero2020513726>
- Arenas, P., Aldana, J., Garzón, E., & Lara, T. (2022). Ajustes razonables en el entorno laboral: una aproximación a la prevención inclusiva. *Revista CEA*, 8(18), 128, 242. <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/2128>
- Binimelis, H., Aguayo, C., Reyes, C., Inostroza, A., & Aguayo, C. (2024). Personas en situación de discapacidad en Chile: Brechas digitales multidimensionales como barreras de acceso al mundo laboral. *Revista Linguagem e Tecnologia*, 17(1), 1-15. <https://doi.org/10.1590/1983-3652.2024.49250>
- Bustanza, J., & Lacuta, L. (2023). Discapacidad física, una valoración bajo dos perspectivas para la inserción laboral en Perú. *Revista de Investigación en Salud*, 6(16), 322-336. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.229>
- Caiche, G., & Guerrero, C. (2024). Políticas públicas e inclusión laboral: Estrategias de empleo para personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Sapienza*, 5(3) 45-67. <https://doi.org/10.51798/sijis.v5i3.781>
- Calvopiña, E., & Ayala, J. (2023). Inclusión laboral y social de personas con Síndrome de Down: Un estudio de caso. *Revista Científica de la UCS*, 11(1), 54-64. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.054>
- Camacho, D., Gallego, M., & Rubio, L. (2024). Inclusión laboral: Un compromiso pendiente de las organizaciones frente a las personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 55(1), 49–65. <https://doi.org/10.14201/scero.31335>
- Canossa, H. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. *Revista Económica & Sociedad*, 25(58), 1-19.



<https://doi.org/10.15359/eyes.25-58.4>

- Carbajal, P. (2019). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano. *Derecho & Sociedad*, (53), 39-49. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21788>
- Charles, P., Gie, L., & Musakuro, R. (2023). 'Barriers to the employability of people with disabilities in the South African public service', *African Journal of Disability* 12(10), 55-61. <https://doi.org/10.4102/ajod.v12i0.1178>
- Chumo, I., Kabaria, C., & Mberu, B. (2023). Social inclusion of persons with disability in employment: what would it take to socially support employed persons with disability in the labor market? *Front Rehabil. Discapacidad, Rehabilitación e Inclusión*, 1(4), 4-10. <https://doi.org/10.3389/fresc.2023.1125129>
- Dumont, D., & Rafael, J. (2019). Discapacidad en el Perú: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista venezolana de Gerencia*, 14(3), 8-16. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864014>
- Emslie, K. (2021, octubre). *Committed to diversity Pfizer prioritizes workplace inclusivity*. C&EN. <https://cen.acs.org/sponsored-content/committed-to-diversity.html>
- Esteban, L., Botija, M., & Alabau, E. (2021). Inclusión laboral y discapacidad invisible. Hacia una reflexión sobre las barreras y posibilidades del mercado laboral ordinario. El caso de las personas con fibrosis quística en España. *Revista Española de Discapacidad*, 9(2), 23-43. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.09.02.02>
- Gálvez, F., Morales, S., Rodríguez, V., & Martínez, V. (2021). Propuesta metodológica de indicadores de impacto en RSC para favorecer la inclusión laboral de

personas con discapacidad. *Revista Prisma Social*, 35(1), 91-116.  
[https://www.lareferencia.info/vufind/Record/ES\\_06f42f1510641c5c77394d13ee3cecf6](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/ES_06f42f1510641c5c77394d13ee3cecf6)

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

Gómez, N., Pérez, A., López, D., & Medina, M. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 11(2), 3-24. <https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>

Guisen, M. (2019). Estrategia para la inclusión laboral de una persona con discapacidad que reside en una institución pública de salud. Estudio de un caso. *Studia Politicm*, 2(51), 73-106.  
<https://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/SP/article/download/747/pdf/1673>

Imacaña, N., & Villacrés L. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(1), 170–183.  
<https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2024, mayo). *En el país existen 3 millones 209 mil 261 personas con discapacidad*. INEI.  
<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-pais-existen-3-millones-209mil261-personas-con-discapacidad-11687>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2024, junio). *El porcentaje de población*

*adulta mayor con discapacidad es 37,4 %, más del doble del valor nacional.*  
INEC. <https://inec.cr/noticias/porcentaje-poblacion-adulta-mayor-discapacidad-374-mas-del-doble-del-valor-nacional>

Jara, J., & Farah, J. (2022). Procesos de gestión de personas en empresas chilenas afectas a la Ley N° 21.015, sobre inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. *Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*, 11(1) 67-78. [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/ES\\_d3eac2dad931c491f1105caddbf71cd1](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/ES_d3eac2dad931c491f1105caddbf71cd1)

Jetha, A., Shamaee, A., Tompa, E., Smith, P., Bultmann, U., Bonaccio, S., Tucker, L., Norman, C., Banks, C., & Gignac, M. (2023). The future of work in shaping the employment inclusion of young adults with disabilities: a qualitative study. *Revista Emerald*, 42(9) 75-91. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EDI-06-2022-0154/full/html>

Llorente, C., Mañas, L., Sierra, J., & García, F. (2023). Discapacidad y empleabilidad en el sector audiovisual: La (des)conexión entre los objetivos de sostenibilidad social corporativa y las experiencias laborales de las personas con discapacidad. *Profesional de la información*, 32(6), 56-61. <https://doi.org/10.3145/epi.2023.nov.04>

Mahasneh, R., Gordon, R., Algje, J., & Dolnicar, S. (2023). Increasing employer willingness to hire people with disability: the perspective of disability employment service providers. *Journal of Social Marketing*, 13(3), 361-379. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0>

Nicoletta, M. & Ferrari, C. (2023). Targeted placement for people with disabilities in Italy: a perspective from Lombardian companies. *Esmeralda Publishing*, 43(9),

1-17. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0>

Nuñez, L. (2020). *Discapacidad y trabajo. La individualización de la inclusión bajo lógicas coloniales contemporánea*. Fondo Editorial de la Universidad Central.

Nuñez, L., & Villalobos, B. (2024). La inclusión laboral de personas con discapacidad en el contexto local chileno: brechas entre lo declarado y las prácticas. *Revista Política y Sociedad*, 61(1), 30-37. [https://www.researchgate.net/publication/382384671\\_La\\_inclusion\\_laboral\\_de\\_personas\\_con\\_discapacidad\\_en\\_el\\_contexto\\_local\\_chileno\\_brechas\\_entre\\_lo\\_declarado\\_y\\_la\\_practica](https://www.researchgate.net/publication/382384671_La_inclusion_laboral_de_personas_con_discapacidad_en_el_contexto_local_chileno_brechas_entre_lo_declarado_y_la_practica)

Ortega, M. (2022). Nuevas oportunidades para la carrera profesional de las personas con discapacidad intelectual: El impacto de la metodología de itinerarios en su acceso al empleo. El modelo de Castilla y León. *Revista Universidad de Salamanca*, 54(1), 21-35. <https://doi.org/10.14201/scero202354127560>

Paz, E., & Silva, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Revista Saude Soc Sao Paulo*, 29(4), 20-27. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>

Peña, P., Calvo, A., & Gómez, E. (2020). *Modelos teóricos en discapacidad. Modelos teóricos para fisioterapia*. Fondo Editorial de la Universidad Santiago de Cali.

Pinilla, M., & Gallardo, M. (2022). Inequality in labour market opportunities for people with disabilities: Evidence for six Latin American countries. *Global Social Policy*, 23(1), 67-91. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85128972318&origin=resultslist&sort=plf>.

Santos, M., Sánchez, I., & López, M. (2023). Inclusión laboral en Ciudad Juárez: Realidades y desafíos para las personas en situación de discapacidad. *Universidad y Sociedad*, 15(6), 39-51.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202023000600039&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202023000600039&lang=es).

Silva, M., Mietto, G., & Chariglione, I. (2024). Pessoa com Deficiencia Intelectual e o Ambiente de Trabalho. *Revista Brasileira*. 30(43), 1-16. <https://doi.org/10.1590/1980-54702024v30e0043>

Taruchaín, L., Hidalgo, V., Silva, V., Márquez, C. & Molina, C. (2020). Gestión del talento humano en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Ambato, Ecuador. *Revista Dominio de las Ciencias* 7(2), 71-86. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i2.1783>

# Anexo 1. Informe de turnitin

AURIS MOTTA / BLANCO VILELA GALINDO AGUILAR  
ARTÍCULO DE REVISIÓN PARA REPOSITORIO \_Auris\_ Blanco\_ Galindo.docx

Similitud 13% Marcas de alerta Escritura con IA \*%

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA**

Trabajo de investigación para obtener el grado académico de Bachiller en Administración de empresas

**Autores**

AURIS MOTTA, Viviana Rosario (ORCID: 0000-0001-7265-3359)  
BLANCO VILELA, Rivaldo Antonio (ORCID: 0000-0003-4849-4962)  
GALINDO AGUILAR, Ariana Aracely (ORCID: 0000-0001-5793-5999)

**Asesor**

0000-0003-0128-0123

Página 1 de 22 4571 palabras 128%

**13% Similitud General** Filtros

Fuentes

Mostrar las fuentes solapadas

1 Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	5%
13 text blocks 185 palabras coincidentes		
2 Internet	repository.unab.edu.co	<1%
3 text blocks 29 palabras coincidentes		
3 Trabajos enviados		