

## **Inclusión de personas con discapacidad de miembro superior en el mercado laboral peruano**

Inclusion of people with superior disabilities in the Peruvian labor market

Inclusão de pessoas com deficiência superior no mercado de trabalho Peruano

**Jhon Walter Rodríguez Varillas**

jrodriguezva1@ucvvirtual.edu.pe  
<https://orcid.org/0000-0002-5944-797X>

**Rosa Elvira Villanueva Figueroa**

rvillanuevaf@ucvvirtual.edu.pe  
<https://orcid.org/0000-0002-3919-0185>

**Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú**

Artículo recibido en febrero de 2024, arbitrado en marzo de 2024, aprobado en abril de 2024 y publicado en abril 2025

### **RESUMEN**

*La inclusión laboral, fundamental para sociedades equitativas, propicia la diversidad y busca igualdad en las oportunidades profesionales. En este contexto, examinar la inserción de personas con discapacidad de miembros superiores en el mercado laboral peruano se convierte en una exploración crucial para dismantelar barreras y avanzar hacia una inclusión plena y significativa. Por ello, la investigación se planteó como objetivo reflexionar acerca de la inclusión de personas con discapacidad de miembro superior en el mercado laboral peruano. Estudio de revisión de tipo reflexivo que utilizó la dialéctica como método para la construcción del discurso. La exploración de la inclusión laboral de personas con discapacidad de miembros superiores en el mercado peruano revela la urgencia de transformar la cultura empresarial, promover la sensibilización, adaptar políticas de empleo y garantizar ofertas y oportunidades equitativas. Este proceso, arraigado en la valoración de la diversidad, es esencial para construir una sociedad laboral más equitativa y enriquecedora.*

**Palabras clave:** *inclusión laboral; discapacidad de miembros superiores; mercado laboral peruano; barreras y desafíos; transformación cultural empresarial*

### **ABSTRACT**

*Labor inclusion, fundamental for equitable societies, promotes diversity and seeks equality in professional opportunities. In this context, examining the insertion of people with upper-limb disabilities into the Peruvian labor market becomes a crucial exploration to dismantle barriers and move towards full and meaningful inclusion. Therefore, the aim of the research was to reflect on the inclusion of people with superior disabilities in the Peruvian labor market. A reflective type review study that used dialectics as a method for the construction of discourse. The exploration of the labor inclusion of people with disabilities of senior members in the*

*Peruvian market reveals the urgency of transforming the business culture, promoting awareness, adapting employment policies and guaranteeing equitable offers and opportunities. This process, rooted in the appreciation of diversity, is essential to build a more equitable and enriching labor society.*

**Keywords:** *labor inclusion; disability of upper limbs; peruvian labor market; barriers and challenges; business cultural transformation*

## **RESUMO**

*A inclusão trabalhista, fundamental para sociedades equitativas, promove a diversidade e busca a igualdade nas oportunidades profissionais. Nesse contexto, examinar a inserção de pessoas com deficiência de Membros Superiores no mercado de trabalho Peruano torna-se uma exploração crucial para dismantelar barreiras e avançar em direção à inclusão plena e significativa. Portanto, o objetivo da pesquisa foi refletir sobre a inclusão de pessoas com deficiência superior no mercado de trabalho Peruano. Estudo de revisão do tipo reflexivo que utilizou a dialética como método para a construção do discurso. A exploração da inclusão laboral de pessoas com deficiência de membros seniores no mercado peruano revela a urgência de transformar a cultura empresarial, promovendo a conscientização, adaptando as Políticas de emprego e garantindo ofertas e oportunidades equitativas. Esse processo, enraizado na valorização da diversidade, é essencial para a construção de uma sociedade do trabalho mais equitativa e enriquecedora.*

**Palabras- chave:** *inclusão laboral; deficiência de membros superiores; mercado de trabalho peruano; barreiras e desafios; transformação cultural empresarial*

## **INTRODUCCIÓN**

La inclusión laboral, como piedra angular de sociedades equitativas y justas, es esencial para fomentar la diversidad y promover el acceso igualitario a oportunidades profesionales (Sierra Rincon, 2021). Sin embargo, en el contexto peruano, las personas con discapacidades de miembros superiores se encuentran confrontadas con obstáculos significativos que comprometen su participación plena y efectiva en el mercado laboral (Igirio Orozco et al., 2022). A pesar de que la sociedad ha experimentado un cambio hacia una mayor conciencia sobre la importancia de la diversidad en el entorno laboral, aún persisten desafíos que limitan la participación activa y exitosa de estas personas (Pérez-Aguayo & Moreira-Valencia, 2022). Estos desafíos pueden manifestarse en la falta de comprensión por parte de la sociedad y de los empleadores sobre las habilidades y capacidades de estas personas, contribuyendo a estigmatizar y marginar a este grupo de la fuerza laboral (Millán Aguilar et al., 2018).

En este sentido, la inclusión laboral no solo es un imperativo moral, sino también un componente crucial para el progreso social y económico. La falta de accesibilidad y adaptación en los lugares de trabajo, combinada con la escasa oferta de empleos adaptados a sus habilidades específicas, contribuye a la exclusión de individuos con discapacidad de miembros superiores (Castellanos Muñoz & Quintana, 2019). La reflexión sobre estos desafíos resalta la necesidad de un cambio cultural y estructural en la percepción de las capacidades de las personas con discapacidad, así como la importancia de crear entornos laborales inclusivos que valoren y aprovechen la diversidad de talento existente en la sociedad (Pineda Duque & Luna Ruiz, 2018). En última instancia, superar estas barreras no solo mejorará la calidad de vida de las personas con discapacidad de miembros superiores, sino que también enriquecerá el tejido social y económico del país (Imacaña Núñez & Villacrés López, 2022).

A nivel mundial, la inclusión laboral de personas con discapacidad de miembros superiores sigue siendo un desafío persistente, a pesar de los esfuerzos por promover la diversidad y la igualdad en los entornos de trabajo (Arcos et al., 2018). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que más del 80% de las personas con discapacidad en edad laboral se encuentran desempleadas o subempleadas en todo el mundo (Agredo Silva & Montenegro Martínez, 2022). Este fenómeno refleja barreras sistémicas, que van desde la discriminación hasta la falta de adaptaciones en el lugar de trabajo, que limitan la participación plena de las personas con discapacidad (Ortiz Silva et al., 2021). Las iniciativas globales, como la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, subrayan la importancia de abordar estas cuestiones para lograr sociedades inclusivas y sostenibles (Cea Madrid, 2021).

En el ámbito latinoamericano, la inclusión laboral de personas con discapacidad de miembros superiores se enfrenta a desafíos similares, pero con matices específicos vinculados a la diversidad cultural y socioeconómica de la región (Zimbrón Pérez & Ojeda López., 2022). A pesar de los avances en políticas inclusivas en algunos países, persisten barreras como la falta de accesibilidad física en los lugares de trabajo, la limitada conciencia sobre las capacidades de las personas con discapacidad, y la escasa implementación de

medidas que fomenten la inclusión laboral (Pérez Botina et al., 2022). La necesidad de promover un cambio cultural y estructural resuena en el ámbito latinoamericano, donde la inclusión se presenta como un camino clave para construir sociedades más equitativas y justas en la región (Girón Restrepo et al., 2023).

A pesar de los esfuerzos legislativos y políticos en Perú para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, especialmente aquellas con discapacidades de miembros superiores, la implementación efectiva de estas medidas se ve obstaculizada por una serie de desafíos que generan una brecha significativa entre la normativa existente y la realidad laboral experimentada por este grupo (Raciti et al., 2016). La Ley N° 29973, conocida como la Ley General de la Persona con Discapacidad, establece un marco legal integral para garantizar la igualdad de oportunidades y derechos para las personas con discapacidad, incluyendo disposiciones específicas para el ámbito laboral (Quiroz-Avilés et al., 2017). Sin embargo, la falta de accesibilidad física en muchos lugares de trabajo impide que estas personas puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva, limitando su participación plena en el entorno laboral (Bustanza Vargas & Lacuta Sapacayo, 2023).

Además, persisten barreras sociales como la estigmatización, que afecta la percepción de las capacidades de los individuos con discapacidad de miembros superiores y contribuye a su exclusión (Vargas-Merino & Sánchez-Esli, 2021). El desconocimiento por parte de los empleadores sobre las habilidades y potencial de este grupo de personas también juega un papel crucial en la subutilización de su talento en el mercado laboral (Merino Soto et al., 2021). A esto se suma la insuficiente oferta de empleos adaptados a sus habilidades específicas, lo que reduce las oportunidades de empleo y contribuye a la desigualdad (Ortiz Silva et al., 2021). En este contexto, se hace evidente la necesidad de abordar no solo las cuestiones normativas, sino también los obstáculos prácticos y sociales que impiden la plena integración de las personas con discapacidad de miembros superiores en el ámbito laboral peruano (Zapata Carnaqué, 2023).

Ante la realidad anteriormente expuesta se reconoce que la inclusión laboral de personas con discapacidad de miembros superiores no solo es un imperativo ético y social, sino que

también tiene beneficios tangibles para las empresas y la sociedad en general. La diversidad en el lugar de trabajo no solo enriquece el entorno laboral, sino que también puede mejorar la productividad y la innovación. Por lo tanto, se planteó como objetivo reflexionar acerca de la inclusión de personas con discapacidad de miembro superior en el mercado laboral peruano.

## **MÉTODO**

Se llevó a cabo un estudio reflexivo respaldado por el enfoque dialéctico como método de análisis documental, reconocido por sus capacidades heurísticas en investigaciones educativas. Este enfoque permite representar la complejidad de los fenómenos y procesos formativos en su totalidad, desarrollo y relaciones interactivas (Ortiz Torres, 2011). Se aseguró este enfoque a través de la confrontación, interpretación y contraposición de ideas, generando así un proceso profundo de reflexión al interactuar con los textos, y promoviendo un diálogo respaldado por el objetivo compartido de comprensión (Ponce Vargas, 2018).

Para la selección de los documentos a revisar, se aplicó un muestreo selectivo conforme a la propuesta de (Martínez-Salgado, 2012), se eligieron 32 artículos directamente relacionados con la inclusión de personas con discapacidad de miembros superiores en el mercado laboral peruano, con el objetivo de reflexionar sobre las consideraciones pertinentes para la implementación de estrategias inclusivas en el ámbito laboral. Estos artículos fueron obtenidos de diversas bases de datos, como Elsevier, Web of Science - WoS, Scielo, Redalyc y Google Scholar, en función de su disponibilidad y relevancia para el estudio.

Durante el proceso de construcción del discurso mediante la dialéctica, se establecieron previamente los temas a abordar en esta revisión. Asimismo, se aplicó la técnica de triangulación, sugerida por (Okuda Benavides & Gómez-Restrepo, 2005), que implica presentar múltiples perspectivas de un mismo tema hasta alcanzar un punto común de comprensión. Esta técnica desempeñó un papel fundamental en el proceso lógico de reflexión dentro de la comunicación adoptada, permitiendo una visión integral de las distintas dimensiones de la inclusión de personas con discapacidad de miembros superiores en el mercado laboral peruano.

## **RESULTADOS**

Los resultados de esta investigación abren una puerta a la reflexión profunda sobre el estado actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad de miembros superiores en el escenario peruano. A través del análisis detallado de diversas categorías reflexivas, se revela una realidad compleja marcada por barreras físicas, estigmatización persistente y desconocimiento por parte de los empleadores. Estos resultados no solo delimitan los desafíos concretos que enfrentan las personas con discapacidad, sino que también plantean interrogantes esenciales sobre la efectividad de las políticas existentes y la necesidad de un cambio cultural. La interconexión de los datos revela la urgencia de no solo abordar las limitaciones físicas y estructurales en los lugares de trabajo, sino también de fomentar una comprensión más profunda y respetuosa de las capacidades individuales. En última instancia, este estudio no solo ofrece una radiografía de la situación actual, sino que invita a considerar estrategias transformadoras que impulsen la inclusión laboral desde una perspectiva reflexiva y proactiva.

### **Impacto de las barreras físicas en el acceso laboral**

El análisis detallado sobre el "Impacto de las Barreras Físicas en el Acceso Laboral" revela la profunda interrelación entre la falta de accesibilidad y la participación efectiva de personas con discapacidad de miembros superiores en el mercado laboral peruano. Las limitaciones en la movilidad laboral son evidentes desde el mismo momento en que estos individuos ingresan a sus lugares de trabajo; además, la ausencia de infraestructuras accesibles, como rampas y ascensores, no solo obstaculiza su desplazamiento, sino que también simboliza una barrera tangible que dificulta su integración desde el inicio de su jornada laboral (Polo Sánchez & López Justicia, 2017).

Esta falta de accesibilidad no se limita simplemente a la movilidad, sino que impacta directamente en la ejecución de tareas laborales, pues la disposición inadecuada de escritorios, la carencia de herramientas adaptadas y la ausencia de tecnologías que faciliten la realización de labores cotidianas contribuyen a una disminución de la eficiencia y la

productividad (García Quimiz et al., 2018). Estas limitaciones no solo afectan el desempeño laboral, sino que también generan un ambiente laboral que no permite a estas personas alcanzar su pleno potencial (Carrasco & Suárez, 2019).

La exclusión en la vida laboral diaria se manifiesta de diversas maneras. La falta de accesibilidad impide la participación en reuniones, eventos laborales y otras actividades que promueven la cohesión y el networking en el ámbito laboral (Cueva et al., 2022). Estos aspectos, aunque a veces sutiles, contribuyen a la marginación social y profesional de las personas con discapacidad de miembros superiores, dificultando su plena integración en el entorno laboral (Paz-Maldonado & Silva-Peña, 2020).

Además de los obstáculos evidentes en la accesibilidad física, la investigación resalta la presencia de costos ocultos para los individuos. La necesidad constante de superar barreras puede generar fatiga física y emocional, afectando la salud mental y el bienestar general de las personas con discapacidad de miembros superiores (Tatamuez-Tarapues et al., 2018). Este hallazgo subraya la urgencia de abordar no solo los aspectos tangibles de la accesibilidad, sino también los impactos menos visibles, pero igualmente significativos en la vida de estos individuos (Espinal-Loor, 2022).

Frente a estos desafíos, la necesidad de desarrollar estrategias específicas para mejorar la accesibilidad en el ámbito laboral se vuelve apremiante. La implementación de tecnologías adaptativas, la creación de políticas proactivas de inclusión y la sensibilización continua de empleadores y colegas son medidas cruciales (Buelvas Benítez et al., 2022). Estas estrategias deben ser diseñadas en colaboración con las personas con discapacidad de miembros superiores, reconociendo su experiencia única y garantizando soluciones efectivas y sostenibles (Aristizábal Gómez et al., 2020).

En última instancia, estos hallazgos plantean un llamado a la acción para empresas, legisladores y la sociedad en su conjunto. Abordar las barreras físicas en el acceso laboral no solo es una cuestión de cumplimiento normativo, sino un imperativo ético y estratégico. La inversión en entornos laborales accesibles no solo mejora la vida de las personas con

discapacidad de miembros superiores, sino que también enriquece la diversidad y el potencial productivo de la fuerza laboral peruana. Este llamado a la acción invita a un compromiso colectivo para construir un futuro laboral más inclusivo, equitativo y próspero.

## **Percepciones y estigmatización en el ambiente laboral**

El análisis de "Percepciones y Estigmatización en el Ambiente Laboral" arroja luz sobre la complejidad de las dinámicas sociales que rodean a las personas con discapacidad de miembros superiores en el contexto laboral peruano. Se revela que, a pesar de los avances en la conciencia sobre la diversidad en el entorno laboral, las percepciones y estigmatizaciones persisten como barreras significativas para la inclusión plena de este grupo. La investigación identifica cómo estas percepciones negativas pueden traducirse en limitadas oportunidades de empleo, así como en la falta de reconocimiento y desarrollo profesional para las personas con discapacidad de miembros superiores.

Las estigmatizaciones en el ámbito laboral se manifiestan de diversas maneras, desde la percepción errónea de limitaciones en las capacidades hasta la tendencia a subestimar el potencial de contribución de estas personas (Cristancho & Otálora Buitrago, 2018). Estas percepciones distorsionadas impactan directamente en las oportunidades de carrera y en la manera en que los colegas y superiores interactúan con los individuos con discapacidad de miembros superiores (Pupiales & Cordoba Andrade, 2016). En lugar de reconocer y valorar las habilidades y competencias, las estigmatizaciones a menudo contribuyen a la marginación y al subaprovechamiento del talento que estas personas pueden aportar al entorno laboral (Canossa Montes de Oca, 2020).

La falta de comprensión sobre las capacidades de las personas con discapacidad de miembros superiores también se evidencia en la ausencia de adaptaciones necesarias en el entorno laboral (Bravo et al., 2014). La percepción estigmatizada puede llevar a que los empleadores no tomen medidas adecuadas para garantizar la igualdad de oportunidades, desde la implementación de tecnologías adaptativas hasta la adecuación de los espacios de trabajo para maximizar la eficiencia (Ramírez Meneses et al., 2022).

La estigmatización, por ende, no solo se presenta como un obstáculo individual, sino que también afecta la cultura organizacional en su conjunto. Fomentar un cambio en estas percepciones requiere no solo medidas de sensibilización, sino también la promoción activa de una cultura inclusiva que valore la diversidad de habilidades y experiencias (Murillo Pérez, 2022). La necesidad de desafiar los estereotipos arraigados y fomentar la apreciación genuina de las capacidades individuales se convierte en un imperativo para construir un entorno laboral donde la estigmatización no solo sea abordada, sino erradicada (López Nevárez & García Ruelas, 2019).

En consecuencia, este análisis subraya la necesidad de estrategias integrales que aborden las percepciones y estigmatizaciones en el ámbito laboral peruano. La creación de entornos de trabajo que fomenten la comprensión, el respeto y la valoración de la diversidad contribuirá no solo a la inclusión de personas con discapacidad de miembros superiores, sino también al enriquecimiento del tejido laboral mediante la maximización del potencial de todos los talentos presentes. Este llamado a la acción resuena como un paso esencial hacia la construcción de una sociedad laboral más justa, equitativa e inclusiva en el Perú.

### **Conocimiento y actitudes de los empleadores**

La exploración detallada sobre el "Conocimiento y Actitudes de los Empleadores" revela un aspecto crítico que influye directamente en la inclusión laboral de personas con discapacidad de miembros superiores en el escenario peruano. A pesar de los esfuerzos normativos y la creciente conciencia sobre la importancia de la diversidad, los resultados señalan que persisten limitaciones sustanciales en la comprensión y actitud de los empleadores hacia este grupo específico de trabajadores.

La falta de conocimiento sobre las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad de miembros superiores se presenta como un obstáculo clave. Los empleadores, en muchos casos, pueden no estar plenamente informados sobre las adaptaciones posibles o desconocer las tecnologías que podrían facilitar la integración efectiva de estos individuos en el entorno laboral (Fernández Villacrés et al., 2023). Esta falta

de información contribuye a la subestimación de las competencias de las personas con discapacidad de miembros superiores, limitando así las oportunidades laborales y restringiendo su participación activa en el mercado laboral (Restrepo Pineda et al., 2017).

Las actitudes de los empleadores también desempeñan un papel crucial en la construcción de un entorno laboral inclusivo. La persistencia de prejuicios y estereotipos puede influir en las decisiones de contratación, promoción y desarrollo profesional (Alegre et al., 2023). La resistencia a reconocer y valorar las contribuciones de las personas con discapacidad de miembros superiores contribuye a la falta de diversidad en los lugares de trabajo y limita el acceso equitativo a oportunidades de crecimiento profesional (Clavero Padrós et al., 2021).

Además, la falta de programas de sensibilización y educación para empleadores agudiza este problema. La ausencia de información precisa y actualizada sobre cómo facilitar la inclusión efectiva de personas con discapacidad de miembros superiores perpetúa una brecha de conocimiento que obstaculiza la creación de entornos laborales verdaderamente inclusivos (Vásquez León & Loayza Maturrano, 2021).

Para abordar estas limitaciones, es imperativo desarrollar programas de capacitación específicos dirigidos a empleadores. Estos programas deben destacar no solo la importancia de la diversidad en el lugar de trabajo, sino también proporcionar información detallada sobre las capacidades y habilidades únicas de las personas con discapacidad de miembros superiores (Cano Pérez & Cortés Robles, 2023; Fridman & Otero, 2020). Además, se deben fomentar estrategias que promuevan la eliminación de sesgos y estigmatizaciones, incentivando un cambio cultural que valore la diversidad de talentos y habilidades (Díaz García et al., 2021).

En resumen, los resultados de este análisis resaltan la necesidad urgente de abordar las brechas en el conocimiento y actitudes de los empleadores para fomentar la inclusión efectiva de personas con discapacidad de miembros superiores en el mercado laboral peruano. Este paso no solo contribuirá a la creación de entornos laborales más equitativos,

sino que también maximizará el potencial de contribución y desarrollo profesional de este grupo, enriqueciendo así la fuerza laboral y la sociedad en su conjunto.

### **Oferta laboral adaptada y oportunidades de desarrollo**

El análisis detallado acerca de la "Oferta Laboral Adaptada y Oportunidades de Desarrollo" pone de manifiesto una serie de desafíos y oportunidades cruciales para la inclusión efectiva de personas con discapacidad de miembros superiores en el mercado laboral peruano. Los resultados revelan que, a pesar de los esfuerzos normativos y la conciencia creciente sobre la importancia de la diversidad, persisten limitaciones sustanciales en la oferta laboral adaptada y en las oportunidades de desarrollo para este grupo específico de trabajadores.

La falta de empleos adaptados a las habilidades específicas de las personas con discapacidad de miembros superiores se presenta como uno de los principales obstáculos (Macía Serna et al., 2021). La escasa diversidad de oportunidades laborales que tienen en cuenta sus habilidades únicas y necesidades específicas contribuye a la subutilización del talento disponible (Castañeda Zapata et al., 2021). Esto se traduce en una desconexión entre las capacidades individuales y las oportunidades de empleo disponibles, afectando negativamente su participación activa en el mercado laboral (Aguado Hernández & Marín Traura, 2020).

Asimismo, la investigación subraya la importancia de las oportunidades de desarrollo profesional adaptadas. La falta de programas de capacitación y crecimiento que consideren las necesidades particulares de las personas con discapacidad de miembros superiores limita sus posibilidades de progresar en sus carreras (Bernal-Peralta et al., 2021; Luna-Roper, 2019). Esta carencia no solo obstaculiza el desarrollo personal y profesional de este grupo, sino que también afecta la diversidad y la representación en niveles más altos de la jerarquía laboral (Flores et al., 2014).

Es imperativo que las empresas y organismos gubernamentales implementen estrategias específicas para abordar estas carencias. Esto incluye el diseño de programas de capacitación y desarrollo que se ajusten a las habilidades y necesidades de las personas con discapacidad de miembros superiores (Jimenez Rodriguez et al., 2020). Además, se hace necesario promover una cultura organizacional que valore la diversidad y garantice que las oportunidades de crecimiento estén disponibles y sean accesibles para todos los empleados, independientemente de sus habilidades físicas (Cristancho-González et al., 2022).

En última instancia, la mejora de la oferta laboral adaptada y el desarrollo profesional para personas con discapacidad de miembros superiores no solo es una cuestión de equidad, sino también una inversión estratégica en la construcción de entornos laborales más inclusivos y productivos. Este análisis resalta la importancia de no solo crear oportunidades de empleo, sino también de garantizar que estas oportunidades estén diseñadas para maximizar el potencial de cada individuo, contribuyendo así a la construcción de una sociedad laboral que celebre la diversidad y promueva el desarrollo integral de todos sus miembros.

## **CONCLUSIONES**

En el cierre de este estudio reflexivo, se destaca con claridad la imperiosa necesidad de transformar la cultura empresarial en el ámbito peruano. Más allá de las regulaciones existentes, es evidente que un cambio cultural profundo es esencial para desafiar estereotipos arraigados y para forjar entornos laborales auténticamente inclusivos. En este sentido, la promoción de una cultura que valore la diversidad no solo beneficiaría a las personas con discapacidad de miembros superiores, sino que también enriquecería la fuerza laboral en su totalidad, contribuyendo a la construcción de una sociedad más equitativa y justa.

Adicionalmente, se pone de manifiesto la importancia de programas continuos de sensibilización y educación, dirigidos tanto a empleadores como a colegas. Abordar las percepciones y estigmatizaciones requiere un enfoque integral que no solo proporcione información sobre las capacidades de las personas con discapacidad de miembros

superiores, sino que también promueva una comprensión más profunda y respetuosa de sus contribuciones al entorno laboral.

En paralelo, se evidencia la necesidad perentoria de adaptar las políticas y prácticas de empleo. Esto implica no solo la creación de empleos adaptados, sino también la implementación de medidas proactivas que garanticen la igualdad de oportunidades desde el proceso de selección hasta el desarrollo profesional. La adaptación de las políticas empresariales se presenta como un paso crucial para cerrar la brecha entre la normativa existente y la realidad laboral experimentada por personas con discapacidad de miembros superiores en el Perú.

Asimismo, se resalta que la inclusión de personas con discapacidad no solo es una responsabilidad ética, sino también una estrategia de desarrollo sostenible. Maximizar el potencial de este grupo diverso no solo contribuiría a una sociedad más justa, sino que también impulsaría la innovación y la productividad, generando beneficios a largo plazo para las empresas y la economía en su conjunto.

En este contexto, es imperativo reconocer la participación activa de personas con discapacidad de miembros superiores en el diseño de soluciones. Sus experiencias y perspectivas únicas son esenciales para garantizar que las intervenciones sean efectivas y respetuosas de sus necesidades individuales. La colaboración activa de este grupo no solo fortalecerá las políticas y prácticas inclusivas, sino que también promoverá un sentido genuino de pertenencia y empoderamiento en el entorno laboral peruano.

En la senda de la reflexión y la búsqueda continua de soluciones, surge una serie de preguntas clave que podrían orientar futuros estudios hacia una comprensión más profunda de la inclusión laboral de personas con discapacidad de miembros superiores en el mercado peruano. ¿Cómo influyen las políticas gubernamentales y las regulaciones en la creación de entornos laborales más inclusivos? ¿En qué medida la educación y la sensibilización continuas impactan en las actitudes de los empleadores y colegas hacia la diversidad funcional? ¿Cuál es el papel de la tecnología en la eliminación de barreras físicas y en la

creación de oportunidades de empleo adaptadas? ¿Cómo podrían diseñarse programas de desarrollo profesional específicos para atender las necesidades individuales de las personas con discapacidad de miembros superiores? ¿Cuál es el impacto económico y social de fomentar la inclusión laboral en términos de productividad y diversidad en las empresas? Estas interrogantes no solo abren nuevas líneas de investigación, sino que también ofrecen perspectivas esenciales para el diseño de estrategias y políticas que impulsen la inclusión y la igualdad en el ámbito laboral peruano.

## REFERENCIAS

- Agredo Silva, V. V., & Montenegro Martínez, G. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *CES Derecho*, 13(1). <https://doi.org/10.21615/cesder.6308>
- Aguado Hernández, J. A., & Marín Traura, S. (2020). La inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en la Comunidad Valenciana. *Siglo Cero Revista Española Sobre Discapacidad Intelectual*, 51(3). <https://doi.org/10.14201/scero2020513726>
- Alegre, C. H., Narbona, M. F. S., & Martínez, R. V. (2023). Inclusión laboral para personas en situación de discapacidad en hoteles de 3, 4 y 5 estrellas en la ciudad de Viña Del Mar. *Brazilian Journal of Business*, 5(2). <https://doi.org/10.34140/bjbv5n2-043>
- Arcos, L. J., Martínez Álvarez, L. A., & Restrepo Bedoya, J. C. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(1). [https://doi.org/10.18041/2322-634x/rc\\_salud\\_ocupa.1.2018.5115](https://doi.org/10.18041/2322-634x/rc_salud_ocupa.1.2018.5115)
- Aristizábal Gómez, K. V., Rodríguez Buenahora, O., & Blanquiceth Ulloa, V. A. (2020). Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. *JURÍDICAS CUC*, 17(1). <https://doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.01>
- Bernal-Peralta, J., Vega-Donoso, X., Agurto-López, V., & Estay-Solano, N. (2021). Discriminación e inclusión laboral en grandes empresas de Arica (Chile). *Journal Managment & Business Studies*. <https://doi.org/10.32457/jmabs.v2i2.680>
- Bravo, J., Chávez, V., Cid, D., Montecino, R., Toro, X., & Sepúlveda, R. (2014). Terapia ocupacional en inclusión laboral: Experiencias a nivel local. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 14(1). <https://doi.org/10.5354/0719-5346.2014.32396>
- Buelvas Benítez, M. C., Cufio Rubiano, L. M., & Corrales Moreno, L. F. (2022). Herramientas tics y pedagógicas para inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva. *Revista Sennova: Revista Del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación*. <https://doi.org/10.23850/23899573.5371>
- Bustinza Vargas, J. V., & Lacuta Sapacayo, L. (2023). Discapacidad física, una valoración bajo dos perspectivas para la inserción laboral en Perú. *Revista Vive*, 6(16). <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.229>
- Cano Pérez, O., & Cortés Robles, G. (2023). En busca de la inclusión laboral: diseño de un servicio de búsqueda de empleo inclusivo para personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i3.6387](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6387)

- Canossa Montes de Oca, H. A. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 25(58). <https://doi.org/10.15359/eys.25-58.4>
- Carrasco, I., & Suárez, J. I. (2019). Inmigración e inclusión laboral y protección social según el origen y el tiempo de residencia de los migrantes en países seleccionados de América Latina. *Notas de Población*, 46(108). <https://doi.org/10.18356/44cbfe97-es>
- Castañeda Zapata, D. Y., Carvajal Pardo, J. M., Leal Aranguren, A. A., Martínez Álvarez, L. A., & Ordóñez Hernández, C. A. (2021). Ergonomía e inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve. Febrero de 2019. *Revista Sapientía*, 13(25). <https://doi.org/10.54278/sapienta.v13i25.85>
- Castellanos Muñoz, A. M., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espiraes Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 3(30). <https://doi.org/10.31876/er.v3i30.618>
- Cea Madrid, J. C. (2021). “Cooperativismo loco”: trabajo, comunidad e inclusión laboral en salud mental. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 39(1). <https://doi.org/10.5209/crla.76228>
- Clavero Padrós, M., Huarte Esteban, I., Redondo Urbieta, L., Baranda Nieto, M. J., & Arenas Ortega, M. L. (2021). Estudio de la ansiedad y el estrés en personas con trastorno del espectro del autismo en los procesos de inclusión laboral. *Zerbitzuan*, 73. <https://doi.org/10.5569/1134-7147.73.02>
- Cristancho, L. A., & Otálora Buitrago, A. (2018). Inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto armado en Colombia. *Tendencias Sociales. Revista de Sociología*, 1. <https://doi.org/10.5944/ts.1.2018.21366>
- Cristancho-González, L. R., Zarza-Cardozo, N., Padilla-García, L., & Enríquez, M. A. (2022). Inclusión laboral de personas con discapacidad física y las acciones de terapia ocupacional en Colombia. Una revisión integradora de la literatura. *Investigaciones En Seguridad Social y Salud*, 24(2). <https://doi.org/10.56085/20277970.458>
- Cueva, A. M., Vivanco, J., Yunga, F., & Tapia Morquecho, C. (2022). Impacto de la Tecnología en la tasa de desempleo: Análisis para países Latino americanos en el periodo 2000 – 2018. *Sur Academia: Revista Académica-Investigativa de La Facultad Jurídica, Social y Administrativa*, 9(18). <https://doi.org/10.54753/suracademia.v9i18.1399>
- Díaz García, L. I., Bastías Parraguez, C., Alarcón García, S., & Ritz Parra, K. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la convención. *Revista Chilena de Derecho*, 48(3). <https://doi.org/10.7764/r.483.2>
- Espinal-Loor, J. E. (2022). La inclusión laboral basada en las experiencias de las personas con discapacidad visual de Manabí. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*, 5(10). <https://doi.org/10.56124/tj.v5i10.0059>
- Fernández Villacrés, G. E., Arcos Naranjo, G. A., & Guerrero Aguilar, L. F. (2023). Computadores de acceso universal para generar competencias digitales que coadyuben a una inclusión laboral en personas con capacidades especiales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.4258](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4258)
- Flores, N., Jenaro, C., Martinelli, P., & Vega, V. (2014). Desigualdad de género, inclusión laboral y riesgos psicosociales: evidencias en trabajadoras con discapacidad intelectual. *Cuestiones de Género: De La Igualdad y La Diferencia*, 9. <https://doi.org/10.18002/cg.v0i9.1153>

- Fridman, V., & Otero, A. (2020). El cooperativismo como mecanismo de inclusión laboral joven: un estudio de caso en Argentina. *Apuntes: Revista de Ciencias Sociales*, 47(86). <https://doi.org/10.21678/apuntes.86.1232>
- García Quimiz, E. T., Orlando Perdomo, J. W., & Calle García, J. (2018). Inclusión laboral para personas con discapacidades. *Revista Científica Sinapsis*, 2(11). <https://doi.org/10.37117/s.v2i11.132>
- Girón Restrepo, G. A., Perlaza Moreno, A. M., González Vaquiro, P. A., & Martínez Álvarez, L. A. (2023). Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *ÁNFORA*, 30(54). <https://doi.org/10.30854/anf.v30.n54.2023.857>
- Igirio Orozco, J. A., Marcucci Vargas, M., & Aristizábal Gómez, K. V. (2022). Evolución del empleo con apoyo como estrategia de inclusión laboral para las personas con discapacidad cognitiva. *Verba Luris*, 46(2). <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.2.8491>
- Imacaña Núñez, S. A., & Villacrés López, J. M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1). <https://doi.org/10.51247/st.v5is1.241>
- Jimenez Rodriguez, E. A., Masmela Olivar, R., & Rodríguez Darabos, E. I. (2020). Inclusión laboral, herramientas de divulgación y formación. *Publicaciones e Investigación*, 14(3). <https://doi.org/10.22490/25394088.4493>
- López Nevárez, V., & García Ruelas, Z. C. (2019). Inclusión laboral como responsabilidad social: un estudio en PyMEs del sector terciario en la ciudad de Los Mochis, Sinaloa, México. *Ra Ximhai*. <https://doi.org/10.35197/rx.15.01.2019.03.v1>
- Luna-Ropero, L. N. (2019). Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997. *Jangwa Pana*, 19(1). <https://doi.org/10.21676/16574923.3361>
- Macía Serna, M. I., Ramírez, M. C., & López Gallego, F. (2021). Actitudes frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad física. El caso de una multilatina colombiana. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación En Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 12(19). <https://doi.org/10.33571/teuken.v12n19a4>
- Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613–619. <https://www.scielo.br/j/csc/a/VgFnXGmqhGHNMBsv4h76tyg/?format=pdf&lang=es>
- Merino Soto, C., Calderón-De la Cruz, G., Gil-Monte, P., & Arturo, J.-G. (2021). Validez sustantiva en el marco de la validez de contenido: Aplicación en la escala de Carga de Trabajo. *Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento*, 13(1). <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v13.n1.20547>
- Millán Aguilar, P., Arredondo Traperero, F. G., & Vázquez Parra, J. C. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Methados Revista de Ciencias Sociales*, 6(2). <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>
- Murillo Pérez, L. M. (2022). ¿Cómo genera valor el emprendimiento social de inclusión socio-laboral? Propuesta metodológica para la identificación y análisis de buenas prácticas. *REVERSCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 140. <https://doi.org/10.5209/reve.78927>
- Okuda Benavides, M., & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(1), 118–124. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80628403009.pdf>

- Ortiz Silva, S. M., Quintero Salgado, M., & Restrepo Escobar, F. E. (2021). Una mirada a los procesos de inclusión laboral de excombatientes a la dinámica empresarial. *Cuadernos de Administración*, 37(69). <https://doi.org/10.25100/cdea.v37i69.10731>
- Ortiz Torres, E. A. (2011). La dialéctica en las investigaciones educativas. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas En Educación,"* 11(2), 1–26. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44720020023.pdf>
- Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29(4). <https://doi.org/10.1590/s0104-12902020190724>
- Pérez Botina, F. J., Erazo Burbano, A. J., Matabanchoy Salazar, J. M., & Bastidas Jurado, C. F. (2022). Constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad: una revisión sistemática en Latinoamérica. *Eleuthera*, 24(1). <https://doi.org/10.17151/eleu.2022.24.1.2>
- Pérez-Aguayo, M. J., & Moreira-Valencia, J. E. (2022). Inclusión laboral a personas con discapacidad en la Industria Conservas Isabel, año 2021. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*, 5(10). <https://doi.org/10.56124/tj.v5i10.0051>
- Pineda Duque, J. A., & Luna Ruiz, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y Economía*, 35. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.5652>
- Polo Sánchez, M. T., & López Justicia, M. D. (2017). Barreras de acceso al medio físico de los estudiantes con discapacidad motora de la Universidad de Granada. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 3(7). <https://doi.org/10.25115/ejrep.v3i7.1175>
- Ponce Vargas, J. M. (2018). El método dialéctico en la formación científica de los estudiantes de pedagogía. *Actualidades Investigativas En Educación*, 18(3), 1–20. <https://doi.org/10.15517/aie.v18i3.33214>
- Pupiales, B. E., & Cordoba Andrade, L. (2016). La Inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 16(2). <https://doi.org/10.30554/archmed.16.2.1720.2016>
- Quiroz-Avilés, L., Cordero-Valera, J., & Giraldo-Vizcarra, E. (2017). Una Inclusión social y laboral de las personas con discapacidad desde la articulación socio-sanitaria en el Perú. *CASUS. Revista de Investigación y Casos En Salud*, 2(3). <https://doi.org/10.35626/casus.3.2017.44>
- Raciti, P., Vivaldi, P., & Giuliano, G. (2016). Políticas de lucha contra la pobreza e inclusión laboral. Análisis de experiencias latinoamericanas en la evaluación de las competencias transversales. *OPERA*, 18. <https://doi.org/10.18601/16578651.n18.07>
- Ramírez Meneses, C., Carrillo, N. A., & Arévalo, Y. T. (2022). Estado del arte sobre el uso de tecnologías emergentes para procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en procesos logísticos. *Reto*, 9(1). <https://doi.org/10.23850/reto.v9i1.4354>
- Restrepo Pineda, J. E., Giraldo Arboleda, M., Buenaventura Ibarguen, O. I., & Amariles Calderón, L. J. (2017). El proceso de inclusión laboral de los desmovilizados en la ciudad de Medellín y su Área Metropolitana. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 9(2). <https://doi.org/10.22335/rlct.v9i2.477>

- Sierra Rincon, S. M. (2021). El rol de la RSE en el modelo de inclusión laboral para víctimas y desmovilizados del conflicto armado colombiano. *Revista Universidad y Empresa*, 23(40). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.9392>
- Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1). <https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Vargas-Merino, J. A., & Sánchez-Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1). <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>
- Vásquez León, S. M., & Loayza Maturrano, E. F. (2021). La inserción laboral y la inclusión educativa de jóvenes con discapacidad auditiva en Chíncha Alta. *Horizonte de La Ciencia*, 11(20). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.776>
- Zapata Carnaqué, E. M. (2023). Avances en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú. ¿Nos estamos acercando a cumplir los compromisos de la Agenda 2030? *Portal SOAR: Sapienza Open Access Repository*, 1(EBOA1). <https://doi.org/10.56183/soadlib.v1ieboa1.2>
- Zimbrón Pérez, G., & Ojeda López., R. N. (2022). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 7(19). <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.132>



Esta obra está bajo una licencia internacional  
Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.