



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## **Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional**

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

"AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"



....

## EVALUACION DE ORIGINALIDAD

# CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de **TESIS**, cuyo título es:

**DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES EN EL SECTOR PRIVADO DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑO 2024**

Presentado por:

**ASTO CCARHUAS, SHARON**

Que, conforme al informe automatizado de originalidad emitido por el Operador del Programa Informático Evaluador de Originalidad de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNICA, se concluye que;

**El resultado obtenido es del 3% por el cual se le otorga el calificativo APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de Ithenticate.

Ica, 30 de Enero del 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
DIRECCIÓN DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



Dra. ROSALINA TRAVEZÁN MOREYRA  
DIRECTORA

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**



**“Derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad y la implementación de ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
**SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLÍTICAS PÚBLICAS Y**  
**AMBIENTALES**

## **TESIS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**Presentado por:**

**Bach. ASTO CCARHUAS, SHARON**

**ASESOR: Dr. ROBERTO PAULO BORDA GUTIERREZ**

**ICA – PERÚ**

**2025**

A mis padres y hermanas por inculcarme,  
apoyarme en mis estudios y lograr mis  
objetivos para un buen futuro.

A mis docentes que me guiaron para aprender  
nuevos conocimientos y aplicarlos día a día.

Sharon.

## **AGRADECIMIENTOS**

A las autoridades de la Alta Dirección de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica por su gestión responsable para entregarnos una institución con Licenciamiento.

Al Dr. Wenceslao Miguel Quispe Segovia Decano Titular de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, Autoridades, Servidores Administrativos por su apoyo permanente en nuestra formación profesional.

A los docentes, que han sido parten de mi camino universitario, y a todos ellos les quiero agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí.

Al Dr. Roberto Paulo Borda Gutierrez, por su preocupación permanente para cumplir con los requerimientos para realizar la presente investigación en su rol de Asesor de Tesis.

A mis compañeras, compañeros del aula los cuales muchos de ellos se han convertido en mis amigos, cómplices y hermanos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
INDICE.....	iv
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	08
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA .....	17
2.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	17
2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....	18
2.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	20
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	50
V. CONCLUSIONES .....	54
VI. RECOMENDACIONES.....	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
VIII. ANEXOS.....	59

## ÍNDICE DE TABLAS

VARIABLE X: DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	21
TABLA I	
TABLA II	22
TABLA III	23
TABLA IV	24
TABLA V	25
TABLA VI	27
TABLA VII	28
TABLA VIII	29
TABLA IX	30
TABLA X	31
VARIABLE Y: IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES	
TABLA XI	33
TABLA XII	34

TABLA XIII	35
TABLA XIV	36
TABLA XV	37
TABLA XVI	38
TABLA XVII	40
TABLA XVIII	41
TABLA XIX	42
TABLA XX	43
TABLA XXI	45

## ÍNDICE DE FIGURAS

### VARIABLE X: DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

FIGURA 1	21
FIGURA 2	22
FIGURA 3	24
FIGURA 4	25
FIGURA 5	26
FIGURA 6	27
FIGURA 7	28
FIGURA 8	29
FIGURA 9	31
FIGURA 10	32

### VARIABLE Y: IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES

FIGURA 11	33
FIGURA 12	34
FIGURA 13	35
FIGURA 14	37
FIGURA 15	38
FIGURA 16	39
FIGURA 17	40
FIGURA 18	41
FIGURA 19	42
FIGURA 20	44

## RESUMEN

La tesis “DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES EN EL SECTOR PRIVADO DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑO 2024” tuvo como finalidad evidenciar el vínculo existente entre las variables planteadas dentro del contexto y el periodo establecido.

Para su ejecución se han considerado las siguientes normas legales: la Constitución Política del Perú de 1993; la Ley 30220, Ley Universitaria; Ley 26842, Ley N°29973 - Ley de la Persona con Discapacidad y su reglamento, el Estatuto de la UNICA; la Resolución Rectoral 029-2021-4, Líneas de Investigación UNICA; la Resolución Rectoral 048-2021-R, Reglamento de Grados y Títulos de la UNICA y la Resolución Rectoral 1320-2021-R, Guía para la Elaboración del Proyecto, Informe Final de Tesis UNICA.

En el proceso de recolección de datos se recurrió a la Técnica de la Encuesta e Instrumentos de Recolección de Datos, como serán el Cuestionario sobre derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad; Cuestionario sobre implementación de ajustes razonables

De los resultados obtenidos se deduce que entre: la inclusión laboral de personas con discapacidad y la implementación de ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024 existe una relación muy importante; entre la inclusión laboral de personas con discapacidad motora y el cumplimiento de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe una relación sustancial; entre la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y el monitoreo de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe un vínculo muy significativo.

**PALABRAS CLAVE:** Discapacidad, inclusión laboral, empleo, ajuste razonable.

## ABSTRACT

The thesis "RIGHT TO LABOR INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES AND THE IMPLEMENTATION OF REASONABLE ACCOMMODATIONS IN THE PRIVATE SECTOR OF THE PROVINCE OF ICA, YEAR 2024" aimed to evidence the link between the variables raised within the context and the established period.

The following legal norms have been considered for its implementation: the Political Constitution of Peru of 1993; Law 30220, University Law; Law 26842, Law No. 29973 - Law on Persons with Disabilities and its regulations, the Statute of UNICA; Rectoral Resolution 029-2021-4, UNICA Research Lines; Rectoral Resolution 048-2021-R, UNICA Degrees and Degrees Regulations and Rectoral Resolution 1320-2021-R, Guide for the Preparation of the Project, UNICA Final Thesis Report.

In the data collection process, the Survey Technique and Data Collection Instruments were used, such as the Questionnaire on the right to labor inclusion of people with disabilities; Questionnaire on the implementation of reasonable accommodations.

From the results obtained, it can be deduced that there is a very important relationship between: the labor inclusion of people with disabilities and the implementation of reasonable accommodations in the private sector of the province of Ica, year 2024; between the labor inclusion of people with motor disabilities and compliance with reasonable accommodations in the private sector of the province of Ica, year 2024, there is a substantial relationship; between the labor inclusion of people with sensory disabilities and the monitoring of reasonable accommodations in the private sector of the province of Ica, year 2024, there is a very significant link.

**KEY WORDS:** Disability, labor inclusion, employment, reasonable accommodation.

## **I. INTRODUCCION**

La inclusión laboral de las personas con discapacidad constituye un eje fundamental en la construcción de una sociedad más justa, equitativa y respetuosa de los derechos humanos. Este principio reconoce que todas las personas, sin distinción, deben tener la oportunidad de acceder a un empleo digno, productivo y en igualdad de condiciones. La incorporación efectiva de las personas con discapacidad en el ámbito laboral no solo responde a una exigencia legal, sino que también representa un compromiso ético y social con la diversidad, la equidad y la no discriminación. En este contexto, el trabajo se convierte en un medio esencial para la realización personal, la autonomía económica y la plena participación ciudadana. Uno de los elementos más relevantes para garantizar la inclusión laboral efectiva es la implementación de ajustes razonables, entendidos como las modificaciones o adaptaciones necesarias que permiten a las personas con discapacidad desempeñarse en sus labores sin obstáculos ni desventajas frente a los demás trabajadores. Estos ajustes no deben considerarse privilegios, sino mecanismos indispensables para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y para eliminar las barreras físicas, sociales y actitudinales que aún persisten en muchos entornos laborales.

Sin embargo, la realidad demuestra que, a pesar de los avances normativos y de la creciente conciencia sobre la inclusión, subsisten importantes desafíos. Entre ellos destacan la falta de sensibilización en los empleadores, la carencia de políticas institucionales inclusivas y la limitada comprensión del alcance de los ajustes razonables. Estas deficiencias impiden que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente su derecho al trabajo y acceder a un entorno laboral que respete su dignidad y valore sus capacidades.

Por ello, resulta necesario analizar las barreras que dificultan la aplicación efectiva de los mecanismos de inclusión, con el propósito de promover estrategias que fortalezcan el cumplimiento de los derechos laborales de este grupo social. De esta manera, la inclusión laboral se proyecta como un componente esencial para alcanzar un desarrollo humano sostenible, equitativo y verdaderamente inclusivo.

La Tesis “DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES EN EL SECTOR PRIVADO DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑO 2024” presenta conocimientos actualizados sobre el tema en estudio, ya que apunta a demostrar la relación que existe entre las variables en estudio.

En cuanto a los **Antecedentes Internacionales** tenemos a:

Aristizábal et al. (2021) tuvieron como propósito “determinar el ámbito jurídico de los ajustes razonables en los entornos laborales destinados a las personas con diversidad funcional en Colombia, cuya metodología empleada documental y de enfoque cualitativo, permitiendo llegar así a la conclusión. Un ajuste razonable consiste en modificar el entorno laboral, ya sea físicamente o en las interacciones humanas para personas con discapacidad, sin embargo, estas adaptaciones deben respetar límites razonables y garantizar igualdad e inclusión efectiva según derechos fundamentales”. (p. 35) La falta de claridad legal, jurisprudencia y casos nacionales genera incertidumbre sobre los derechos de las personas con discapacidad, especialmente respecto a los límites de la obligación del empleador para implementar ajustes razonables en sus empresas.

Castañeda et.al. (2021) quien en su estudio que realizo tuvo por “objetivo identificar los ajustes ergonómicos necesarios que deben implementarse para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve en el área de empaque de una empresa manufacturera, con una metodología de estudio observacional-descriptivo, la población y la muestra se conformaron por 6 trabajadores; teniendo como resultado que: Es necesario realizar más investigaciones sobre la discapacidad en Colombia, la percepción de la población y empleadores es muy fundamental, así como evaluar los resultados de las empresas que han implementado ajustes ergonómicos en sus programas de inclusión laboral para personas con discapacidad”. (p. 12) El gobierno debe implementar estrategias innovadoras para apoyar a las empresas en el diseño de políticas y ejecución de programas de inclusión laboral, a su vez, es importante la asesoría de Administradoras de Riesgos Laborales y equipos multidisciplinarios especializados en ergonomía.

Tabernero (2024) en su investigación tuvo como objetivo “resaltar que los ajustes o adaptaciones generalmente no son complejos ni implican un costo significativo para la empresa, sino que consisten principalmente en modificar actitudes y ajustar la forma de realizar las actividades, cuya metodología empleada fue de enfoque cualitativo, el análisis documental llega a la conclusión que Aunque las organizaciones de personas con discapacidad y los gobiernos se esfuercen, las empresas suelen mostrar resistencia para emplear a este colectivo, especialmente porque solo buscan cumplir normas legales o aparentar responsabilidad social, sin promover la verdadera integración laboral.” (p.45) No basta con modificar las políticas empresariales; también es elemental transformar las actitudes de quienes forman parte de la organización, fomentando así la identificación de oportunidades para incluir a personas con discapacidad, tanto como empleados o como clientes.

Díaz et al. (2022) quien en su estudio que “Realizo tuvo por objetivo evaluar si los Estados iberoamericanos están cumpliendo con las normas de la Convención respecto a la inclusión laboral dependiente en el sector privado, con una metodología de enfoque cualitativo de tipo documental o dogmático-jurídico, y teniendo como resultado que: Solo seis países iberoamericanos (28,6%) cuentan con legislación que previene tanto la discriminación directa como la indirecta, exigiendo ajustes razonables en procesos de selección del sector privado. Estos países son Chile, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Perú y Portugal; el resto solo regula la discriminación directa o carece de normativas para el sector privado”. (p. 42) “La Convención exige dos aspectos en la legislación del sector privado: garantizar el acceso al lugar de trabajo, eliminando barreras, y realizar ajustes razonables en el empleo; solo once países iberoamericanos cumplen ambas obligaciones, entre ellos Perú, los demás países carecen de regulación al respecto o solo abordan una de estas obligaciones”.

En lo que concierne a los **Antecedentes Nacionales** se consideraron a:

Carrasco; Castilla (2024) quien en su estudio que “realizo tuvo por objetivo examinar la integración laboral de las personas con discapacidad en las entidades públicas y privadas de la provincia del Cusco en 2023, donde se empleó una metodología de enfoque mixto, permitiendo llegar así a la conclusión”:

“Las personas con discapacidad que trabajan en instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco manifiestan estar “de acuerdo” con el proceso de inclusión laboral que experimentan. No obstante, señalan que, para acceder a sus puestos, fue necesario capacitarse e informarse sobre sus derechos, a fin de exigir el cumplimiento de la cuota laboral establecida, debido a la falta de mecanismos efectivos de supervisión por parte del Estado. Asimismo, los responsables de las oficinas de Recursos Humanos afirman conocer la Ley N.º 29973, aunque en la práctica muchas instituciones no aplican la cuota laboral, principalmente porque algunos puestos requieren perfiles con formación académica superior”. (p. 94) Las personas con discapacidad enfrentan otro obstáculo para su inclusión laboral: la falta de accesibilidad en la infraestructura institucional, pero la mayoría destaca mantener relaciones interpersonales positivas con sus colegas, lo que contribuye a un ambiente laboral agradable.

Ormeño (2020) quien en su estudio que realizo tuvo por objetivo “conocer la situación estadística actual de los trabajadores con discapacidad en el sector privado, así como el procedimiento vigente para la implementación de ajustes razonables, con una metodología de enfoque cualitativo y teniendo como resultado que; Las autoridades administrativas y judiciales deben prestar especial atención al seguimiento de las medidas que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad, garantizando así el efectivo ejercicio de su

derecho al trabajo”. (p. 15) ello evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y fiscalización en el sector privado, de modo que las políticas inclusivas no se limiten al plano normativo, sino que se traduzcan en prácticas concretas y sostenibles. Un monitoreo más riguroso permitiría identificar deficiencias, corregirlas oportunamente y asegurar que las empresas cumplan con los estándares de accesibilidad e igualdad de oportunidades establecidos por la ley.

Albarracín; Garcia et al. (2021) quienes en su estudio que realizaron tuvieron por objetivo “mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del sector privado de Lima Metropolitana durante el año 2021, donde se empleó una metodología de enfoque mixto, con un diseño descriptivo y nivel simple; lo que lleva a la conclusión”:

“Los programas y talleres de CONADIS no alcanzan el impacto necesario para sensibilizar adecuadamente a la sociedad; por ello, se propone la campaña "Por un país más inclusivo", en colaboración con el MPTE, para fomentar la empatía y eliminar barreras que dificulten la inclusión”. (p.57) Es importante que el Estado informe adecuadamente sobre las ventajas de los programas de capacitación, tanto a las empresas como a las personas con discapacidad, de esta forma, se logrará que los empresarios comprendan cómo la inclusión puede beneficiar a la empresa.

Pumachapi; Sulluchuco (2022) en su investigación tuvieron como objetivo “identificar la relación entre los efectos de la Ley General de Personas con Discapacidad y la inserción laboral, mediante una metodología de enfoque cualitativo, arrojando como resultado que”:

“La Ley General de Personas con Discapacidad tiene un impacto significativo en la inserción laboral actual y debería ser implementada y respetada por los sectores público y privado; no obstante, su incumplimiento provoca situaciones que afectan los derechos laborales de las personas con discapacidad”. (p. 50) Actualmente, la adecuación de infraestructura mediante ajustes razonables en los centros laborales del sector privado es limitada, la investigación indica que los empleadores perciben estos cambios como un costo extra, lo que fuerza a las personas con discapacidad a ajustarse a espacios no adecuados, perjudicando su movilidad y bienestar físico.

En torno a las **Bases Teóricas** de la investigación a ejecutarse se toma lo expuesto por:

Torres (2024) señala “Las personas con discapacidad enfrentan barreras constantes para acceder al empleo, como la discriminación, la falta de ajustes razonables, la estigmatización y la ausencia de políticas inclusivas. Además, las tecnologías de inteligencia

artificial influyen en su inclusión laboral, representando tanto oportunidades como riesgos, según su uso y regulación; el trabajo es esencial para su desarrollo y exige el reconocimiento de su derecho a un empleo digno e igualitario; es una prioridad social para la Unión Europea y Latinoamérica cumplir con la Convención de la ONU y a implementar la estrategia 2021-2030 para promover una sociedad inclusiva”. (p. 238-239)

A su vez, Zapata (2023) señala: “Las empresas que no emplean a personas con discapacidad lo atribuyen a la falta de presupuesto para adecuar la infraestructura necesaria. No obstante, aquellas que ya han contratado trabajadores con discapacidad consideran que fue una excelente decisión, ya que su desempeño es satisfactorio, son comprometidos y tienen disposición para aprender”. (p.11).

También, se tomará en cuenta lo expuesto por Gamarra et. al. (2021) señala “Los programas Impulsa Perú, Jóvenes Productivos y Trabaja Perú comparten el objetivo de ofrecer ajustes razonables para facilitar la inserción laboral integral. Trabaja Perú ajusta tareas y apoya la permanencia voluntaria en empleos temporales. Jóvenes Productivos se enfoca en capacitaciones técnicas y habilidades blandas, mientras Impulsa Perú prioriza sensibilizar a compañeros y jefes para lograr una integración efectiva de las personas con discapacidad”. (p. 38)

Así mismo, Mollo (2023) que señala “Las empresas que adoptan una estrategia de inclusión de personas con discapacidad obtienen beneficios como mayor innovación, reputación fortalecida y un ambiente laboral positivo. Cumplir con las cuotas de empleo es solo el inicio; el verdadero desafío radica en garantizar que todos los empleados se sientan seguros y tengan iguales oportunidades de crecimiento y roles de liderazgo”. (p.02)

De igual manera tenemos algunas definiciones concretas; siendo estas:

## **DISCAPADIDAD**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) explica el concepto de discapacidad con la siguiente base: “La Discapacidad es un término amplio que incluye deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Las deficiencias son dificultades que impactan en una estructura o función del cuerpo; las limitaciones en la actividad son problemas para realizar acciones o tareas, y las restricciones en la participación son dificultades para involucrarse en situaciones de la vida. (OMS, 2011) *Tipos de discapacidad*: La clasificación de discapacidades según la OMS se divide en cuatro tipos: la discapacidad cognitiva, que afecta habilidades intelectuales y motoras, incluye trastornos como el síndrome de Down; la discapacidad física, relacionada con la pérdida de

movimiento, incluye secuelas como la paraplejía; la discapacidad sensorial, que abarca deficiencias visuales y auditivas; y la discapacidad psíquica, asociada a trastornos neurológicos”.

## **INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Acuña et al. (2016) sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, “indica que una de las maneras más efectivas para que las personas con discapacidad logren el ejercicio completo de sus derechos, según la ley, es mediante el empleo. La inclusión laboral de las personas con discapacidad requiere proporcionar diversas condiciones, tales como: ocupar un puesto que se ajuste a sus competencias, contar con herramientas adaptadas a sus limitaciones, recibir una remuneración acorde a la escala estándar y trabajar en un entorno accesible que facilite un rendimiento eficaz en sus tareas, además de recibir un trato digno y libre de discriminación”.

Es de gran importancia aclarar el concepto de inclusión laboral para entender esta investigación. La inclusión laboral hace referencia “al hecho de conseguir un empleo en un momento determinado, es decir, un contrato laboral. La inclusión laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo”. (Pérez, 2015, pp. 106-107).

La inclusión laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse al mercado de trabajo (Acuña 2016, pp. 106-107).

Otros autores han intentado definir el concepto de inclusión laboral desde la óptica de la discapacidad, como lo hace Urríes (2003), “quien lo describe como un proceso con un objetivo claro: el empleo en empresas convencionales. Esto implica que el trabajo debe ser igual en condiciones de tareas, salarios y horarios al de cualquier otro empleado sin discapacidad, en empresas donde la mayoría de los trabajadores no tenga ninguna discapacidad”.

Para Jorge (2017) “en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad intervienen varios factores, como la familia, que juega un papel importante en la aceptación de la discapacidad de un miembro del hogar. También se debe construir una forma de convivencia donde la persona con discapacidad se adapte a su estilo de vida, comprendiendo que la discapacidad no implica un estancamiento o dependencia, sino que representa el inicio de una nueva etapa. En esta etapa, se deberá fomentar el desarrollo y la utilización de los demás sentidos para entender su discapacidad, logrando así autonomía en su interacción en diferentes ámbitos sociales: la escuela, los institutos o la universidad, que son los entornos donde la persona adquiere los conocimientos y habilidades necesarias para su inserción en el mundo laboral, en espacios adecuados con un enfoque inclusivo”.

## **AJUSTES RAZONABLES**

“”.

“La persona con discapacidad tiene el derecho a recibir modificaciones adecuadas en su entorno laboral. Estas adaptaciones incluyen la modificación de las herramientas de trabajo, la maquinaria y el espacio laboral, así como también el establecimiento de ajustes en la organización de las tareas y los horarios, de acuerdo con las necesidades del empleado con discapacidad. (Artículo 50.1 de la LGPCD)”.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, junto con los gobiernos regionales, ofrece asesoramiento y guía a los empleadores para realizar modificaciones adecuadas para personas con discapacidad en el entorno laboral. “Los empleadores, tanto del sector público como privado, que generan ingresos de tercera categoría, pueden beneficiarse de una deducción adicional en el impuesto a la renta por los gastos asociados a estas adaptaciones, en un porcentaje determinado por un decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. (Artículo 50.2 de la LGPCD). Los empleadores realizan los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga económica excesiva, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Artículo 50.3 de la LGPCD)”.

En el Encuentro por la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad, organizado por la OIT en coordinación con UNESCO Perú en el marco del proyecto PROIncluye (2025), financiado por el Fondo Mundial de las Naciones Unidas para la Discapacidad, se abordó la identificación de barreras estructurales y la formulación de propuestas para fortalecer la inclusión en la educación técnico-productiva y el empleo, alineadas con la Ley N° 29973, el Convenio N° 159 de la OIT y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Entre las principales dificultades señaladas se encontraron la falta de infraestructura accesible, los estereotipos y prejuicios, la limitada difusión de información sobre ajustes razonables y la escasa coordinación interinstitucional. Frente a ello, se propuso reforzar los servicios de intermediación laboral, sensibilizar a las empresas y mejorar los mecanismos de supervisión, incluyendo iniciativas innovadoras como plataformas territoriales para vincular oferta y demanda laboral, el uso de inteligencia artificial para detectar prácticas inadecuadas y chatbots de orientación para personas con discapacidad. Asimismo, se destacó el rol de los representantes sindicales en la creación de entornos inclusivos mediante cláusulas específicas en convenios colectivos y acciones de sensibilización que fomenten una cultura laboral basada en respeto, equidad y diversidad, así como la importancia de la formación profesional inclusiva, procesos de certificación de discapacidad y un enfoque integral que considere todas las formas de discapacidad. Reafirmando el compromiso de la OIT con la promoción del trabajo decente, la igualdad de oportunidades y la construcción de políticas sostenibles que garanticen empleos accesibles e inclusivos.

Los problemas identificados en la investigación fueron: **Problema General** “¿Existe relación entre derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad y la implementación

de ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024?"; los **Problemas Específicos: Problema Específico 1:** "¿Se establece una relación entre la inclusión laboral de personas con discapacidad motora y el cumplimiento de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024?"; **Problema Específico 2:** "¿Cuál es la relación entre la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y el monitoreo de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024?"

La **justificación** de esta investigación se resolvió de la siguiente forma: **Justificación Legal:** tuvo como soporte las siguientes normas legales: "Constitución de 1993"; "Ley 30220, Ley Universitaria"; "Estatuto de la UNICA"; "Resolución Rectoral 029-2021-R, Líneas de Investigación-UNICA"; "Resolución Rectoral 048-2021-R, Reglamento de Grados y Títulos UNICA"; "Resolución Rectoral 1320-2021-R, Guía para la Elaboración de Tesis, Tesis"; "Ley N°29973 - Ley de la Persona con Discapacidad y su reglamento"; "Convenio 159 (OIT), de 22 de junio de 1983, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas"; "Ley N° 27444 - Ley de Procedimientos Administrativos Generales"; "DS N° 001-2020-TR: Aprueba los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector público"; "Decreto Supremo N° 007-2021-MIMP aprueban la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030"; la **Justificación Teórica** se considerará la gran cantidad de información disponible en textos, artículos, tesis, revistas, blogs y sitios web de entidades públicas y privadas, lo que facilitará el desarrollo del tema y permitirá una justificación teórica adecuada; la **Justificación Práctica** la investigación a realizarse contribuye a resolver los problemas jurídicos mediante la implementación de diversas estrategias, lo cual, será de gran utilidad para: Empresas, Abogados laborales, personas con discapacidad e inspectores laborales; la **Justificación Metodológica:** "Se delimita en una Investigación Básica por su Finalidad; por su Nivel de Profundidad será Correlacional, por su relación con el Derecho estará enmarcada dentro de las investigaciones sociológicas-funcionales ya que el contexto a tomarse en cuenta es el sector privado de la provincia de Ica, el período de tiempo comprenderá año 2024; se tomará en cuenta el Diseño Descriptivo-Correlacional para establecer el trabajo que se ejecutará con las variables en estudio; se tendrá en consideración determinada población de esta se extraerán a los individuos que conformarán la muestra representativa; asimismo, se harán uso de determinadas Técnicas de Recolección de Datos como serán la Encuesta y Entrevista con sus respectivos Instrumentos de Recolección de Datos como serán el Cuestionario sobre Derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad; Guía de Entrevista sobre Implementación de ajustes razonables, además de llevar a cabo un conjunto de acciones para procesar la información recogida, por todo lo expuesto la Tesis que se alcanza se justifica metodológicamente". Por todo lo señalado la concreción del Trabajo de Investigación planteado presentado se justifica

plenamente. **La Importancia de la Investigación** reside en que, como es ampliamente reconocido en el ámbito jurídico, el derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad es un principio fundamental consagrado en diversas normativas nacionales e internacionales. Sin embargo, a pesar de los avances, muchas personas con discapacidad siguen enfrentando barreras para acceder al empleo. Con esta investigación abordaremos esa brecha, dando un enfoque importante a los derechos fundamentales de los discapacitados, cuyo cumplimiento es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades. Al mismo tiempo se evaluará la implementación de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, para asegurar que las empresas cumplan con su obligación de adaptar los entornos laborales a las necesidades de las personas con discapacidad, por consiguiente, identificaremos las deficiencias, para así, proponer soluciones prácticas que mejoren la inclusión laboral de este sector. La investigación empleará un enfoque mixto, utilizando encuestas a los empresarios y personas con discapacidad, así como un análisis de las políticas públicas y empresariales en la provincia. Por último, el estudio se llevará a cabo en el periodo del 2024 en la provincia de Ica, donde se evaluará la realidad local y las prácticas del sector privado, contribuyendo al diseño de políticas públicas más eficaces en favor de la inclusión laboral, en todo lo expuesto radica la relevancia del estudio a llevarse a cabo.

El **Objetivo General fue:** “Identificar la relación existente entre derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad y la implementación de ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024”; el **Objetivo Específico 1:** “Establecer si existe relación entre la inclusión laboral de personas con discapacidad motora y el cumplimiento de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024”; el **Objetivo Específico 2:** “Delimitar si existe relación entre la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y el monitoreo de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024”.

La **Hipótesis General fue:** “Entre derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad y la implementación de ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe una relación muy importante”; la **Hipótesis Específica 1:** “Entre la inclusión laboral de personas con discapacidad motora y el cumplimiento de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe una relación sustancial”; la **Hipótesis Específica 2:** “Entre la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y el monitoreo de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe un vínculo muy significativo”.

Las Variables fueron: **Variable Independiente (X):** Derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad y la **Variable Dependiente (Y)** Implementación de ajustes razonables.

## II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.

### 2.4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

#### 2.4.1.1. Tipo de investigación

“En cuanto a su FINALIDAD la investigación correspondió a una INVESTIGACIÓN BÁSICA ya que se adquirió conocimientos acerca de las variables que se están analizando”.

“De acuerdo a su NIVEL DE PROFUNDIDAD fue una investigación CORRELACIONAL ya que estuvo enfocada en evidenciar la relación entre las variables”.

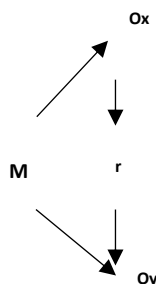
“Conforme a la RELACIÓN CON EL DERECHO la Tesis correspondió a una investigación SOCIOLÓGICA-FUNCIONAL, porque el estudio que se llevó a cabo busco la información necesaria en la provincia de Ica durante el período de tiempo establecido”.

#### 2.4.1. 2. Nivel de investigación

“De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio correlacional, ya que se demostró la relación existente entre las variables planteadas en el estudio (El derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad y la Implementación de ajustes razonables), sin necesidad de establecer una causalidad directa, pero sí evidenciando patrones y vínculos significativos”.

#### 2.4.1.3. Diseño de investigación

Se presenta la representación gráfica del trabajo que se realizó con las variables en estudio. En este sentido, la investigación correspondió a la estructura DESCRIPTIVO-CORRELACIONAL, el cual se ilustra de la siguiente forma:



En donde:

M: Empresas, Abogados laborales, personas con discapacidad e inspectores laborales.

Ox: Derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Oy: Implementación de ajustes razonables.

r: Factor de correlación

#### 2.4.1.4. Población. Muestra. Muestreo.

##### **Población**

Según Monje (2011), la población —también conocida como universo— corresponde al conjunto de elementos, unidades u objetos que poseen características similares relacionadas con la investigación, y cuyos resultados pueden ser deducidos a partir del análisis de una muestra (p. 26).

Está constituido por 100 elementos que están vinculados al estudio que se llevó a cabo.

<b>CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN</b>		
<b>GRUPO</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>NÚMERO</b>
Empresas	15%	15
Abogados laborales	5%	5
Personas con discapacidad	70%	70
Inspectores Laborales	10%	10
<b>T O T A L</b>	100%	100

##### **Muestra:**

Es una parte representativa del conjunto del total de la población en estudio, a partir de la cual se recogen los datos que serán examinados en el contexto de la investigación. Su selección se basa en criterios metodológicos que aseguran la validez y confiabilidad de los datos obtenidos. En esta investigación, se tomó 80 individuos que constituyeron las unidades de muestra. Se realizó de esa manera por ser muy reducida la población

considerada, la muestra se determinó aplicando la siguiente fórmula estadística:

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

$$80 = \frac{N \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2 \cdot (N - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

**Donde:**

$n$ = Tamaño de la muestra.

$N$ = Tamaño total de la población.

$Z$ = Nivel de confianza

$p$ = Variabilidad positiva o probabilidad de éxito

$E$ = Margen de error o precisión

**Muestreo:**

“Se empleará un muestreo no probabilístico de tipo intencional, ya que la elección de los participantes se basa en una decisión consciente del investigador, quien los selecciona considerando su relevancia y relación directa con el tema de estudio”.

<b>CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA</b>		
<b>GRUPO</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>NÚMERO</b>
Empresas	15%	12
Abogados laborales	5%	4
Personas con discapacidad	70%	56
Inspectores Laborales	10%	8
<b>T O T A L</b>	100%	80

#### **2.4.1.5. Técnicas de recolección de información**

La técnica para recopilar los datos será mediante el uso de una encuesta. Esta es una de las técnicas para obtener información, la cual se llevará a cabo a través de cuestionarios aplicados a un grupo de personas dentro de una muestra. Permitiendo recopilar datos sobre opiniones, actitudes y aspectos emocionales de un conjunto de individuos. Contribuirá con rescatar datos, información objetiva sobre las variables en estudio.

#### **2.4.1.6. Instrumentos de recolección de datos**

Para la presente investigación los instrumentos serán las siguientes:

##### **CUESTIONARIO SOBRE DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

“Mediante este instrumento se buscará información relacionada sobre el derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Comprenderá 10 ítems que deberán ser respondidos por los integrantes de la muestra elegida. Será anónima y lo más operativa para darle confianza a los colaboradores”.

##### **CUESTIONARIO SOBRE IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES.**

“Mediante este instrumento se buscará información relacionada a la implementación de ajustes razonables. Comprenderá 10 reactivos que deberán ser respondidos por los integrantes de la muestra elegida. Será anónima y lo más operativa para darle confianza a los colaboradores”.

### III. RESULTADOS.

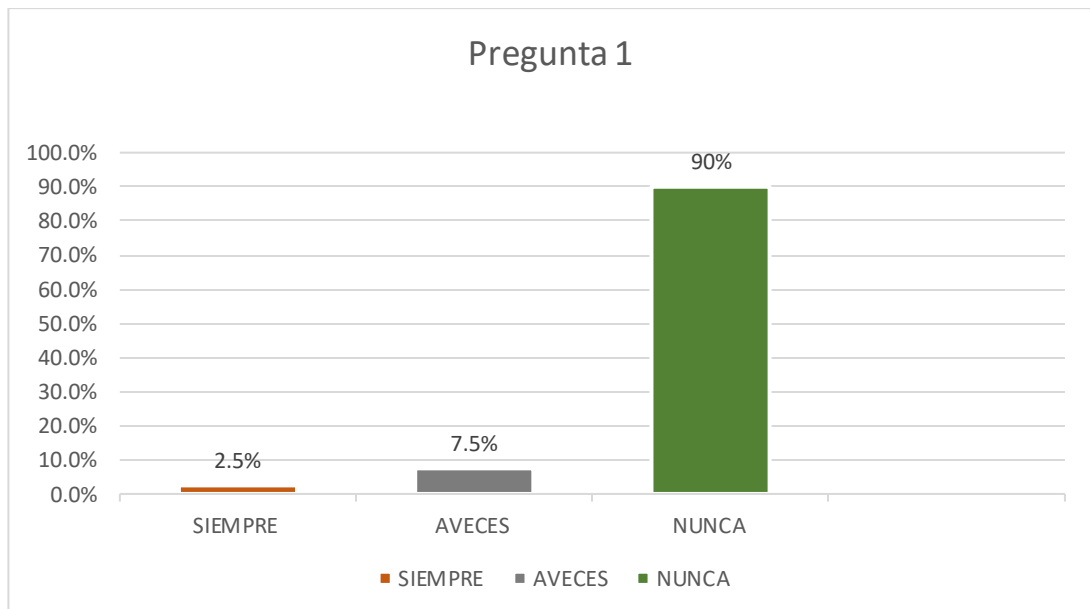
#### VARIABLE X: DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

**Tabla I.**

P1 ¿Las empresas cumplen con la cuota mínima del 3% para personas con discapacidad según la ley?		
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	2	2.5%
AVECES	6	7.5%
NUNCA	72	90%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 1**



**Interpretación:** La Tabla I y la Figura 1 muestran las percepciones de los 80 encuestados, respecto si las empresas cumplen con la cuota mínima del 3% para personas con discapacidad según la ley. Los resultados evidencian una marcada tendencia al incumplimiento: el 90% de

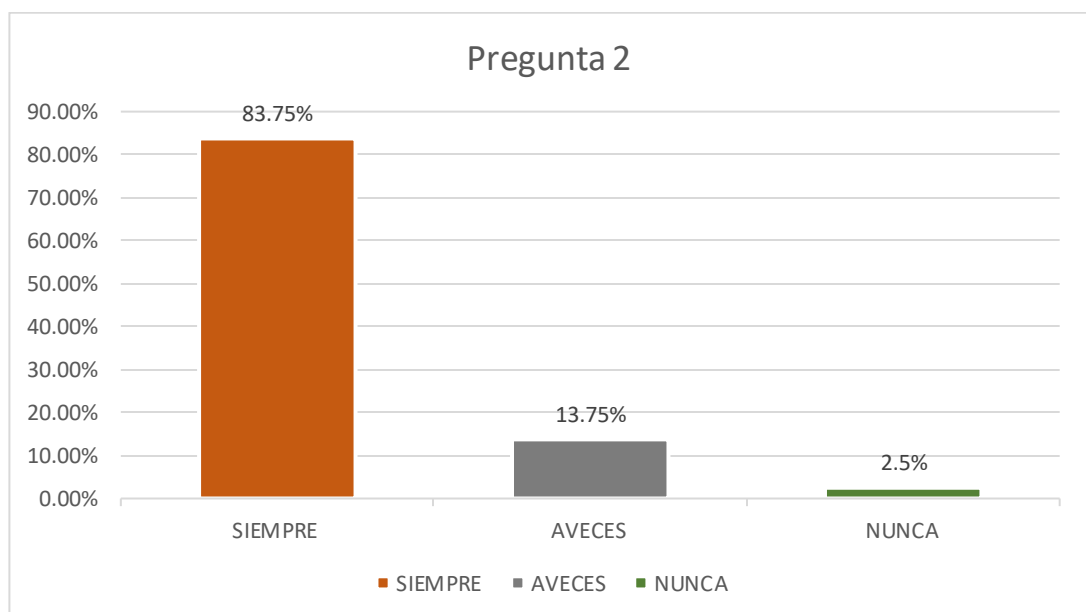
los participantes afirma que las empresas nunca cumplen con esta obligación legal, lo que revela una situación crítica de exclusión laboral y una débil fiscalización estatal. Asimismo, un 7,5% señala que dicho cumplimiento ocurre a veces, lo cual sugiere la existencia de prácticas esporádicas, posiblemente vinculadas a acciones puntuales o formales más que a políticas sostenidas de inclusión. Solo el 2,5% indica que las empresas siempre cumplen la cuota establecida, porcentaje mínimo que evidencia un compromiso muy limitado. Estos resultados reflejan la necesidad urgente de fortalecer los mecanismos de supervisión y promover una cultura empresarial orientada al respeto de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

**Tabla II.**

P2 ¿Los trabajadores con discapacidad motora enfrentan barreras de aceptación por parte de sus compañeros de trabajo y superiores?		
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	67	83.75%
AVECES	11	13.75%
NUNCA	2	2.5%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 2**



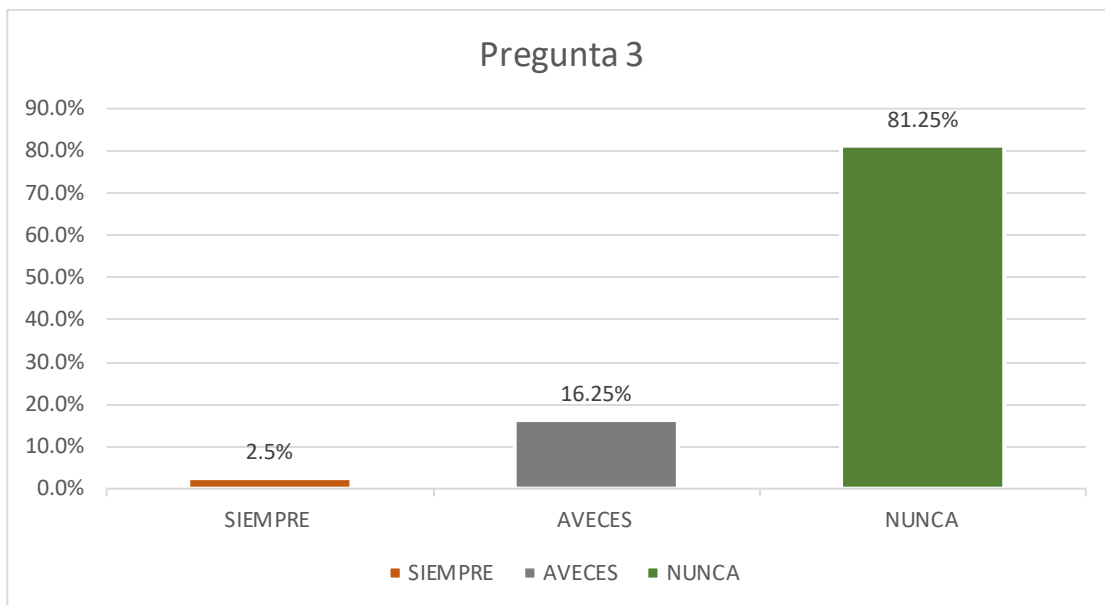
**Interpretación:** La Tabla II y la Figura 2 muestran las percepciones de los 80 encuestados respecto a si los trabajadores con discapacidad motora enfrentan barreras de aceptación por parte de sus compañeros y superiores. Los resultados revelan una problemática significativa: el 83,75% afirma que estas barreras se presentan siempre, lo que evidencia un entorno laboral poco inclusivo y con fuertes limitaciones en materia de integración social. Asimismo, el 13,75% señala que estas dificultades ocurren a veces, lo cual indica que, aunque en menor medida, persisten actitudes discriminatorias o comportamientos excluyentes en ciertos espacios. Solo el 2,5% considera que nunca existen barreras de aceptación, porcentaje mínimo que demuestra que la integración plena aún es excepcional. Los datos reflejan la necesidad urgente de promover políticas internas de sensibilización, capacitación en diversidad e inclusión, y mecanismos de supervisión que garanticen un clima laboral respetuoso y equitativo para las personas con discapacidad.

**Tabla III.**

P3 ¿Las empresas proporcionan equipos o herramientas adaptadas para personas con discapacidad motora?		
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	2	2.5%
AVECES	13	16.25%
NUNCA	65	81.25%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 3**



**Interpretación:** En la Tabla III y Figura 3, se presentan las percepciones de los 80 encuestados respecto a si las empresas proporcionan equipos o herramientas adaptadas para trabajadores con discapacidad motora. Los resultados evidencian un panorama claramente desfavorable: el 81,25% afirma que las empresas nunca brindan estos recursos, lo cual muestra una carencia significativa en la implementación de condiciones laborales accesibles. Asimismo, el 16,25% señala que las adaptaciones se otorgan a veces, lo que sugiere que en algunos casos existen esfuerzos puntuales, pero no políticas institucionalizadas ni sostenibles. Solo el 2,5% indica que siempre se proporcionan equipos adaptados, porcentaje mínimo que revela un compromiso empresarial muy limitado. Estos datos reflejan que la mayoría de trabajadores con discapacidad motora no cuenta con las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera adecuada, lo que evidencia la urgencia de fortalecer la accesibilidad, la adecuación del entorno laboral y el cumplimiento de la normativa vigente.

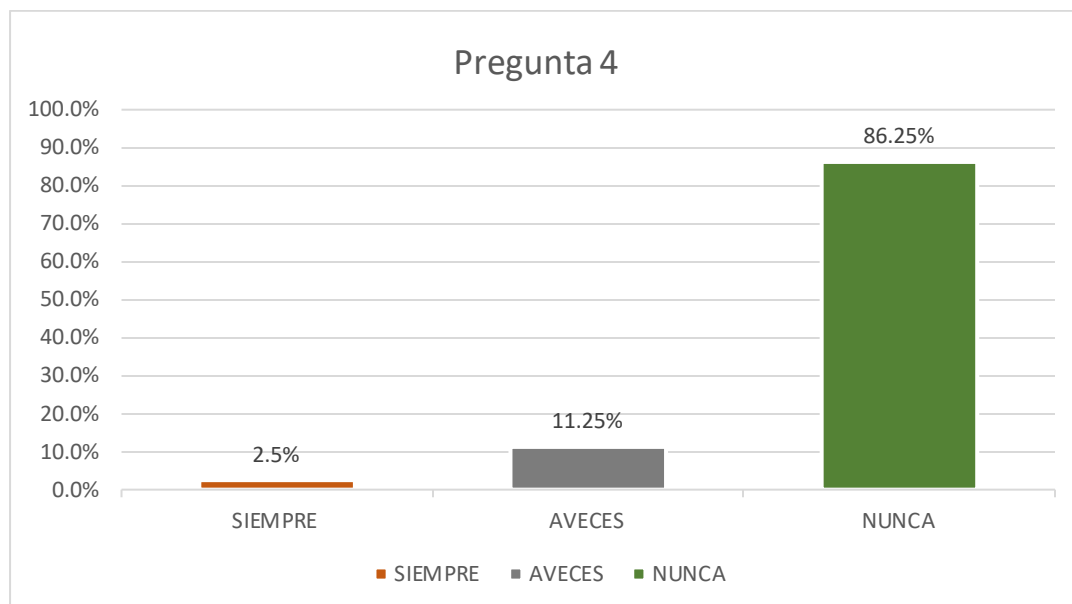
**Tabla IV.**

P4 ¿Se garantiza que las personas con discapacidad motora no sean discriminadas en sus procesos de evaluación y ascenso?		
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	2	2.5%
AVECES	9	11.25%
NUNCA	69	86.25%

Total	80	100,00%
-------	----	---------

Fuente: Data de resultados

**Figura 4**



**Interpretación:** La Tabla IV y la Figura 4 muestran las respuestas de los 80 encuestados respecto a si se garantiza que las personas con discapacidad motora no sean discriminadas en los procesos de evaluación y ascenso. Los resultados reflejan un panorama preocupante: el 86,25% señala que nunca se asegura este trato igualitario, lo que evidencia la persistencia de prácticas discriminatorias y la ausencia de mecanismos efectivos que promuevan una evaluación justa. Asimismo, el 11,25% indica que esta garantía solo se cumple a veces, lo cual sugiere que, aunque existen esfuerzos aislados, estos no constituyen una política institucional sostenida. Por su parte, solo el 2,5% afirma que siempre se garantiza un proceso sin discriminación, porcentaje claramente insuficiente. Los resultados subrayan la necesidad de fortalecer regulaciones internas, capacitaciones en igualdad de oportunidades y sistemas transparentes de evaluación que aseguren el respeto de los derechos laborales de las personas con discapacidad motora.

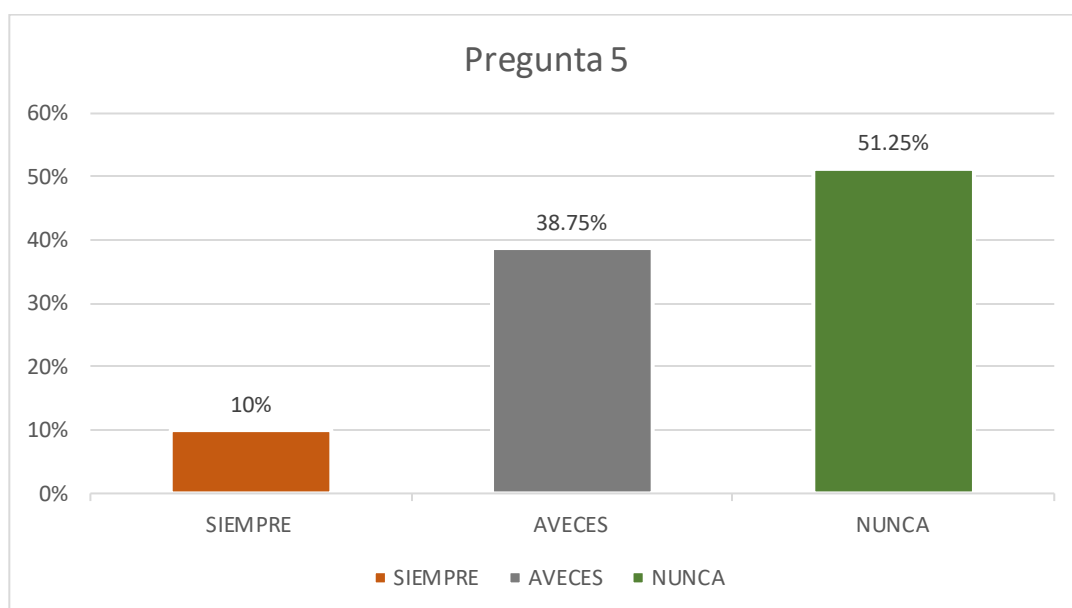
**Tabla V**

P5 ¿La SUNAFIL fiscaliza el cumplimiento de las leyes de inclusión laboral en el sector privado de Ica?	
Frecuencia	Porcentaje

SIEMPRE	8	10%
AVECES	31	38.75%
NUNCA	41	51.25%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 5**



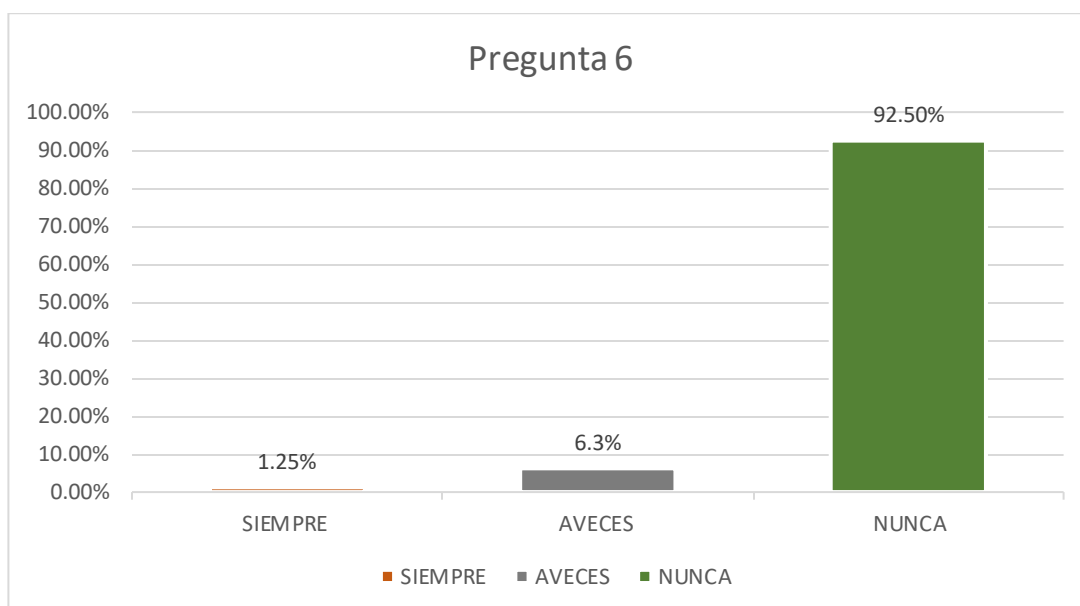
**Interpretación:** La Tabla V y la Figura 5 muestran las percepciones de los 80 encuestados respecto a la labor fiscalizadora de SUNAFIL en el cumplimiento de las leyes de inclusión laboral en el sector privado de Ica. Los resultados indican que el 51,25% considera que SUNAFIL nunca fiscaliza de manera efectiva, lo cual evidencia una percepción mayoritaria de ausencia de supervisión y, por ende, un riesgo elevado de incumplimiento. Asimismo, el 38,75% señala que la fiscalización ocurre a veces, reflejando acciones esporádicas que no llegan a constituir una vigilancia constante ni sistemática. Solo el 10% afirma que la institución siempre cumple este rol, porcentaje reducido que revela una limitada confianza en su intervención. Los datos sugieren la necesidad de fortalecer la capacidad operativa de SUNAFIL, incrementar las inspecciones y mejorar los mecanismos de seguimiento para asegurar el cumplimiento de la normativa de inclusión laboral en el ámbito privado.

**Tabla VI.**

P6 ¿Las políticas de inclusión laboral en las empresas privadas incluyen capacitación específica sobre la discapacidad sensorial para los empleados?		
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	1	1.25%
AVECES	5	6.3%
NUNCA	74	92.50%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 6**



**Interpretación:** En la Tabla VI, figura 6, se muestran las respuestas de los 80 encuestados respecto a si las políticas de inclusión laboral en las empresas privadas consideran capacitaciones específicas sobre discapacidad sensorial para sus empleados. Los resultados evidencian un panorama ampliamente desfavorable: el 92,50% señala que nunca se brinda este tipo de capacitación, lo que demuestra una marcada ausencia de formación especializada y una limitada preparación del personal para interactuar adecuadamente con trabajadores que presentan discapacidad sensorial. Asimismo, el 6,3% indica que estas capacitaciones se ofrecen a veces, lo cual sugiere la existencia de esfuerzos aislados que no alcanzan a consolidarse como una práctica institucional. Solo el 1,25% afirma que siempre se realizan,

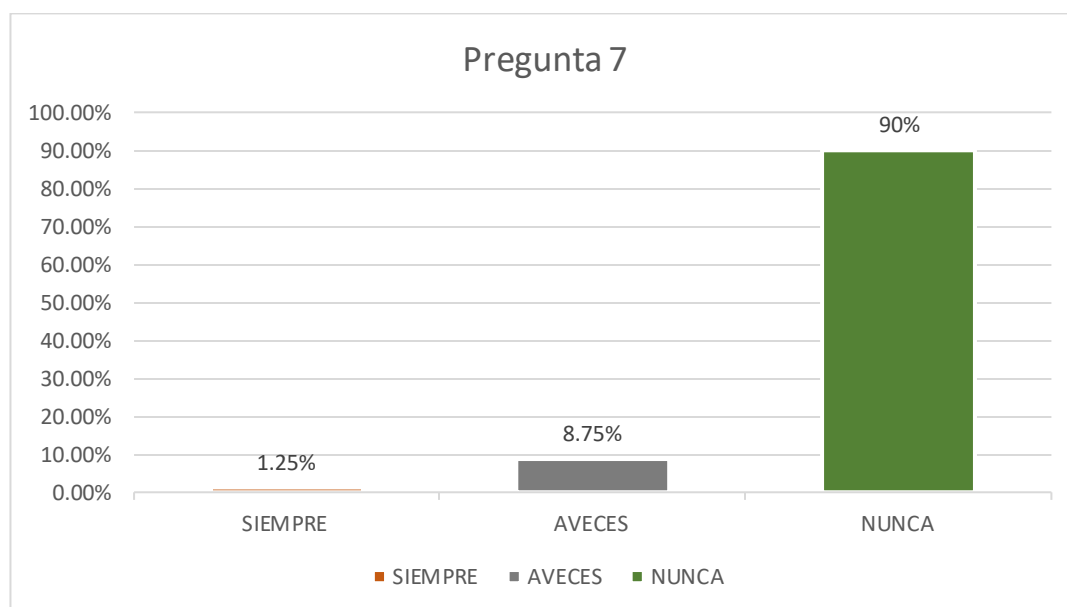
porcentaje mínimo que evidencia un compromiso empresarial muy reducido. Estos resultados subrayan la urgencia de implementar programas de sensibilización y formación continua que fortalezcan una verdadera cultura de inclusión laboral.

**Tabla VII.**

P7 ¿Las personas con discapacidad sensorial tienen acceso a tecnologías de apoyo (como software de lectura o intérpretes de lengua de señas) en el sector privado?		
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	1	1.25%
AVECES	7	8.75%
NUNCA	72	90%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 7**



**Interpretación:** En la Tabla VII, figura 7, se muestran las respuestas de los 80 encuestados respecto al acceso de las personas con discapacidad sensorial a tecnologías de apoyo en el sector privado, como software de lectura o intérpretes de lengua de señas. Los resultados evidencian una marcada carencia de estas herramientas: el 90% señala que nunca se brinda

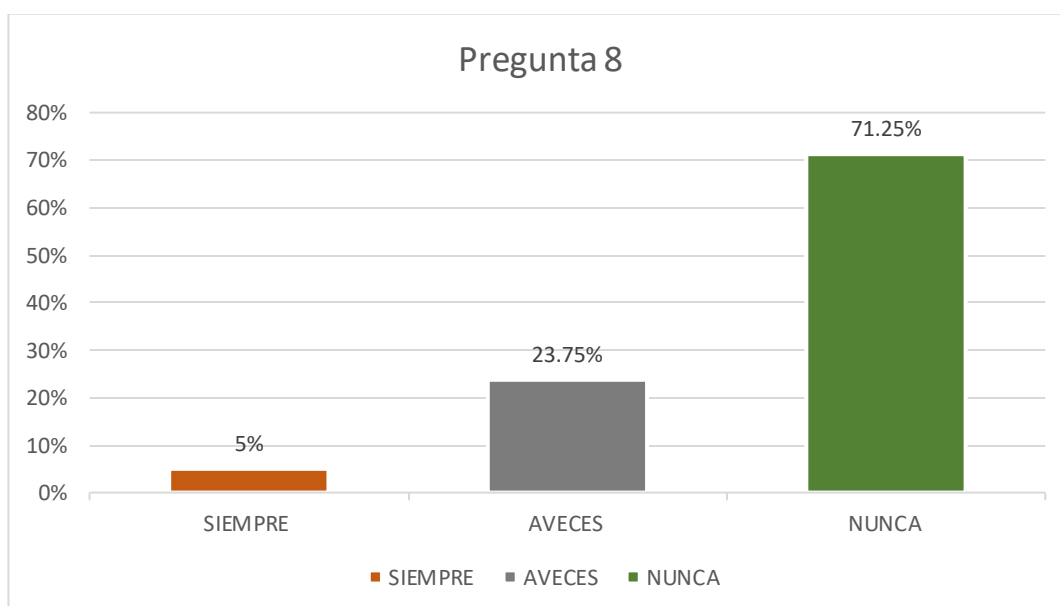
acceso a dichos recursos, lo que refleja una brecha significativa en materia de accesibilidad tecnológica y adaptación del entorno laboral. Asimismo, el 8,75% indica que el acceso se ofrece a veces, lo que sugiere esfuerzos puntuales pero insuficientes para garantizar una inclusión efectiva. Solo el 1,25% afirma que este apoyo se proporciona siempre, porcentaje mínimo que demuestra una implementación extremadamente limitada. Los datos ponen de manifiesto la urgente necesidad de promover inversiones en tecnologías inclusivas, así como políticas institucionales que aseguren condiciones adecuadas para el desempeño laboral de personas con discapacidad sensorial.

**Tabla VIII.**

P8 ¿Las personas con discapacidad sensorial tienen las mismas oportunidades de ascenso que sus compañeros sin discapacidad?		
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	4	5%
AVECES	19	23.75%
NUNCA	57	71.25%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 8**



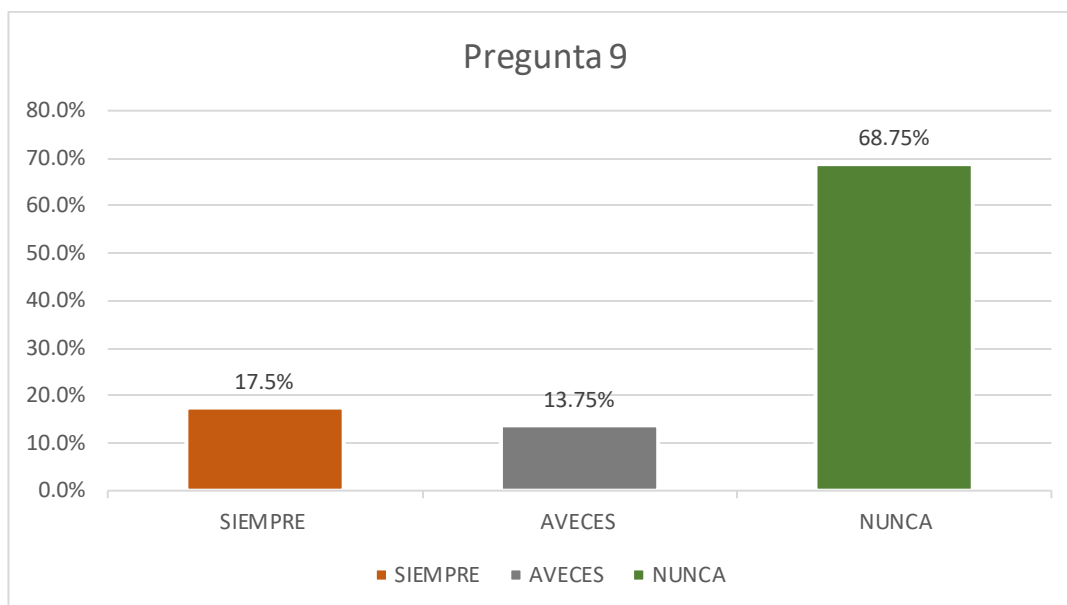
**Interpretación:** La Tabla VIII y la Figura 8 presentan las percepciones de los 80 encuestados respecto a si las personas con discapacidad sensorial cuentan con las mismas oportunidades de ascenso que sus compañeros sin discapacidad. Los resultados revelan un escenario marcadamente desigual: el 71,25% afirma que nunca se garantiza igualdad de oportunidades, lo que evidencia la presencia de barreras estructurales y prácticas discriminatorias en los procesos de promoción laboral. Asimismo, el 23,75% señala que estas oportunidades se otorgan a veces, lo cual indica que, aunque existen casos en los que se consideran criterios inclusivos, estos no son constantes ni generalizados. Solo el 5% manifiesta que siempre existe igualdad en los ascensos, un porcentaje reducido que muestra que la inclusión plena continúa siendo excepcional. Los resultados subrayan la necesidad de fortalecer políticas de evaluación transparentes, sensibilizar a los empleadores y garantizar un enfoque de igualdad real en la carrera laboral de las personas con discapacidad sensorial.

**Tabla IX.**

P9 ¿Cree que las personas con discapacidad sensorial reciben un trato igualitario en términos de remuneración y beneficios en el sector privado?		
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	14	17.5%
AVECES	11	13.75%
NUNCA	55	68.75%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 9**



**Interpretación:** En la Tabla IX, Figura 9, se muestran las percepciones de los 80 encuestados sobre si las personas con discapacidad sensorial reciben un trato igualitario en términos de remuneración y beneficios dentro del sector privado. Los resultados evidencian una marcada percepción de inequidad: el 68,75% considera que nunca se garantiza igualdad salarial ni de beneficios, lo que sugiere la persistencia de prácticas discriminatorias y la ausencia de mecanismos que promuevan una compensación justa. Asimismo, el 13,75% indica que este trato igualitario se da a veces, lo que refleja la existencia de casos aislados en los que se respetan dichos derechos, aunque sin constituir una política sostenida. Por otro lado, el 17,5% afirma que siempre se otorga igualdad en la remuneración, porcentaje que, aunque mayor que en otras dimensiones evaluadas, continúa siendo insuficiente. Estos datos evidencian la necesidad de fortalecer la fiscalización, promover la equidad salarial y garantizar el cumplimiento de la normativa de igualdad de trato en el ámbito laboral.

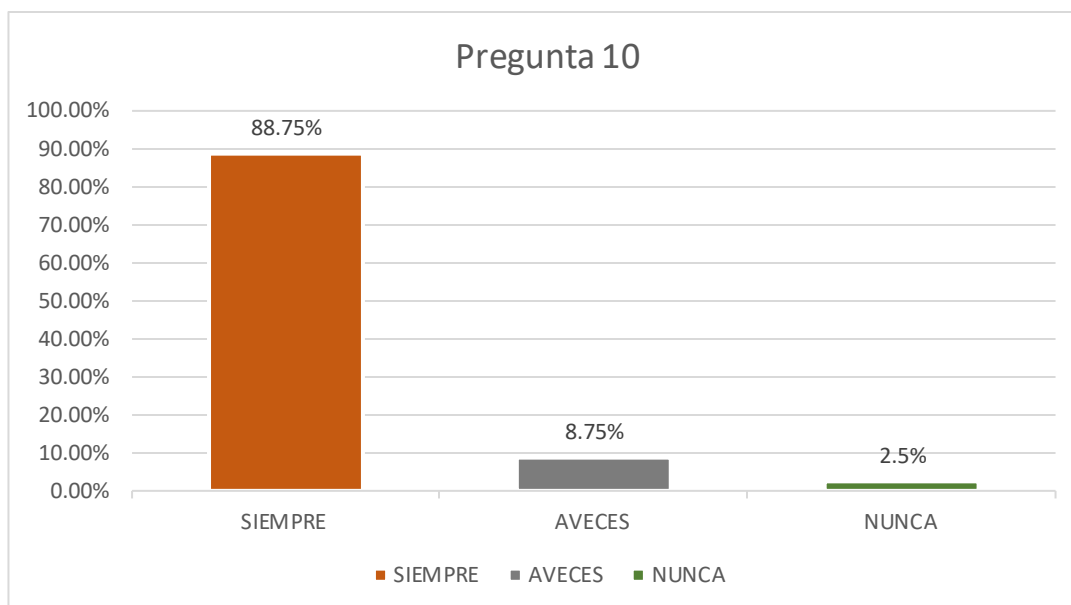
**Tabla X.**

P10 ¿Las personas con discapacidad sensorial enfrentan obstáculos para comunicarse con sus compañeros de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	71	88.75%
AVECES	7	8.75%
NUNCA	2	2.5%

Total	80	100,00%
-------	----	---------

Fuente: Data de resultados

**Figura 10**



**Interpretación:** En la Tabla X, Figura 10, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 encuestados respecto a si las personas con discapacidad sensorial enfrentan obstáculos para comunicarse con sus compañeros de trabajo. Los resultados evidencian una situación altamente desfavorable: el 88,75% afirma que estos obstáculos se presentan siempre, lo que revela grandes limitaciones en la comunicación laboral y la ausencia de mecanismos adecuados de apoyo. Asimismo, el 8,75% indica que estas dificultades ocurren a veces, lo que sugiere que, aunque existen entornos con mejores condiciones, estos no representan la norma. Solo el 2,5% manifiesta que nunca existen barreras comunicativas, porcentaje mínimo que demuestra que la inclusión comunicacional es excepcional. Estos datos reflejan la necesidad urgente de implementar estrategias de accesibilidad comunicativa, como intérpretes, tecnologías de apoyo y capacitaciones, para garantizar interacciones efectivas y un clima laboral verdaderamente inclusivo para las personas con discapacidad sensorial.

## **VARIABLE Y: IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES**

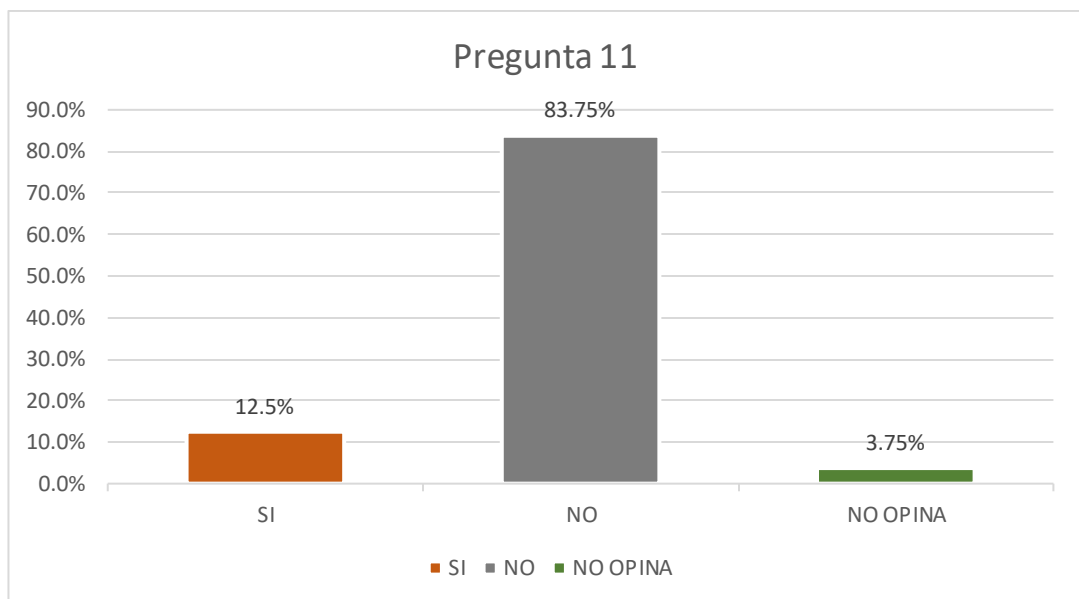
**Tabla XI.**

P11 ¿La empresa ha hecho modificaciones en los horarios laborales para adaptarse a las necesidades de los trabajadores con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	12.5%
NO	67	83.75%
NO OPINA	3	3.75%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 11**



**Interpretación:** En la Tabla XI, Figura 11, se muestran las respuestas de los 80 encuestados respecto a si las empresas han realizado modificaciones en los horarios laborales para adaptarse a las necesidades de los trabajadores con discapacidad. Los resultados reflejan una limitada disposición a implementar ajustes razonables: el 83,75% indica que no se han efectuado cambios en los horarios, lo que evidencia una falta de políticas inclusivas orientadas a garantizar condiciones de trabajo equitativas. Por otro lado, el 12,5% señala que sí se han realizado adaptaciones, lo que sugiere que algunas empresas muestran esfuerzos por cumplir con la normativa y atender las necesidades específicas de sus trabajadores. Finalmente, el

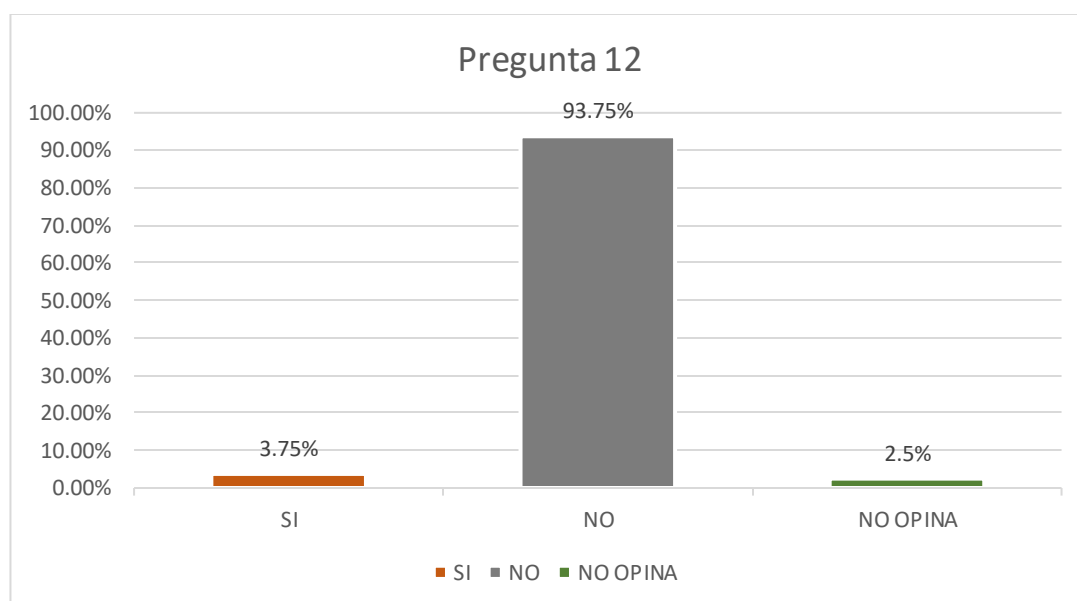
3,75% manifestó no opinar, lo cual podría reflejar desconocimiento o ausencia de información respecto a las medidas adoptadas. En general, estos datos revelan la necesidad de promover prácticas institucionales que aseguren ajustes laborales adecuados y favorezcan la plena inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

**Tabla XII.**

P12 ¿Su lugar de trabajo están adaptados físicamente (rampas, ascensores, espacios accesibles) para personas con discapacidad?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	3.75%
NO	75	93.75%
NO OPINA	2	2.5%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 12**



**Interpretación:** La Tabla XII y la Figura 12 presentan las respuestas de los 80 encuestados respecto a si su centro laboral cuenta con adaptaciones físicas como rampas, ascensores o espacios accesibles para personas con discapacidad. Los resultados evidencian un serio déficit en infraestructura inclusiva: el 93,75% afirma que no existen dichas adaptaciones, lo cual revela un incumplimiento generalizado de las condiciones mínimas de accesibilidad establecidas por la normativa vigente. Solo el 3,75% señala que su lugar de trabajo sí está

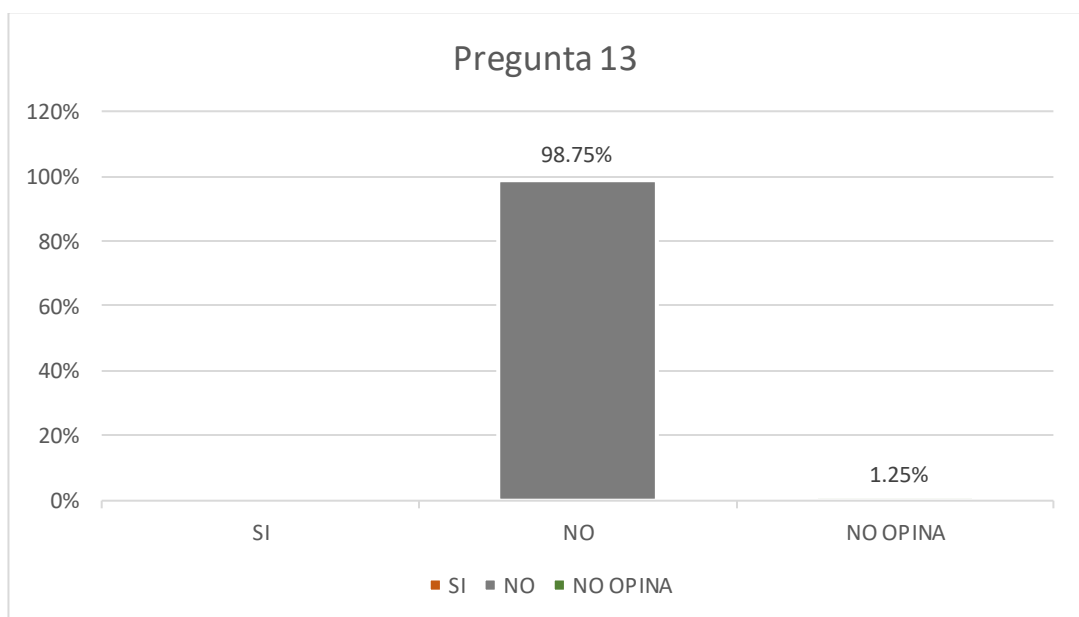
adaptado, porcentaje extremadamente reducido que evidencia la falta de inversión en infraestructura accesible. Además, el 2,5% manifiesta no opinar, posiblemente por desconocimiento o por no tener contacto directo con personas con discapacidad en su entorno laboral. Los datos reflejan la necesidad urgente de implementar mejoras estructurales que aseguren un entorno seguro, accesible y adecuado para garantizar la plena inclusión y movilidad de los trabajadores con discapacidad.

**Tabla XIII.**

P13 ¿Existen intérpretes de lengua de señas u otros apoyos de comunicación disponibles en la empresa?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	79	98.75%
NO OPINA	1	1.25%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 13**



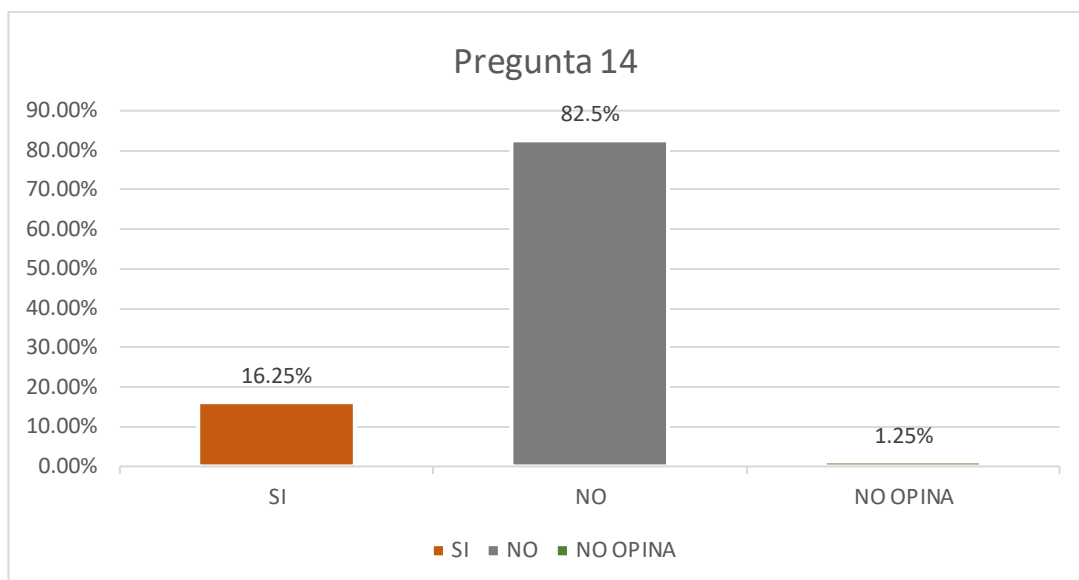
**Interpretación:** En la Tabla XIII, Figura 13, se muestran las respuestas de los 80 encuestados respecto a la disponibilidad de intérpretes de lengua de señas u otros apoyos de comunicación dentro de las empresas. Los resultados evidencian una ausencia casi absoluta de estos recursos: el 98,75% afirma que no existen intérpretes ni mecanismos alternativos de apoyo comunicacional, lo que refleja una seria limitación para la interacción efectiva de trabajadores con discapacidad. Asimismo, ningún encuestado señaló que la empresa cuente con dichos servicios, lo que confirma la falta de implementación de medidas básicas exigidas para garantizar entornos laborales inclusivos. Por otro lado, el 1,25% indicó no opinar, lo que podría deberse al desconocimiento de las políticas internas o a la ausencia de personal con discapacidad en su entorno inmediato. Los datos revelan la urgente necesidad de incorporar recursos de apoyo que permitan una participación plena y equitativa de todos los trabajadores.

**Tabla XIV.**

P14 ¿Crees que los ajustes razonables son proporcionados sin que los trabajadores tengan que enfrentar barreras burocráticas?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	16.25%
NO	66	82.5%
NO OPINA	1	1.25%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 14**



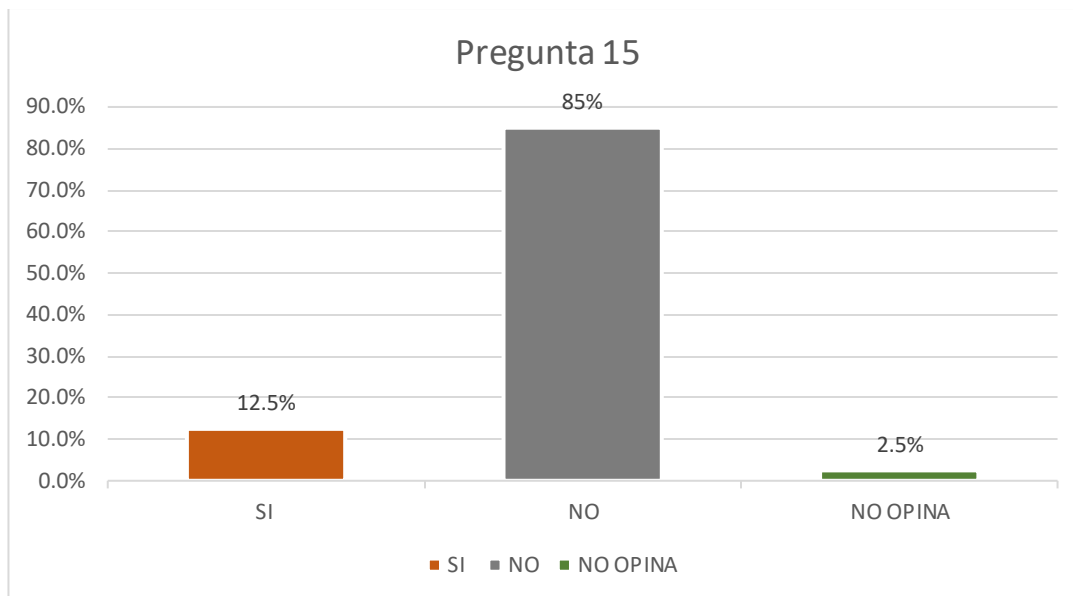
**Interpretación:** La Tabla XIV y la Figura 14 muestran las respuestas de los 80 encuestados respecto a si los ajustes razonables son otorgados sin que los trabajadores con discapacidad enfrenten barreras burocráticas. Los resultados evidencian una situación desfavorable: el 82,5% considera que no se brindan estos ajustes de manera accesible, lo que sugiere la presencia de trámites engorrosos, falta de procedimientos claros o resistencia institucional para implementar medidas de apoyo. Por su parte, el 16,25% señala que sí se otorgan sin dificultades, lo que indica la existencia de experiencias positivas, aunque claramente minoritarias. Finalmente, el 1,25% manifestó no opinar, lo que podría reflejar desconocimiento del proceso o una limitada interacción con estas solicitudes. Estos datos muestran la necesidad de simplificar los procedimientos administrativos, fortalecer la capacitación del personal responsable y asegurar mecanismos eficientes que garanticen el acceso oportuno a los ajustes razonables en el ámbito laboral.

**Tabla XV.**

P15 ¿La empresa tiene políticas claras sobre cómo solicitar y aplicar ajustes razonables?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	12.5%
NO	68	85%
NO OPINA	2	2.5%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 15**



**Interpretación:** En la Tabla XV, Figura 15, se muestran las percepciones de los 80 encuestados respecto a la existencia de políticas claras para solicitar y aplicar ajustes razonables en las empresas. Los resultados muestran un panorama poco favorable: el 85% afirma que no existen políticas definidas, lo que evidencia una ausencia de lineamientos formales que orienten a los trabajadores sobre los procedimientos para acceder a estos mecanismos de apoyo. Esta falta de claridad puede generar incertidumbre, demoras y dificultades en la implementación efectiva de los ajustes. Por otro lado, el 12,5% indica que sí existen políticas claras, lo que demuestra que algunas empresas han avanzado en la formalización de procedimientos inclusivos. Finalmente, el 2,5% manifiesta no opinar, posiblemente por desconocimiento o limitada interacción con estas disposiciones internas. Los resultados revelan la necesidad de fortalecer la elaboración, difusión y aplicación de políticas institucionales que garanticen un acceso transparente y efectivo a los ajustes razonables en el entorno laboral.

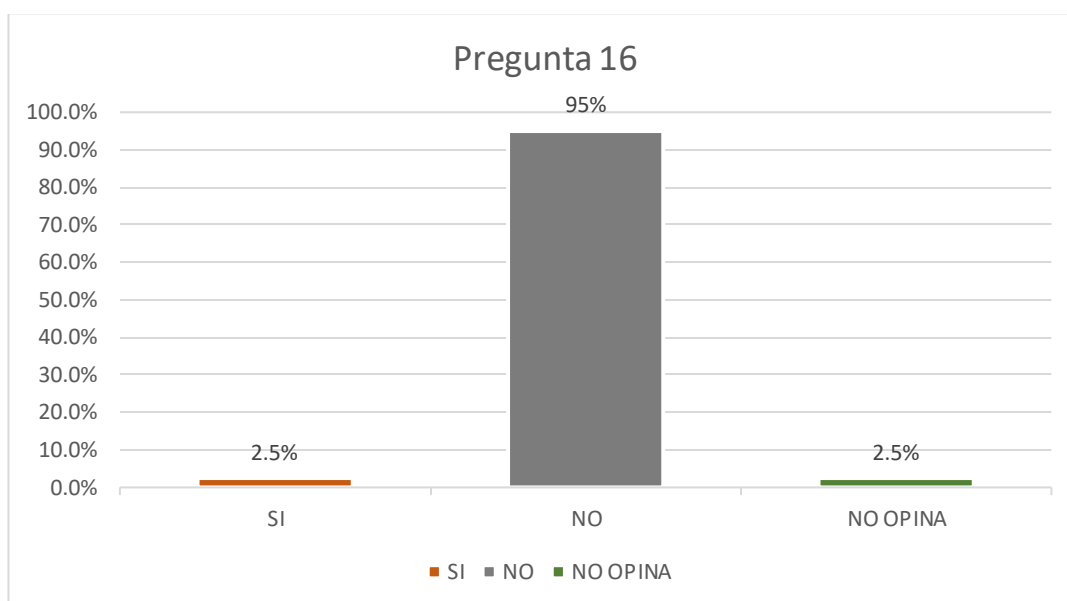
**Tabla XVI.**

P16 ¿Las autoridades realizan visitas periódicas a las empresas para verificar la accesibilidad de los espacios y la adecuación de los ajustes razonables?	
Frecuencia	Porcentaje

SI	2	2.5%
NO	76	95%
NO OPINA	2	2.5%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 16**



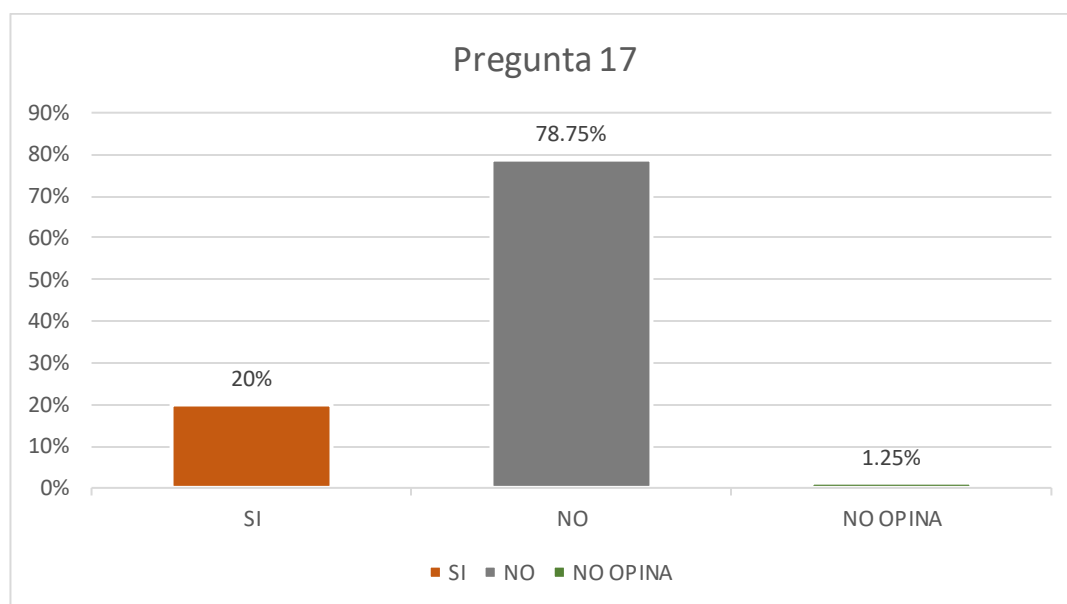
Interpretación: Los resultados presentados en la Tabla XVI, Figura 16, presentan las respuestas de los 80 encuestados sobre la realización de visitas periódicas por parte de las autoridades para verificar la accesibilidad de los espacios laborales y la adecuación de los ajustes razonables. Los resultados evidencian una marcada insuficiencia en la supervisión: el 95% señala que no se llevan a cabo estas visitas, lo que sugiere una débil fiscalización estatal y un limitado seguimiento del cumplimiento de las normativas de inclusión laboral. Solo el 2,5% afirma que sí se realizan inspecciones periódicas, porcentaje mínimo que refleja acciones aisladas y poco representativas. Asimismo, el 2,5% manifiesta no opinar, lo que podría estar asociado al desconocimiento sobre los procesos de supervisión. Los datos muestran la necesidad urgente de fortalecer los mecanismos de control, incrementar la presencia de las autoridades en los centros laborales y garantizar una verificación efectiva de las condiciones de accesibilidad e inclusión.

**Tabla XVII.**

P17 ¿La empresa realiza un seguimiento constante para identificar y abordar las nuevas necesidades de sus trabajadores con discapacidad?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	20%
NO	63	78.75%
NO OPINA	1	1.25%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 17**



**Interpretación:** La Tabla XVII y la Figura 17 muestran las percepciones de los 80 encuestados respecto a si la empresa realiza un seguimiento constante para identificar y atender nuevas necesidades de los trabajadores con discapacidad. Los resultados evidencian que el 78,75% afirma que no se realiza dicho seguimiento, lo que refleja una limitada atención a la evolución de las condiciones laborales y a los requerimientos específicos de este grupo de trabajadores. Solo el 20% indica que la empresa sí lleva a cabo este monitoreo, porcentaje que representa esfuerzos aislados y poco extendidos dentro del entorno laboral. Además, el 1,25% manifiesta no opinar, posiblemente por desconocimiento de los procedimientos internos o falta de comunicación institucional. Los datos evidencian la

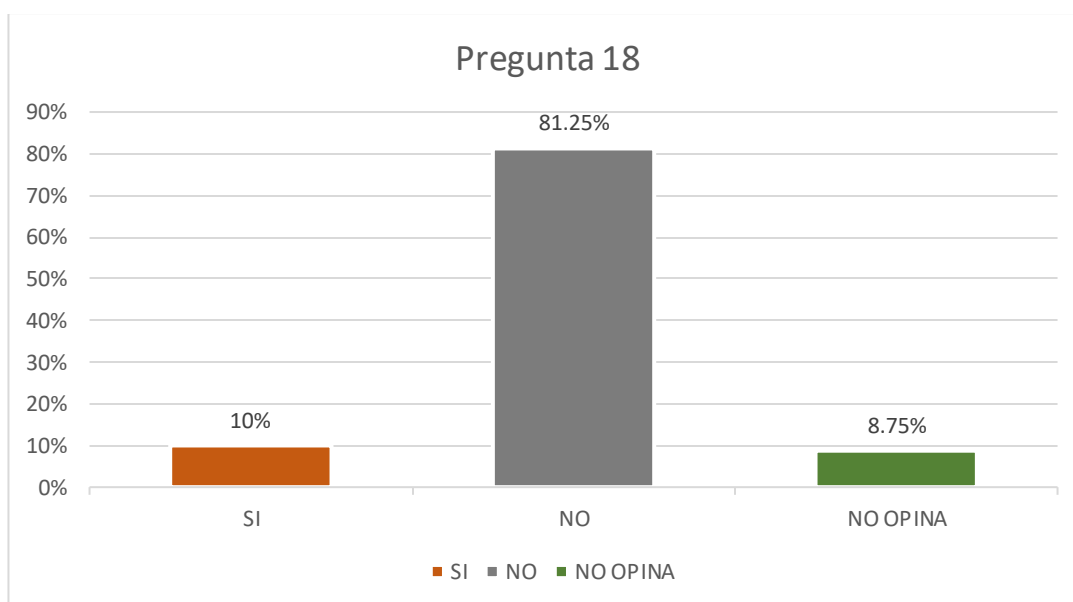
necesidad de fortalecer mecanismos sistemáticos de seguimiento que permitan garantizar una inclusión laboral efectiva, actualizada y acorde con las necesidades reales de los trabajadores con discapacidad.

**Tabla XVIII.**

P18 ¿La empresa varía los ajustes razonables cuando los trabajadores con discapacidad reportan que no son efectivos?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	10%
NO	65	81.25%
NO OPINA	7	8.75%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 18**



**Interpretación:** En la Tabla XVIII, Figura 18, se presentan las percepciones de los 80 encuestados respecto a la capacidad de la empresa para modificar los ajustes razonables cuando los trabajadores con discapacidad informan que estos no resultan efectivos. Los resultados evidencian una marcada falta de respuesta institucional: el 81,25% señala que no

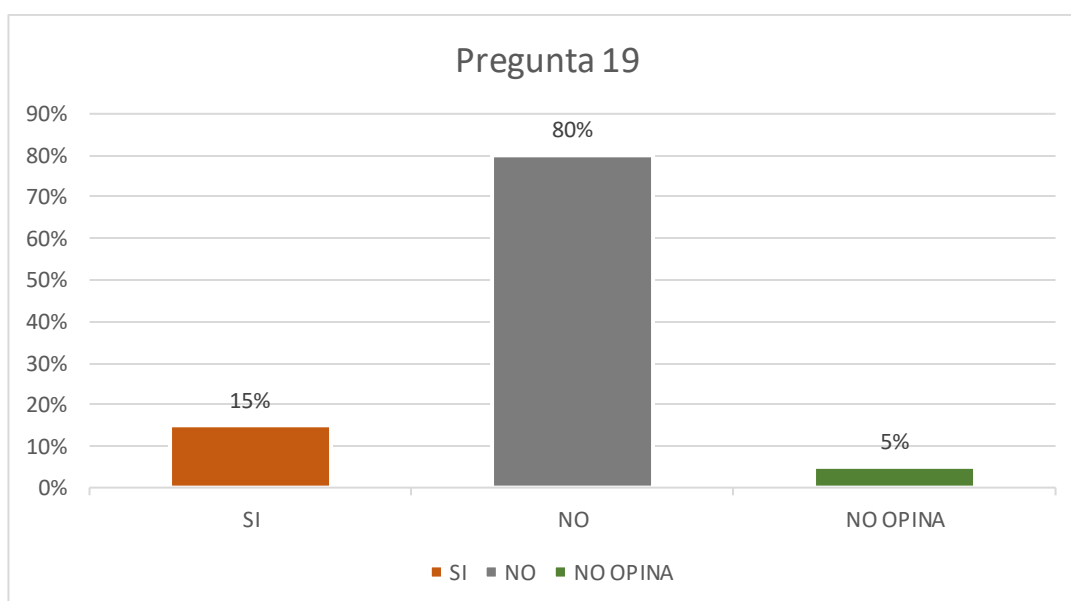
se realizan variaciones en los ajustes, lo que revela una gestión rígida y poco adaptativa frente a las necesidades reales de estos trabajadores. Solo el 10% indica que sí se efectúan cambios cuando los ajustes no funcionan adecuadamente, porcentaje reducido. Por su parte, el 8,75% no emite opinión, lo que podría reflejar desconocimiento sobre los procedimientos internos o falta de comunicación sobre la implementación de ajustes. Estos datos subrayan la necesidad de adoptar una gestión más flexible, dinámica y centrada en la persona, que garantice la efectividad continua de los ajustes razonables.

**Tabla XIX.**

P19 ¿Las autoridades (SUNAFIL, CONADIS, MTPE) realizan seguimiento a las quejas de los empleados sobre la falta de ajustes razonables en las empresas privadas?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	15%
NO	64	80%
NO OPINA	4	5%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 19**



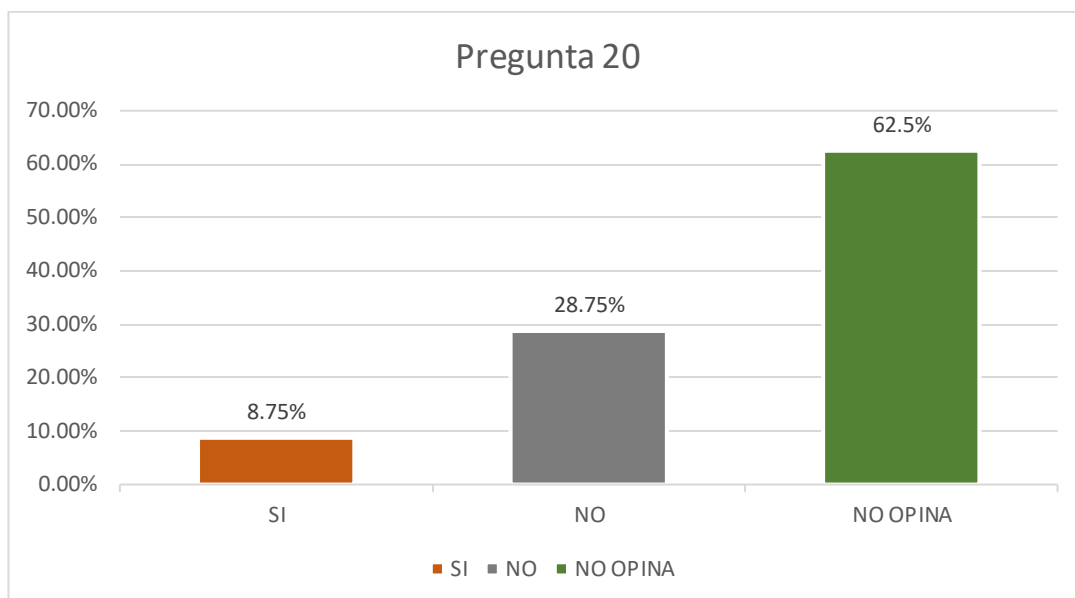
**Interpretación:** Los resultados presentados en la Tabla XIX, Figura 19, muestran la percepción de los 80 encuestados respecto al seguimiento que realizan las autoridades — SUNAFIL, CONADIS y el MTPE— sobre las quejas relacionadas con la falta de ajustes razonables en el sector privado. Los resultados revelan una significativa ausencia de control institucional, ya que el 80% de los participantes afirma que no existe un seguimiento efectivo por parte de estas entidades. Este dato evidencia una brecha importante entre la normativa de inclusión laboral y su fiscalización real. Solo el 15% considera que sí se realiza un seguimiento, lo que sugiere acciones puntuales, pero insuficientes para garantizar derechos laborales igualitarios. Además, el 5% manifiesta no tener opinión, lo que puede reflejar desconocimiento sobre los mecanismos de denuncia o la falta de información sobre las respuestas institucionales. Estos datos destacan la necesidad urgente de fortalecer los sistemas de supervisión y garantizar que las quejas sean atendidas de manera oportuna y efectiva.

**Tabla XX.**

P20 ¿Existen mecanismos establecidos para sancionar a las empresas que no implementan los ajustes razonables requeridos por la ley?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	8.75%
NO	23	28.75%
NO OPINA	50	62.5%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 20**



**Interpretación:** En la Tabla XX, Figura 20, se muestran las respuestas de los 80 encuestados respecto a la existencia de mecanismos formales para sancionar a las empresas que incumplen la implementación de ajustes razonables establecidos por ley. Los resultados evidencian un alto nivel de desconocimiento: el 62.5% de los participantes indica no opinar, lo que sugiere una falta de información clara sobre los procedimientos sancionadores o una limitada difusión de estos mecanismos por parte de las instituciones responsables. Asimismo, el 28.75% señala que no existen tales mecanismos, lo que refleja la percepción de ausencia de control o de ineficacia en la aplicación normativa. Solo el 8.75% considera que sí existen mecanismos de sanción, aunque esta proporción resulta insuficiente para demostrar un sistema de fiscalización sólido. Por consiguiente, estos datos revelan una preocupante falta de conocimiento y transparencia respecto a los procesos sancionadores, así como la necesidad de fortalecer la comunicación institucional y garantizar un marco más visible y efectivo de cumplimiento.

### **Prueba de normalidad**

$H_0$ : Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

$H_1$ : Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

**Tabla XXI.**

***Prueba de normalidad***

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	0.262	80	0.000	0.873	80	0.000
IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES	0.225	80	0.000	0.896	80	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Data de resultados

Para la prueba de normalidad se emplearon los estadísticos de Kolmogorov-Smirnov, ya que el tamaño muestral fue superior a 50 participantes. Los valores de significancia obtenidos ( $p = 0.000$ ) son menores que el nivel de significancia establecido ( $\alpha = 0.05$ ). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) de que los datos tienen distribución normal. Este resultado sugiere que los datos no siguen una distribución normal en ambas variables: Derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad e Implementación de ajustes razonables. Dado que los datos no cumplen con el supuesto de normalidad, se optó por utilizar una prueba no paramétrica para el análisis de correlación. Específicamente, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman), que es adecuado para datos no normales.

**Prueba de hipótesis general**

**Hipótesis nula:  $H_0: r_{xy} = 0$**

Entre derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad y la implementación de ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, no existe una relación muy importante.

**Hipótesis alterna:  $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$**

Entre derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad y la implementación de ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe una relación muy importante.

**Nivel de significación:** $\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)**Regla de decisión:** $p > \alpha =$  acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna $p < \alpha =$  rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna**Estadígrafo de Prueba:**

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

			VAR X: DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	VAR Y: IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES
Rho de Spearman	VAR X: DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Coeficiente de correlación  Sig. (bilateral)  N	1.000      80	.380 *      80
	VAR Y: IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES	Coeficiente de correlación  Sig. (bilateral)  N	.380 *      80	1.000      80

De acuerdo con la prueba de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r_s = 0.380$  y un valor de  $p = 0.001$ , el cual es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ . En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), lo que indica que, entre el derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad y la implementación de ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe una relación muy importante. Lo que indica que, a medida que las empresas aplican con mayor efectividad los ajustes razonables, se fortalece el cumplimiento del derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad. El grado de adecuación de los entornos y condiciones laborales para las personas con discapacidad constituye un elemento clave para garantizar la participación plena y en igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

**Hipótesis nula:  $H_0: r_{xy} = 0$**

Entre la inclusión laboral de personas con discapacidad motora y el cumplimiento de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, no existe una relación sustancial.

**Hipótesis alterna:  $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$**

Entre la inclusión laboral de personas con discapacidad motora y el cumplimiento de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe una relación sustancial.

**Nivel de significación:**

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

**Regla de decisión:**

$p > \alpha =$  acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$  rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

**Estadígrafo de Prueba:**

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman.

	D1: MOTORA	D1: SENSORIAL
--	------------	---------------

Rho de Spearman	D1: MOTORA	Coefficiente de correlación	1.000	0.379*
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	80	80
	D1: SENSORIAL	Coefficiente de correlación	0.379*	1.000
	AL	Sig. (bilateral)	0.001	
		N	80	80

De acuerdo con la prueba de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r_s = 0.379$  y un valor de  $p = 0.001$ , el cual es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ . Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Esto indica que, entre la inclusión laboral de personas con discapacidad motora y el cumplimiento de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe una relación sustancial. Lo que demuestra que a medida que las empresas implementan de manera más adecuada los ajustes razonables establecidos por la normativa, se incrementan las condiciones que favorecen la participación e integración laboral de las personas con discapacidad motora. El nivel de cumplimiento de estos ajustes constituye un factor determinante para promover entornos laborales inclusivos y garantizar el ejercicio efectivo de los derechos laborales de esta población.

### **Prueba Hipótesis específica 2**

**Hipótesis nula:  $H_0: r_{xy} = 0$**

Entre la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y el monitoreo de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, no existe un vínculo muy significativo.

**Hipótesis alterna:  $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$**

Entre la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y el monitoreo de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe un vínculo muy significativo.

**Nivel de significación:**

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

**Regla de decisión:**

$p > \alpha =$  acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$  rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

**Estadígrafo de Prueba:**

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

		D2: CUMPLIMIENTO	D2: MONITOREO
Rho de Spearman	D2: CUMPLIMIENTO	1.000	,380*
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	80	80
	D2: MONITOREO	,380*	1.000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	80	80

De acuerdo con la prueba de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r_s = 0.380$  y un valor de  $p = 0.001$ , el cual es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ . Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Esto indica que, entre la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y el monitoreo de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe un vínculo muy significativo. El resultado evidencia que, a medida que se fortalecen los mecanismos de supervisión y seguimiento en la implementación de ajustes razonables, se generan condiciones más favorables para la inserción laboral de las personas con discapacidad sensorial. En este sentido, el adecuado monitoreo no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también contribuye a la creación de entornos laborales accesibles, equitativos y respetuosos de los derechos fundamentales de los trabajadores con discapacidad sensorial.

#### IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

En esta sección de la Tesis se llevará a cabo la discusión de cada hipótesis planteada, iniciando con la Hipótesis Específica 1, seguida de la Hipótesis Específica 2, para finalmente abordar la Hipótesis General. Para ello, se consideraron los resultados presentados en las Tablas y Figuras correspondientes, así como los antecedentes o bases teóricas relevantes. Además, en cada discusión se incluirá la aportación de la investigadora.

En la **Hipótesis Específica 1**, se afirmó que, entre la inclusión laboral de personas con discapacidad motora y el cumplimiento de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe una relación sustancial. Para contrastar y validar esta hipótesis se recurre a los resultados de la Tabla III y Figura 3, en donde, se muestran las percepciones de los 80 encuestados respecto a si las empresas proporcionan equipos o herramientas adaptadas para trabajadores con discapacidad motora. Los resultados evidencian un panorama claramente desfavorable: el 81,25% afirma que las empresas nunca brindan estos recursos, lo cual muestra una carencia significativa en la implementación de condiciones laborales accesibles. Asimismo, el 16,25% señala que las adaptaciones se otorgan a veces, lo que sugiere que en algunos casos existen esfuerzos puntuales, pero no políticas institucionalizadas ni sostenibles. Solo el 2,5% indica que siempre se proporcionan equipos adaptados, porcentaje mínimo que revela un compromiso empresarial muy limitado. Estos datos reflejan que la mayoría de trabajadores con discapacidad motora no cuenta con las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera adecuada, lo que evidencia la urgencia de fortalecer la accesibilidad, la adecuación del entorno laboral y el cumplimiento de la normativa vigente. También, de los Resultados de la Tabla XII, Figura 12, se aprecia las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales respecto a si su centro laboral cuenta con adaptaciones físicas como rampas, ascensores o espacios accesibles para personas con discapacidad. Los resultados evidencian un serio déficit en infraestructura inclusiva, ya que el 93,75% afirma que no existen dichas adaptaciones, lo cual revela un incumplimiento generalizado de las condiciones mínimas de accesibilidad establecidas por la normativa vigente. Solo el 3,75% señala que su lugar de trabajo sí está adaptado, porcentaje extremadamente reducido que evidencia la falta de inversión en infraestructura accesible. Además, el 2,5% manifiesta no opinar, posiblemente por desconocimiento o por no tener contacto directo con personas con discapacidad en su entorno laboral. Los datos reflejan la necesidad urgente de implementar mejoras estructurales que aseguren un entorno seguro, accesible y adecuado para garantizar la plena inclusión y movilidad de los trabajadores con discapacidad. Lo presentado coincide con lo manifestado por Pumachapi; Sulluchuco (2022) quienes afirman que, aunque “La Ley General de Personas con Discapacidad tiene un impacto significativo en la inserción laboral actual y debería ser implementada y respetada por los sectores público y

privado; no obstante, su incumplimiento provoca situaciones que afectan los derechos laborales de las personas con discapacidad. (p. 50). Actualmente, la adecuación de infraestructura mediante ajustes razonables en los centros laborales del sector privado es limitada, la investigación indica que los empleadores perciben estos cambios como un costo extra, lo que fuerza a las personas con discapacidad a ajustarse a espacios no adecuados, perjudicando su movilidad y bienestar físico”.

En ese sentido, la información obtenida demuestra que el nivel de inclusión laboral está directamente relacionado con el cumplimiento de los ajustes razonables. Cuando estos no se implementan, se limitan las oportunidades, la autonomía y el desenvolvimiento de los trabajadores con discapacidad motora. Por ello, se reafirma que mejorar las condiciones físicas y laborales no solo es necesario para garantizar un trato justo, sino también para promover entornos inclusivos donde las personas puedan desempeñarse en igualdad de condiciones. Con estos resultados, la Hipótesis Específica 1 queda validada, ya que se confirma que el cumplimiento de los ajustes razonables influye de manera importante en la inclusión laboral dentro del sector privado de la provincia de Ica.

Por otro lado, en la **Hipótesis Específica 2**, se planteó que, entre la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y el monitoreo de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe un vínculo muy significativo. Para validar esta hipótesis recurrimos a los resultados de la Tabla VI, figura 6, en donde, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 encuestados respecto a si las políticas de inclusión laboral en las empresas privadas consideran capacitaciones específicas sobre discapacidad sensorial para sus empleados. Los resultados evidencian un panorama ampliamente desfavorable, en vista que el 92,50% señala que nunca se brinda este tipo de capacitación, lo que demuestra una marcada ausencia de formación especializada y una limitada preparación del personal para interactuar adecuadamente con trabajadores que presentan discapacidad sensorial. Asimismo, el 6,3% indica que estas capacitaciones se ofrecen a veces, lo cual sugiere la existencia de esfuerzos aislados que no alcanzan a consolidarse como una práctica institucional. Solo el 1,25% afirma que siempre se realizan, porcentaje mínimo que evidencia un compromiso empresarial muy reducido. Estos resultados subrayan la urgencia de implementar programas de sensibilización y formación continua que fortalezcan una verdadera cultura de inclusión laboral. Por otro lado, en la Tabla XVI, Figura 16, presentan las respuestas de los 80 encuestados sobre la realización de visitas periódicas por parte de las autoridades para verificar la accesibilidad de los espacios laborales y la adecuación de los ajustes razonables. Los resultados evidencian una marcada insuficiencia en la supervisión, a razón, de que el 95% señala que no se llevan a cabo estas visitas, lo que sugiere una débil fiscalización estatal y un limitado seguimiento del cumplimiento de las normativas de inclusión laboral. Solo el 2,5% afirma que sí se realizan inspecciones periódicas, porcentaje mínimo que refleja acciones aisladas y poco representativas. Asimismo, el 2,5% manifiesta no opinar, lo que podría estar asociado al desconocimiento sobre los

procesos de supervisión. Los datos muestran la necesidad urgente de fortalecer los mecanismos de control, incrementar la presencia de las autoridades en los centros laborales y garantizar una verificación efectiva de las condiciones de accesibilidad e inclusión. Los resultados obtenidos, coinciden con Ormeño (2020), quien concluye que “las autoridades administrativas y judiciales deben prestar especial atención al seguimiento de las medidas que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad, garantizando así el efectivo ejercicio de su derecho al trabajo”. (p. 15) ello evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y fiscalización en el sector privado, de modo que las políticas inclusivas no se limiten al plano normativo, sino que se traduzcan en prácticas concretas y sostenibles. Un monitoreo más riguroso permitiría identificar deficiencias, corregirlas oportunamente y asegurar que las empresas cumplan con los estándares de accesibilidad e igualdad de oportunidades establecidos por la ley. De lo expuesto, se interfiere que la ausencia de supervisión y capacitación especializada no solo limita la efectividad de los ajustes razonables, sino que reproduce barreras estructurales que perpetúan la exclusión laboral de las personas con discapacidad sensorial. En este sentido, el fortalecimiento institucional y el compromiso activo del Estado y del sector privado se presentan como requisitos indispensables para avanzar hacia un modelo laboral verdaderamente inclusivo y acorde con los derechos humanos.

Por último, en la **Hipótesis General** se demostró que, entre el derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad y la implementación de ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe una relación muy importante, lo afirmado por esta hipótesis se demuestra con los resultados de la Tabla I y la Figura 1, donde se recogen las percepciones de los 80 encuestados respecto si la empresas cumplen con la cuota mínima del 3% destinada a personas con discapacidad según la ley. De los resultados se evidencian que el 90% de los participantes afirman que las empresas nunca cumplen con esta obligación legal, lo que revela una situación crítica de exclusión laboral y una débil fiscalización estatal. Asimismo, un 7,5% señala que dicho cumplimiento ocurre a veces, lo cual sugiere la existencia de prácticas esporádicas, posiblemente vinculadas a acciones puntuales o formales más que a políticas sostenidas de inclusión. Solo el 2,5% indica que las empresas siempre cumplen la cuota establecida, porcentaje mínimo que evidencia un compromiso muy limitado. Estos resultados reflejan la necesidad urgente de fortalecer los mecanismos de supervisión y promover una cultura empresarial orientada al respeto de los derechos laborales de las personas con discapacidad. A ello, se suman los resultados de la Tabla XV, Figura 15, donde se analizan las percepciones de los 80 encuestados respecto a la existencia de políticas claras para solicitar y aplicar ajustes razonables en las empresas. El 85% afirma que no existen políticas definidas, lo que evidencia una ausencia de lineamientos formales que orienten a los trabajadores sobre los procedimientos para acceder a estos mecanismos de apoyo. Esta falta de claridad puede generar incertidumbre, demoras y dificultades en la implementación efectiva de los ajustes. Por otro lado, el 12,5% indica que sí existen políticas claras, lo que demuestra que algunas

empresas han avanzado en la formalización de procedimientos inclusivos. Finalmente, el 2,5% manifiesta no opinar, posiblemente por desconocimiento o limitada interacción con estas disposiciones internas. Los resultados revelan la necesidad de fortalecer la elaboración, difusión y aplicación de políticas institucionales que garanticen un acceso transparente y efectivo a los ajustes razonables en el entorno laboral.; lo expuesto guarda relación con lo señalado por Carrasco; Castilla (2024) quienes concluyen que “Las personas con discapacidad que trabajan en instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco manifiestan estar “de acuerdo” con el proceso de inclusión laboral que experimentan; sin embargo, advierten que para acceder a sus puestos, fue necesario capacitarse e informarse sobre sus derechos, a fin de exigir el cumplimiento de la cuota laboral establecida, debido a la falta de mecanismos efectivos de supervisión por parte del Estado. Asimismo, señalan que, aunque los responsables de las oficinas de Recursos Humanos afirman conocer la Ley N.º 29973, en la práctica muchas instituciones no aplican la cuota laboral, principalmente porque algunos puestos requieren perfiles con formación académica superior”. (p. 94). En esa misma línea, se percibió que las personas con discapacidad enfrentan una barrera adicional que limita de manera significativa su adecuada inclusión laboral, debido a que muchos centros de trabajo carecen de rampas, ascensores, señalización adecuada u otros ajustes razonables que permitan un desplazamiento seguro y autónomo.

## V. CONCLUSIONES.

- 1) Luego de analizar la información obtenida para las dimensiones motora y cumplimiento, con los instrumentos de recolección preparados para la ocasión, se demuestra que entre la inclusión laboral de personas con discapacidad motora y el cumplimiento de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe una relación sustancial, asimismo, los resultados presentados en la Tabla III, Figura 3, así como en la Tabla XII, Figura 12, muestran que la mayoría de empresas no brinda equipos adaptados ni cuenta con infraestructura accesible, lo que evidencia un cumplimiento muy limitado de lo que exige la ley. Por ello, se reafirma que a medida que las empresas implementan de manera más adecuada los ajustes razonables establecidos por la normativa, se incrementan las condiciones que favorecen la participación e integración laboral de las personas con discapacidad motora. El nivel de cumplimiento de estos ajustes constituye un factor determinante para promover entornos laborales inclusivos y garantizar el ejercicio efectivo de los derechos laborales de esta población.
- 2) Con la data obtenida para las dimensiones de sensorial y monitoreo, a partir de la aplicación de los Cuestionarios correspondientes, se puede afirmar que entre la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y el monitoreo de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe un vínculo muy significativo; lo anotado se contrasta y valida con los resultados de la Tabla VI, Figura 6; así como de la Tabla XVI, Figura 16, que demuestran que la gran mayoría de empresas no brinda capacitaciones sobre discapacidad sensorial ni reciben visitas de supervisión por parte de las autoridades, lo que refleja una falta de preparación y una débil fiscalización. Por ello, queda demostrado que, a medida que se fortalecen los mecanismos de supervisión y seguimiento en la implementación de ajustes razonables, se generan condiciones más favorables para la inserción laboral de las personas con discapacidad sensorial. En este sentido, el adecuado monitoreo no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también contribuye a la creación de entornos laborales accesibles, equitativos y respetuosos de los derechos fundamentales de los trabajadores con discapacidad.
- 3) La información recogida a través de los instrumentos de recolección de datos de nuestros colaboradores, en relación a las variables Derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad e Implementación de ajustes razonables, permiten confirmar que entre el derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad y la implementación de ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe una relación muy importante; la información presentada se contrasta y valida con los resultados de la Tabla I, Figura 1; Tabla XV, Figura 15, que muestran que la mayoría de empresas no cumple con la cuota laboral

obligatoria, ni cuenta con políticas claras para solicitar y aplicar ajustes razonables, lo que evidencia un escenario de limitada inclusión laboral. Por ello, se reafirma que a medida que las empresas aplican con mayor efectividad los ajustes razonables, se fortalece el cumplimiento del derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad. El grado de adecuación de los entornos y condiciones laborales para las personas con discapacidad constituye un elemento clave para garantizar la participación plena y en igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

- 1) A las empresas del sector privado de la provincia de Ica, fortalecer la implementación de ajustes razonables dirigidos a personas con discapacidad motora, priorizando la adecuación de la infraestructura accesible y la provisión de equipos adaptados. Para ello, se recomienda incorporar planes internos de accesibilidad, capacitar al personal en inclusión laboral y destinar recursos específicos para adecuaciones físicas y tecnológicas. El cumplimiento progresivo de estas medidas permitirá garantizar condiciones laborales dignas, disminuir las barreras existentes y asegurar el ejercicio efectivo del derecho a la inclusión laboral.
- 2) A las autoridades competentes, como SUNAFIL y CONADIS, reforzar las acciones de supervisión y monitoreo en el sector privado de la provincia de Ica, mediante visitas periódicas, evaluaciones técnicas y emisión de informes que verifiquen la implementación de ajustes razonables para personas con discapacidad sensorial. Asimismo, se sugiere promover programas de capacitación dirigidos a empleadores y trabajadores sobre accesibilidad sensorial, herramientas inclusivas y obligaciones legales vigentes. Un monitoreo más riguroso permitirá mejorar la preparación de las empresas y garantizar entornos laborales accesibles y equitativos.
- 3) A las empresas privadas, adoptar políticas institucionales claras sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, que incluyan procedimientos para solicitar, evaluar y ejecutar ajustes razonables, así como mecanismos internos que aseguren el cumplimiento de la cuota laboral prevista por la normativa. Se recomienda implementar manuales de buenas prácticas, designar responsables de inclusión laboral y promover procesos de sensibilización continua. Estas acciones permitirán fortalecer el ejercicio pleno del derecho a la inclusión laboral y reducir las brechas de acceso al empleo formal.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Acuña Alvarez Miguel Angel. (2016) Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú S.A., Tesis de Pre grado sustentada en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Acuña Cárdenas, L. E., Álvarez Pintado, M., Flores Ccarhuas, M. E., Castillo Maco, R. S., & Vallejos Robinson, A. F. (2016). Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú SA.
- Albarracín Aparicio, R. A.; Garcia E.; et.al. (2021). Inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del sector privado de Lima Metropolitana en el año 2021. Disponible en: <https://repositorio.isil.pe/handle/123456789/551>
- Aristizábal Gómez, K. V. (2021) Los ajustes razonables. Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8352855>
- Banco Mundial (3 de 04 de 2023). La inclusión de la discapacidad. Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>
- Calsin, J., & Yaneth, R. Factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Puno-2017. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/9839>
- Carrasco Mamani, K.E.; Castilla Avalos, L.M. (2024) Inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023. Disponible en: <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/8998>
- Castañeda Zapata, D. Y., et. al. (2021). Ergonomía e inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve. Febrero de 2019. Revista Sapientía, 13(25). <https://revistas.uniajc.edu.co/index.php/sapientia/article/view/85>
- Congreso de la República del Perú. (2012). Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Diario Oficial El Peruano, 24 de diciembre de 2012.
- Díaz García, L. I.; et. al. (2021). REGULATION OF THE LABOR INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE PRIVATE SECTOR OF IBEROAMERICA. AN EVALUATION USING THE CONVENTION. Revista chilena de derecho, 48(3), 25-54, de [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-34372021012000025&script=sci\\_arttext&lng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-34372021012000025&script=sci_arttext&lng=en)
- Fundación Descubreme. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE INCLUIR? Disponible en: <https://www.descubreme.cl/inclusion-laboral/>

- Gamarra, M. A.; et. al (2021). Dinámicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en los programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2018-2020. [Archivo PDF]. <https://www.mimp.gob.pe/omep/pdf/evidencias/CONADIS2021d.pdf>
- GUÍA BÁSICA DE AJUSTES RAZONABLES. 26 de febrero de 2021. Disponible en: <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/wp-content/uploads/2021/09/Guia-de-ajustes-Razonables-MTPE-y-INR-.pdf>
- Mollo, J. (15 noviembre 2023). Inclusión laboral de personas con discapacidad en Perú. *PwC Perú*. <https://desafios.pwc.pe/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-peru/>
- OIT (2025) Impulsa la inclusión laboral de personas con discapacidad: del diálogo a la acción hacia la justicia social. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-impulsa-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-del-dialogo>
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD – OMS (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Ginebra, Suiza. Consulta: 5 de octubre de 2015. ([http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/es/](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/))
- Ormeño Terreros, G. M. (2020). Los ajustes razonables como condición de trabajo para los trabajadores con discapacidad en el sector privado. Disponible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16081>
- Perez Roque, Isabel. (2015) Inclusión Laboral de la persona que tiene a su cargo una persona con discapacidad severa, Tesis de Pre grado sustentado en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno – Perú
- Pumachapi Huamani, A. & Sulluchuco Castillo, L.D. (2022). Los efectos de la ley general de las personas con discapacidad en la inserción laboral. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88500>
- Taberero Taberero, L. (2024). Inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas ordinarias: retos para la dirección de recursos humanos.
- Torres Cadillo, R. I. (2024). La protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Una preocupación permanente. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 7(10), 213-241. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/947>
- Urries, J. (2015) Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Recuperado el 10 de Setiembre del 2017 y disponible en: <https://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>.

Zapata Carnaque, 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? Universidad César Vallejo – Perú.

## **VIII. ANEXOS:**

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

ANEXO 4: DATA DE RESULTADOS POR VARIABLE, DIMENSIÓN.

ANEXO 5: INFOGRAFÍAS. ESQUEMAS ALUSIVOS AL TEMA.

ANEXO 6: CUESTIONARIO Y ESCALA DE VALIDACIÓN DEL JUEZ EXPERTO

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA TESIS**

**"DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES EN EL SECTOR PRIVADO DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑO 2024"**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION	TECNICAS/ INSTRUMENTOS	METODOLOGIA.
<p><b>GENERAL</b> ¿Existe relación entre derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad y la implementación de ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO 1.</b> ¿Se establece una relación entre la inclusión laboral de personas con discapacidad motora y el cumplimiento de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO 2</b> ¿Cuál es la relación entre la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y el monitoreo de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024?</p>	<p><b>GENERAL</b> Identificar la relación existente entre derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad y la implementación de ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1:</b> Establecer si existe relación entre la inclusión laboral de personas con discapacidad motora y el cumplimiento de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2:</b> Delimitar si existe relación entre la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y el monitoreo de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024.</p>	<p><b>GENERAL</b> Entre derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad y la implementación de ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe una relación muy importante.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:</b> Entre la inclusión laboral de personas con discapacidad motora y el cumplimiento de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe una relación sustancial.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:</b> Entre la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y el monitoreo de los ajustes razonables en el sector privado de la provincia de Ica, año 2024, existe un vínculo muy significativo.</p>	<p align="center"><b>Variable X</b></p> <p align="center">DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p> <p align="center"><b>Variable Y</b></p> <p align="center">IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES</p>	<p align="center">MOTORA</p> <p align="center">SENSORIAL</p> <p align="center">CUMPLIMIENTO</p> <p align="center">MONITOREO</p>	<p><b>DE LA VARIABLE X:</b></p> <p>INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTORA.</p> <p>INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SENSORIAL.</p> <p><b>DE LA VARIABLE Y:</b></p> <p>CUMPLIMIENTO DE LOS AJUSTES RAZONABLES</p> <p>MONITOREO DE LOS AJUSTES RAZONABLES</p>	<p>BUENA</p> <p>REGULAR</p> <p>MALA</p>	<p><b>TECNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> CUESTIONARIO SOBRE DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.</p> <p><b>TECNICA:</b> Entrevista</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> CUESTIONARIO SOBRE IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES.</p>	<p><b>ENFOQUE: MIXTO</b> Cuantitativo y Cualitativo, los resultados obtenidos se apreciarán en los correspondientes Cuadros Estadísticos. Procesamiento cualitativo de Encuestas realizadas.</p> <p><b>TIPO.</b> Por su FINALIDAD: Es BASICA. Por su NIVEL DE PROFUNDIDAD: es una investigación CORRELACIONAL. Por su RELACIÓN CON EL DERECHO: Sociológica Funcional. EN LO CUALITATIVO: Enfoque Fenomenológico con Estudio de Caso.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> Corresponde a una investigación Descriptiva Correlacional que se representa:</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>En donde:  <b>M:</b> Empresas, Abogados laborales, personas con discapacidad e inspectores laborales.  <b>Ox:</b> DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.  <b>Oy:</b> IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES.  <b>R:</b> Factor de correlación.</p>

**ANEXO 2: MATRIZ DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLES DE LA TESIS  
“DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES  
RAZONABLES EN EL SECTOR PRIVADO DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑO 2024”**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE X</b>  DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	La inclusión laboral implica brindar un empleo a las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, bajo las mismas condiciones laborales, es decir, tareas, horarios y remuneraciones como las de cualquier otro trabajador de la organización. (Fundación Descúbrame)	Mediante el Cuestionario sobre Derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad se obtendrán datos, información para esta variable de estudio. Este instrumento constará de 10 reactivos que los colaboradores llenarán de forma anónima y lo más sinceramente posible.	MOTORA	INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTORA.	1. ¿Las empresas cumplen con la cuota mínima del 3% para personas con discapacidad según la ley? 2. ¿Los trabajadores con discapacidad motora enfrentan barreras de aceptación por parte de sus compañeros de trabajo y superiores? 3. ¿Las empresas proporcionan equipos o herramientas adaptadas para personas con discapacidad motora? 4. ¿Se garantiza que las personas con discapacidad motora no sean discriminadas en sus procesos de evaluación y ascenso? 5. ¿La SUNAFIL fiscaliza el cumplimiento de las leyes de inclusión laboral en el sector privado de Ica?	<b>Siempre</b>  <b>A veces</b>  <b>Nunca</b>
			SENSORIAL	INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SENSORIAL.	6. ¿Las políticas de inclusión laboral en las empresas privadas incluyen capacitación específica sobre la discapacidad sensorial para los empleados? 7. ¿Las personas con discapacidad sensorial tienen acceso a tecnologías de apoyo (como software de lectura o intérpretes de lengua de señas) en el sector privado? 8. ¿Las personas con discapacidad sensorial tienen las mismas oportunidades de ascenso que sus compañeros sin discapacidad? 9. ¿Crees que las personas con discapacidad sensorial reciben un trato igualitario en términos de remuneración y beneficios en el sector privado? 10. ¿Las personas con discapacidad sensorial enfrentan obstáculos para comunicarse con sus compañeros de trabajo?	<b>Siempre</b>  <b>A veces</b>  <b>Nunca</b>

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE Y IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES</b>	<p>Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas por cada persona con discapacidad que le facilitan el acceso al puesto de trabajo y/o su desarrollo y sostenibilidad en el empleo. Los ajustes razonables tienen como finalidad garantizar el goce o ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones con las demás personas, sin imponer una carga desproporcionada o indebida a los empleadores. Guía Básica de Ajustes Razonables. (2021)</p>	<p>Mediante la Guía de entrevista sobre Implementación de ajustes razonables se rescatará información sobre esta variable de estudio; este instrumento estará comprendido por 10 reactivos orientados a las dimensiones e indicadores correspondientes, los colaboradores llenarán de forma anónima y lo más sinceramente posible.</p>	CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO DE LOS AJUSTES RAZONABLES	<p>1. ¿La empresa ha hecho modificaciones en los horarios laborales para adaptarse a las necesidades de los trabajadores con discapacidad?</p> <p>2. ¿Su lugar de trabajo están adaptados físicamente (rampas, ascensores, espacios accesibles) para personas con discapacidad?</p> <p>3. ¿Existen intérpretes de lengua de señas u otros apoyos de comunicación disponibles en la empresa?</p> <p>4. ¿Crees que los ajustes razonables son proporcionados sin que los trabajadores tengan que enfrentar barreras burocráticas?</p> <p>5. ¿La empresa tiene políticas claras sobre cómo solicitar y aplicar ajustes razonables?</p>	<p><b>SI</b></p> <p><b>NO</b></p> <p><b>NO OPINA</b></p>
			MONITOREO	MONITOREO DE LOS AJUSTES RAZONABLES	<p>6. ¿Las autoridades realizan visitas periódicas a las empresas para verificar la accesibilidad de los espacios y la adecuación de los ajustes razonables?</p> <p>7. ¿La empresa realiza un seguimiento constante para identificar y abordar las nuevas necesidades de sus trabajadores con discapacidad?</p> <p>8. ¿La empresa varía los ajustes razonables cuando los trabajadores con discapacidad reportan que no son efectivos?</p> <p>9. ¿Las autoridades (SUNAFIL, CONADIS, MTPE) realizan seguimiento a las quejas de los empleados sobre la falta de ajustes razonables en las empresas privadas?</p> <p>10. ¿Existen mecanismos establecidos para sancionar a las empresas que no implementan los ajustes razonables requeridos por la ley?</p>	<p><b>SI</b></p> <p><b>NO</b></p> <p><b>NO OPINA</b></p>





**ANEXO 4: DATA DE RESULTADOS POR VARIABLE, DIMENSIÓN.**

<b>VX: DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>										
	<b>D1: MOTORA</b>					<b>D2: SENSORIAL</b>				
	<b>p1</b>	<b>p2</b>	<b>p3</b>	<b>p4</b>	<b>p5</b>	<b>p6</b>	<b>p7</b>	<b>p8</b>	<b>p9</b>	<b>p10</b>
1	3	1	3	3	2	3	2	3	1	1
2	3	1	3	3	2	3	2	3	1	1
3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	1
4	3	1	3	3	2	2	2	3	1	1
5	3	1	1	2	2	3	2	3	3	1
6	3	1	3	3	2	3	3	3	1	1
7	2	1	3	3	2	3	3	3	2	1
8	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1
9	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1
10	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1
11	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1
12	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1
13	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1
14	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1
16	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
17	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2
18	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
19	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
20	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3
21	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1
22	3	1	2	3	3	3	3	3	1	1
23	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1
24	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1
25	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1
26	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1
27	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1
28	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1
29	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1
30	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1
31	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1
32	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1
33	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1
34	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1
35	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1
36	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1
37	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1
38	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1

39	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1
40	3	1	3	3	2	3	3	3	1	2
41	3	1	3	3	2	3	3	3	1	2
42	3	1	3	3	2	3	3	3	2	1
43	3	1	3	3	2	3	3	3	2	1
44	3	1	3	3	2	3	3	2	1	1
45	3	1	3	3	2	3	3	2	1	1
46	3	1	3	3	2	3	3	2	3	1
47	3	1	2	3	2	3	3	2	3	1
48	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3
49	3	1	2	3	2	3	3	2	3	1
50	3	1	2	3	2	3	3	2	3	1
51	3	1	2	3	2	3	3	2	3	1
52	3	1	2	3	2	3	3	3	3	1
53	3	1	2	3	2	3	3	3	3	1
54	3	1	2	3	2	3	3	3	3	1
55	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1
56	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1
57	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1
58	3	1	3	2	2	3	3	3	3	1
59	3	1	3	2	2	3	3	3	3	1
60	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1
61	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1
62	3	1	3	3	1	3	3	2	3	1
63	3	1	3	3	2	3	3	2	3	1
64	3	1	3	3	1	3	3	2	3	1
65	3	1	3	2	1	3	3	2	3	1
66	3	3	3	2	1	3	3	2	3	1
67	3	2	3	1	3	3	3	2	3	1
68	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1
69	2	2	3	1	3	3	3	2	2	1
70	2	2	3	2	3	3	3	2	1	1
71	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1
72	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1
73	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1
74	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2
75	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1
76	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1
77	3	1	3	3	3	3	2	3	3	1
78	3	1	3	3	3	3	2	3	3	1
79	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1
80	3	1	3	3	3	3	2	3	3	1

<b>VY: IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES</b>										
	<b>D1: CUMPLIMIENTO</b>					<b>D2: MONITOREO</b>				
	<b>p1</b>	<b>p2</b>	<b>p3</b>	<b>p4</b>	<b>p5</b>	<b>p6</b>	<b>p7</b>	<b>p8</b>	<b>p9</b>	<b>p10</b>
<b>1</b>	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1
<b>2</b>	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1
<b>3</b>	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1
<b>4</b>	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2
<b>5</b>	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1
<b>6</b>	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
<b>7</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
<b>8</b>	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3
<b>9</b>	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
<b>10</b>	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3
<b>11</b>	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3
<b>12</b>	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3
<b>13</b>	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3
<b>14</b>	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3
<b>15</b>	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
<b>16</b>	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3
<b>17</b>	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
<b>18</b>	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
<b>19</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
<b>20</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
<b>21</b>	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3
<b>22</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
<b>23</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
<b>24</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
<b>25</b>	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
<b>26</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>27</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
<b>28</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
<b>29</b>	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
<b>30</b>	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
<b>31</b>	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
<b>32</b>	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
<b>33</b>	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3
<b>34</b>	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3
<b>35</b>	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3
<b>36</b>	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3
<b>37</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
<b>38</b>	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
<b>39</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
<b>40</b>	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3

41	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
42	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
44	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
46	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
48	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
49	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3
50	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3
51	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
52	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
54	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3
55	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
56	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
57	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
58	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
59	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
64	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
67	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3
68	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3
69	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
70	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3
71	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
73	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
74	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
76	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
80	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2

## **ANEXO 5: INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE TEMA INVESTIGADO**

Pleno. Sentencia 206/2024  
EXP. N.º 01106-2022-PA/TC  
CUSCO  
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

### **SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

En Arequipa, a los 11 días del mes de julio de 2024, en sesión de Pleno Jurisdiccional, los magistrados Morales Saravia (presidente), Pacheco Zerga (vicepresidenta), Domínguez Haro, con fundamento de voto que se agrega, Ochoa Cardich y Hernández Chávez han emitido la presente sentencia. Los magistrados Gutiérrez Ticse y Monteagudo Valdez, con fecha posterior, emitieron votos singulares, que también se agregan. Los magistrados intervinientes firman digitalmente en señal de conformidad con lo votado.

### **ASUNTO**

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Manuel Sullcapuma Tturuco contra la resolución de fojas 295, de fecha 28 de diciembre de 2021, expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Cusco, que declaró infundada la demanda de autos.

### **ANTECEDENTES**

Con fecha 19 de enero de 2021, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Universidad Nacional San Antonio de Abad del Cusco<sup>1</sup>, a fin de que se deje sin efecto la Carta 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC, de fecha 11 de diciembre de 2020<sup>2</sup>, y que, en consecuencia, se disponga su continuidad laboral a través de la renovación de su contrato administrativo de servicios por un período similar al anterior, en el cargo de auxiliar de nutrición del área de comedor universitario – Perayoc, o en otro similar.

El actor manifiesta ser una persona con discapacidad de comunicación, pues es sordomuda desde su nacimiento, y que dicha situación se encuentra debidamente certificada por Conadis. Refiere que ha laborado para la empleada de forma ininterrumpida desde el 15 de setiembre de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020, mediante contratos administrativos de servicios, regulados por el Decreto Legislativo 1057, pero que mediante la Carta 243-

2020-UTH/DIGA-UNSAAC, se dispuso de forma injustificada su cese laboral mediante la no renovación de su contrato. Asimismo, afirma que al ser una persona con discapacidad se encuentra protegido por la Constitución Política, que en su artículo 23 reconoce que el trabajo es objeto de atención prioritaria y protege especialmente a la madre, al menor de edad y a las personas con discapacidad que trabajan, protección que es también reconocida y regulada por la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; y que la demandada no ha cumplido con lo dispuesto por el artículo 49.1 de la referida ley, que establece que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5 % de la totalidad de su personal.

El demandante además sostiene que la cuestionada Carta 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC le fue notificada sin la intervención de un apoyo (intérprete), con lo que se ha inobservado lo establecido por el artículo 659-B del Código Civil, e infringido lo dispuesto por el artículo 5.2 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, aprobado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM. Denuncia la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo, a la no discriminación por condición social, a la igualdad de oportunidades, a la debida motivación y al debido procedimiento de los actos administrativos.

El Quinto Juzgado Civil de Cusco, mediante Resolución 6, de fecha 12 de agosto de 2021, admite a trámite la demanda.

El apoderado judicial de la universidad emplazada contesta la demanda, y sostiene que el actor no ha agotado la vía administrativa; y que, conforme lo ha establecido el Tribunal Constitucional en el precedente vinculante emitido en la STC 00206-2005-PA/TC, para la pretensión del demandante existe la vía del proceso contencioso-administrativo, que se constituye como una vía idónea e igualmente satisfactoria para la protección del derecho al trabajo y derechos conexos en el régimen laboral público. Asimismo, manifiesta que el accionante, conforme a la cláusula cuarta del contrato 1489-2020-ASE/UTH/DIGA, tenía conocimiento de que el plazo de su contratación concluía el 31 de diciembre de 2020, y mediante la Carta 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC se le comunicó que su contrato vencía en el 31 de diciembre de dicho año. Finalmente, sostiene que la no renovación del contrato del actor se debió a reducciones presupuestales para el año 2021 con respecto al año 2020, situación que afectó varios registros en el aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del sector público – AIRHSP, entre ellas las del demandante, por lo no existe en su caso discriminación por su condición de persona con discapacidad.

El *a quo*, mediante sentencia contenida en la Resolución 9, de fecha 27 de setiembre de 2021, declara infundada la demanda, por considerar que la

constitucionalidad del régimen de contratación administrativa de servicios ha sido confirmada por el Tribunal Constitucional, y que dicho régimen contempla una relación laboral a plazo determinado, que en el caso del actor feneció el 31 de diciembre de 2020, al vencer el plazo del contrato laboral que suscribió bajo dicho régimen, siendo por lo tanto una actuación legal la que ha ejecutado la universidad demandada. Arguye que no se acredita la discriminación alegada por el demandante, pues la emplazada le ha brindado oportunidad laboral durante un periodo aproximado de 3 años, y que la relación laboral culminó en virtud del vencimiento del plazo establecido en el contrato CAS. Asimismo, con relación a la incorrecta notificación de la carta 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC, debido a que el demandante es una persona con discapacidad y la notificación se realizó sin la intervención de un intérprete, en este caso de señas, el juzgador considera que, si bien el accionante ha acreditado en autos dicha condición, se advierte que este ha venido suscribiendo los contratos administrativos de servicios desde setiembre de 2017 sin la intervención de un intérprete, y que al momento de la notificación se cumplió con la finalidad procesal administrativa de permitir que el actor se entere de que su contrato vencía improrrogablemente el 31 de diciembre de 2020.

La Sala superior revisora confirma la apelada, por similares argumentos.

## **FUNDAMENTOS**

### **Delimitación del petitorio**

1. De la revisión de la demanda y demás actuados, se desprende que la pretensión del demandante es que se ordene la renovación del contrato administrativo de servicios (CAS) del demandante en el cargo que venía desempeñando, pues no se le habría renovado su contrato y habría sido cesado debido a su condición de persona con discapacidad de origen auditivo - sordomuda, lo que vulneraría sus derechos al trabajo, a la no discriminación, a la igualdad de oportunidades, al debido procedimiento y al uso de la lengua de señas.

### **Análisis de procedencia**

2. En el presente caso, la pretensión contenida en la demanda supera el análisis de pertinencia de la vía constitucional, toda vez que se verifica la necesidad de tutela urgente derivada de la relevancia del derecho (Cfr. sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC). En efecto, conforme se ha sostenido, el demandante alega que fue discriminado en

el ámbito laboral por su condición de persona con discapacidad de origen auditivo - sordomuda.

En tal sentido, toda vez que los artículos 2.2, 7, 23 y 26 de la Constitución establecen una protección específica por parte del Estado a la persona con discapacidad y prohíben la discriminación por tal razón, el proceso de amparo es idóneo para resolver la controversia de autos.

### **El derecho a la igualdad y no discriminación basada en la discapacidad**

3. El artículo 2.2 de la Constitución reconoce el principio - derecho de igualdad en los siguientes términos: “Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha resuelto que dentro de las causales de “cualquier otra índole” está incluida también el motivo de la discapacidad.

4. La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad entiende por “discriminación por motivos de discapacidad” a “cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”. [resaltado agregado]
5. A su turno, la Ley 29973, General de la Persona con Discapacidad, contempla que:

Artículo 8.2: Es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos de las personas. Se considera como tal toda distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de uno o varios derechos, incluida la denegación de ajustes razonables. No se consideran discriminatorias las medidas positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de hecho de la persona con discapacidad. [Resaltado agregado].

6. Como se aprecia, con relación al derecho a la igualdad y no discriminación basada en la discapacidad, las vulneraciones a tal derecho no sólo se producen cuando se obstaculiza o impide a una persona con discapacidad que pueda acceder a condiciones que le permitan ejercer

sus derechos y así ser incluido efectivamente en la sociedad, al igual que las personas que no tienen discapacidades, sino también cuando, sin justificación, se dejan sin efecto las condiciones ya reconocidas a las personas con discapacidad.

### **La protección reforzada y atención prioritaria en materia laboral para las personas con discapacidad**

7. El Tribunal Constitucional considera que los artículos 7, 23 y 26 de la Constitución, consagran el *corpus iuris* de protección laboral de las personas con discapacidad:

Artículo 7.- Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. (...)

Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. (...).

8. Este Tribunal estima que si bien la referencia utilizada —“persona incapacitada”, “impedido”— no se condice con la actual nomenclatura utilizada por el modelo social de la discapacidad, no cabe duda de que la razón subyacente a estas disposiciones es la de otorgar una protección especial y reforzada a las personas con discapacidad.
9. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone que el derecho a trabajar, comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, para lo cual, el Estado tomará medidas adecuadas para garantizarlo. A su turno, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ha precisado que existe la obligación de velar para que no se utilice a la discapacidad como excusa para instituir bajos niveles de protección laboral.
10. De manera más precisa, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, dispone que:

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido

o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquirieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

11. A su vez, el Comité de los Derechos de las Personas con discapacidad, para lograr la igualdad de hecho de conformidad con la Convención, ha recomendado a los Estados:

67. e) Asegurar a las personas con discapacidad una transición adecuada y no discriminatoria al empezar a trabajar o cesar en un empleo. Los Estados partes están obligados a garantizar el acceso efectivo y en condiciones de igualdad a prestaciones y derechos, como la jubilación o las prestaciones por desempleo. La exclusión del empleo menoscabaría esos derechos y exacerbaría la situación de exclusión.

12. Por su parte, la Corte IDH en el caso Guevara Díaz Vs. Costa Rica ha reconocido que:

73. (...) existe una obligación reforzada para los Estados de respetar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el ámbito público. Esta obligación se traduce, en primer lugar, en la prohibición de realizar cualquier acto de discriminación por motivos de discapacidad relativas al goce de sus

derechos laborales, en particular respecto a la selección y contratación en el empleo, así como en la permanencia en el puesto o ascenso, y en las condiciones laborales; y, en segundo lugar, derivado del mandato de igualdad real o material, en la obligación de adoptar medidas positivas de inclusión laboral de las personas con discapacidad, las cuales deben dirigirse a remover progresivamente las barreras que impiden el pleno ejercicio de sus derechos laborales. De esta forma, los Estados se encuentran obligados a adoptar medidas para que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo y en condiciones de igualdad a los concursos públicos mediante la formación profesional y la educación, así como la adopción de ajustes especiales en los mecanismos de evaluación que permitan la participación en condiciones de igualdad, y a emplear personas con discapacidad en el sector público.

13. Por otro lado, la Ley 29973, General de la Persona con Discapacidad, contempla que la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. Para tales efectos, se han establecido medidas para la inserción de personas con discapacidad a puestos de trabajos que resultan importantes resaltar a efectos de la dilucidación de la presente controversia.
14. Así pues, la bonificación del 15 % sobre el puntaje final obtenido por parte de la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio en el marco de concursos públicos, ha sido entendida por este Tribunal Constitucional de modo tal que es aplicable a “todos” los procesos de selección del Estado, sin excepción alguna, pues la norma está establecida con alcance general al sector público “independientemente del régimen laboral”, por lo que no resulta válido *prima facie* que se realice alguna distinción donde la ley no lo hace; es decir, excluir a determinado sector del Estado de la obligación que regula la citada norma.
15. Además, sobre los ajustes razonables en el lugar de trabajo, este Alto Colegiado ha precisado que existe la obligación de realizar ajustes razonables en el ámbito laboral antes de decidir el cese del servidor que sea una persona con discapacidad, para así facilitar su trabajo que debe ser compatible con sus funciones y la necesidad del servicio. Tales ajustes razonables pueden ser la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador.
16. Finalmente, sobre las cuotas laborales, la mencionada Ley 29973, ha contemplado:

49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley. (...)

49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.

17. Para verificar el cumplimiento de cuotas, se ha dispuesto que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo fiscalizará en el ámbito privado, mientras que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), harán lo mismo en el sector público.

### **La protección de los derechos de la persona con discapacidad y la no renovación de los contratos temporales**

18. Un escenario complejo se presenta a propósito de los trabajadores sujetos al régimen previsto en el Decreto Legislativo 1057, esto es, trabajadores que laboran bajo el régimen CAS. Este contrato, por sus características, ha expuesto a las personas con discapacidad a múltiples inconvenientes relacionados con la no renovación del contrato.

19. En ese sentido, es importante que este Tribunal precise que, en los casos de no renovación del contrato de trabajo, no se presenta alguna situación que comprometa la cláusula de prohibición del despido. Y es que, en estos supuestos, no ha existido —en principio— propiamente un “despido”, ya que lo que ha operado, en realidad, ha sido el vencimiento del vínculo contractual por el vencimiento del plazo consignado en el contrato de trabajo, lo cual es un supuesto válido para la extinción de la relación laboral en los contratos temporales.

20. Sin embargo, una interpretación conjunta de los artículos 2.2, 7, 23 y 26 de la Constitución, de conformidad con los tratados internacionales de derechos humanos antes citados en virtud de la Cuarta Disposición Final y Transitoria, no puede avalar que la decisión de no renovación del contrato de una persona con discapacidad, vale decir, dejar sin efecto el ejercicio de su derecho al trabajo, pueda obedecer, sin más, a la condición de tal discapacidad, sin una causal objetiva. La prohibición de discriminación por discapacidad, aunada a la necesidad de tutela

reforzada y a la atención prioritaria, obligan a considerar que, en estos supuestos, el empleador no puede adoptar decisiones o políticas de dirección en el centro laboral sin antes justificar, de modo específico, que no se está obrando por motivos relacionados con la discapacidad del trabajador.

21. La Corte IDH ha remarcado que, en el marco de recursos administrativos y judiciales, cuando se aleguen actos de discriminación laboral, la obligación reforzada de protección para las personas con discapacidad impone, a su vez, obligaciones específicas:

74. De esta forma, en primer lugar, las autoridades deberán abstenerse de que sus decisiones se fundamenten en razonamientos discriminatorios. En segundo lugar, deberán analizar con mayor rigurosidad si el derecho al trabajo de personas con discapacidad se pudo ver afectado por actos discriminatorios de las autoridades o de terceros. En este punto, la Corte considera que las autoridades que conozcan de estos recursos deben analizar que se demuestre suficientemente que una diferencia de trato de una persona con discapacidad es justificada, tomando especial consideración su situación de vulnerabilidad.

22. Así, es importante que se tenga en cuenta que, si el empleador decide extinguir la relación de trabajo, es decir, dejar sin efecto el ejercicio del derecho al trabajo, sea por la no renovación del contrato o por despido, ha de acreditar que su decisión no se motiva en la discapacidad del trabajador, sino en una causal objetiva, como puede ser la desaparición de aquella que justificó su contratación o la comisión de una falta grave. En estos supuestos, la empresa o la entidad estatal deberán acreditar, documentalmente, esa motivación.

### ***El derecho a la lengua de señas de las personas con discapacidad auditiva***

23. De otro lado, es necesario destacar que el artículo 2, inciso 19, de la Constitución, establece, entre otras disposiciones, que todo peruano tiene derecho a usar su propio idioma ante cualquier autoridad mediante un intérprete.

24. En consonancia con la citada disposición constitucional, la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, contempla lo siguiente:

#### **Artículo 30.**

4. Las personas con discapacidad tendrán derecho, en igualdad de condiciones con las demás, al reconocimiento y el apoyo de su identidad cultural y lingüística específica, incluidas la lengua de señas y la cultura de los sordos.

25. Así, en virtud de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, este Tribunal Constitucional interpreta que uno de los ámbitos a los que alude el citado artículo constitucional tiene que ver también con las personas con discapacidad auditiva. Y es que, si bien en el ámbito de la comunicación social, las personas oyentes se pueden comunicar mediante el castellano, el quechua, el aimara, etc., sucede que en el caso de las personas con discapacidad auditiva la lengua de señas es su vía de comunicación con el entorno que lo rodea y con la sociedad.
26. Conforme a lo expuesto, el Tribunal Constitucional considera que toda persona que ostente una discapacidad auditiva, tiene derecho a emplear su idioma propio, la lengua de señas, mediante intérprete, ante cualquier autoridad. Ahora bien, esto no debe interpretarse como referido sólo a una autoridad judicial, sino como a cualquiera autoridad que pertenezca a la administración pública, e incluso a los proveedores de servicios públicos.
27. En el mismo sentido, el artículo 4 de la Ley 29535, que Otorga el Reconocimiento Oficial a la Lengua de Señas Peruana, prescribe que la obligación de proveer el servicio de intérprete para sordos será de manera gratuita y en forma progresiva conforme lo establezca el reglamento, cuando aquellos lo requieran. Asimismo, permite que comparezcan ante las entidades e instituciones con intérpretes reconocidos oficialmente.
28. El Reglamento de la mencionada Ley, aprobado por Decreto Supremo 0006-2017-MIMP, establece que:

#### Artículo 11.

Las entidades públicas o instituciones privadas obligadas proveen el servicio de intérpretes para personas sordas mediante los siguientes mecanismos:

1. Herramientas informáticas de comunicación que permitan la interpretación en lengua de señas peruana.
2. Intérpretes para personas sordas que se encuentren contratados por la entidad o institución obligada.

#### **Análisis del caso en concreto**

##### ***Sobre la forma de notificación de la carta de no renovación***

29. El demandante aduce que la Carta 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC, de fecha 11 de diciembre de 2020, le fue notificada sin intérprete de lengua de señas.
30. Al respecto, el Tribunal Constitucional estima que este extremo de la demanda debe desestimarse, en la medida en que, de la revisión de autos,

no se acredita la vulneración de su derecho a la lengua de señas. En efecto, no se evidencia que el demandante haya solicitado un intérprete en lengua de señas en el acto de notificación de la mencionada carta o que, principalmente, la ausencia de un intérprete haya generado algún tipo de problema de comunicación para el accionante respecto del acto que se notificaba, por mínimo que sea.

***Sobre la medida de no renovación de contrato y la carga de la prueba del empleador en el sentido de que los motivos del cese no están relacionados con la discapacidad del trabajador***

31. El recurrente considera como inconstitucional la no renovación del contrato del actor, pues esta medida se debió a su condición de persona con discapacidad. Así, es un hecho incontrovertido que el actor ingresó a laborar a la universidad demandada mediante contratos administrativos de servicios, desde el 15 de setiembre de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020, en el cargo de auxiliar de nutrición del área de comedor universitario.
32. La parte emplazada retruca que la no renovación se sustentó por el cumplimiento del plazo de duración de último contrato, por lo que la extinción de la relación laboral del demandante se produjo en forma automática, conforme lo prevé el literal h) del numeral 13.1 del Decreto Supremo 075-2008-PCM, y no por la condición de discapacidad.
33. Al respecto, el Tribunal Constitucional estima que, dada la naturaleza del presente caso, existen razones similares para aplicar a este uno de los criterios ya desarrollados en los casos de la no renovación de contratos administrativos de servicios de mujeres gestantes o en periodo de lactancia. Así, en las sentencias emitidas en los expedientes 01541-2022-PA/TC, 01762-2023-PA/TC, y 00644-2022-PA/TC, entre otros, el Tribunal Constitucional ha desarrollado la exigencia de “la carga de la prueba de que los motivos del despido no estén relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador”. Es por ello que debe verificarse, en casos como el presente, si se ha cumplido con la exigencia de la carga de la prueba de que los motivos de la no renovación no están relacionados con la discapacidad del trabajador. No puede alegarse simplemente el vencimiento del plazo de duración del contrato, por las obligaciones constitucionales y legales de otorgar una protección reforzada y atención prioritaria a las personas con discapacidad. Incluso, estando en igualdad de condiciones que otros trabajadores que no tienen alguna discapacidad, el empleador, antes de cesar a un trabajador con discapacidad, tiene la obligación de verificar si la entidad pública está cumpliendo con la exigencia de tener contratadas hasta un 5 % de personas con

discapacidad (artículo 49.1 de la Ley 29973). Respecto de esto último cabe resaltar, como ya se ha expuesto antes, que la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad entiende por “discriminación por motivos de discapacidad” a “cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones” [resaltado agregado].

34. En el presente caso, la universidad emplazada no ha podido demostrar de manera válida y suficiente que la no renovación del contrato CAS del demandante haya obedecido a que este cometió una falta grave o que la necesidad institucional que cubría se hubiera extinguido, toda vez que en la carta de no renovación solamente se hace referencia al vencimiento del plazo del respectivo contrato, y no se acompaña o se hace alguna referencia a documentos internos o externos que sustenten debidamente que la no renovación no fue motivada por razón de la discapacidad.
35. En esta línea, la emplazada no ha acreditado la imperiosa necesidad de esta medida, ni que ésta se haya sustentado en una causal objetiva. Asimismo, la entidad tampoco ha logrado acreditar el cumplimiento de la cuota laboral establecida legalmente. En consecuencia, el Tribunal Constitucional considera que se ha vulnerado el derecho al trabajo del demandante por lo que, reponiendo las cosas al estado anterior, corresponde disponer su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría.
36. Finalmente, en cuanto al pago de las remuneraciones devengadas, este Tribunal Constitucional considera que frente a casos de despidos nulos y no renovaciones contractuales, como este, corresponde brindar una tutela integral a los derechos que fueron vulnerados, a fin de reponer las cosas al estado anterior a la violación. En tal sentido es necesario emitir un pronunciamiento en torno a las remuneraciones que fueron dejadas de percibir por el recurrente debido a la conducta de la entidad empleadora, aplicando *mutatis mutandis* los criterios de este Tribunal establecidos en casos de no renovación de mujeres gestantes.
37. Asimismo, de conformidad con el artículo 28 del Nuevo Código Procesal Constitucional, la emplazada debe asumir el pago de los costos procesales.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

**HA RESUELTO**

1. Declarar **FUNDADA** la demanda, por la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación, y del derecho al trabajo.
2. **ORDENAR** a la emplazada la reposición del accionante en su puesto de trabajo o en otro de similar nivel o categoría. La reposición deberá efectuarse bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas previstas en el Nuevo Código Procesal Constitucional.
3. **ORDENAR** a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco el pago de las remuneraciones devengadas, desde el día siguiente en que el demandante dejó de laborar, por la no renovación de su contrato, hasta la fecha de su reposición, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, con el abono de los costos del proceso.
4. Declarar **INFUNDADA** la demanda en lo demás que contiene.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**MORALES SARAVIA**

**PACHECO ZERGA**

**DOMÍNGUEZ HARO**

**OCHOA CARDICH**

**HERNÁNDEZ CHÁVEZ**

**PONENTE MORALES SARAVIA**

**FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO**

**DOMÍNGUEZ HARO**

