



**SAN IGNACIO DE LOYOLA – ESCUELA ISIL**

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

**Inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas  
del sector privado de Lima Metropolitana en el año 2021**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
**Bachiller en Administración y Dirección de Negocios**

**Bachiller en Comunicación Estratégica**

**PRESENTADO POR:**

KAROLINA, GARCIA ENRIQUEZ - Comunicación Estratégica

ALBERTO, RAMOS MOGOLLÓN - Administración y Dirección de Negocios

GINA, RAMOS MOGOLLÓN - Administración y Dirección de Negocios

**ASESOR**

ROXANA ALBARRACIN APARICIO

LIMA, PERÚ

2021

## **Miembros del jurado**

### **ASESOR (A)**

ALBARRACÍN APARICIO ROXANA

### **MIEMBROS DEL JURADO**

JORGE CERNA

CARLOS ROMERO

### **Dedicatoria**

Dedico este proyecto de tesis a Dios quien derramo sabiduría e intelecto sobre mí a lo largo de mi vida profesional. A mi querida esposa Stephanie y a mis hijos Emilia y Alberto ya que ellos son mi gran motor e inspiración para luchar y lograr mis objetivos.

A mis padres Alberto y Gina con su infinito amor me motivaron a no desfallecer, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Gracias a todos por su amor y confianza.

**Por: Alberto Rodolfo Ramos Mogollón**

Dedico este proyecto de tesis a Dios quien es el pilar de mi vida y sin el nada sería posible. Así mismo a mi amada familia, a mi compañero de vida y ayuda idónea mi esposo David, a mi inspiración y motivación más grande mis hijos Matías y Fabiana. Por último y no menos importante a mi guía, ejemplo y quienes forjaron mi vida mis padres Alberto y Gina. Con cada uno de ellos estoy agradecida y este trabajo es para ustedes.

**Por: Gina Milagros Ramos Mogollón**

Este proyecto se lo dedico en primer lugar a Dios quien está presente en mi vida día a día. A mi hermano Daniel un niño con habilidades diferentes, quien tiene la gran habilidad de darme muchos motivos para seguir adelante con solo una sonrisa. También a mis padres quienes día a día se esfuerzan por sacarnos adelante.

**Por: Karolina García Enríquez**

## **Agradecimiento**

Gracias a todas las personas de la Escuela ISIL, por su atención y amabilidad en todo lo referente a nuestras vidas como alumnos de Bachiller.

## Índice

Asesor y miembros del jurado

Dedicatoria

Agradecimiento

**Índice**

**Índice de tablas**

**Índice de figuras**

**Resumen**

**Abstract.....1**

**Introducción.....2**

**I. Capítulo I: Información General.....4**

1.1. Título del Proyecto.....4

1.2. Área estratégica de desarrollo prioritario.....4

1.3. Actividad económica en la que se aplicaría la innovación o investigación aplicada.....6

1.4. Localización o alcance de la solución.....7

**II. Capítulo II: Descripción de la investigación aplicada o innovación.....7**

2.1. Justificación.....9

2.2. Marco referencial.....10

2.2.1. Antecedentes.....11

2.2.2. Marco teórico.....14

2.3. Población y muestra.....30

2.4. Técnica de recolección de datos.....31

**III. Capítulo III: Resultados obtenidos.....32**

**IV. Capítulo IV: Estimación del costo del proyecto.....45**

4.1. Estimación de costos para la investigación e implementación del proyecto de innovación.....45

**V. Capítulo V: Desarrollo de la propuesta de innovación.....46**

5.1. Alcance esperado.....46

5.2. Descripción del mercado objetivo real o potencial del producto o servicio o forma de comercialización innovadora.....46

5.3. Descripción de la propuesta de innovación.....46

5.3.1. Diagnóstico situacional.....46

• Antecedentes de la empresa.....	46
• Información básica de la empresa.....	47
• Descripción de actividades y/o procesos.....	47
5.4. Procedimiento para la propuesta de mejora.....	48
5.4.1. Planteamiento de matriz FODA.....	48
5.4.2. Desarrollo del proyecto de innovación.....	50
▪ Enfrentar la discriminación.....	51
▪ Trabajar conjuntamente con el área de RR. HH.....	52
▪ Cumplimiento de leyes.....	53
▪ Talleres y capacitación para el trabajo.....	54
5.5. Impacto de la propuesta de investigación.....	56
▪ Impacto social .....	56
<b>VI. Referencias.....</b>	<b>59</b>
6.1. Fuentes de información .....	60
6.2. Anexos.....	62
6.2.1. Matriz de consistencia si aplica .....	62
6.2.2. Matriz de operacionalización de variables si aplica .....	63
6.2.3. Instrumentos de recolección de datos .....	64
6.2.4. Validación de expertos si aplica .....	66

## Índice de tablas

Tabla N°1 ¿Has trabajado anteriormente? .....	31
Tabla N°2 ¿Has realizado pruebas psicotécnicas y de conocimientos?.....	32
Tabla N°3 ¿Estás dispuesto a realizar una evaluación psicológica como requisito laboral? .....	33
Tabla N°4 ¿Alguna vez has realizado un test de habilidades sociales?.....	34
Tabla N°5 ¿Al momento de tu postulación realizaste algún tipo de examen Psicométrico.....	35
Tabla N°6 ¿Has pasado un examen médico en los últimos meses? .....	36
Tabla N°7 ¿Has sufrido algún tipo de discriminación en el proceso de reclutamiento?.....	37
Tabla N°8 ¿Te dan las facilidades y apoyo que requieres en el trabajo? .....	38
Tabla N°9 ¿Cuentas con una carta de recomendación de tus empleadores? .....	39
Tabla N°10 ¿Tienes en claro que se espera de ti en el trabajo?.....	40
Tabla N°11 ¿Estás dispuesto a respetar las culturas y normas de la empresa?.....	41
Tabla N°12 ¿Requieres apoyo para realizar tus actividades cotidianas y laborales?.....	42
Tabla N°13 ¿Requieres capacitación constante para la mejora de tu desempeño?.....	43
Tabla N°14 ¿Qué expectativas tienes de nuestra empresa? .....	44

## Índice de Imágenes

Figura 1 Población de 14 años con y sin alguna discapacidad según condición laboral, 2019 .....	15
Figura 2 Ranking Merco - Responsabilidad y Gobierno Corporativo .....	22
Figura 3 Revista Somos CONADIS.....	51
Gráfico N°1 ¿Has trabajado anteriormente? .....	31
Gráfico N°2 ¿Has realizado pruebas psicotécnicas y de conocimientos?.....	32
Gráfico N°3 ¿Estás dispuesto a realizar una evaluación psicológica como requisito laboral? .....	33
Gráfico N°4 ¿Alguna vez has realizado un test de habilidades sociales? .....	34
Gráfico N°5 ¿Al momento de tu postulación realizaste algún tipo de examen Psicométrico.....	35
Gráfico N°6 ¿Has pasado un examen médico en los últimos meses? .....	36
Gráfico N°7 ¿Has sufrido algún tipo de discriminación en el proceso de reclutamiento?.....	37
Gráfico N°8 ¿Te dan las facilidades y apoyo que requieres en el trabajo? ...	38
Gráfico N°9 ¿Cuentas con una carta de recomendación de tus empleadores? .	39
Gráfico N°10 ¿Tienes en claro que se espera de ti en el trabajo?.....	40
Gráfico N°11 ¿Estás dispuesto a respetar las culturas y normas de la empresa?.....	41
Gráfico N°12 ¿Requieres apoyo para realizar tus actividades cotidianas y laborales?.....	42
Gráfico N°13 ¿Requieres capacitación constante para la mejora de tu desempeño?.....	43
Gráfico N°14 ¿Qué expectativas tienes de nuestra empresa? .....	44



## **Resumen**

El objetivo principal de la presente investigación fue optimizar la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del sector privado de Lima metropolitana en el año 2021.

Esta investigación siguió el enfoque mixto donde se va a utilizar herramientas cuantitativas y cualitativas para que se pueda plasmar los resultados para nuestra investigación, el diseño será descriptivo y el nivel es simple donde vamos a observar y describir la situación que se da con las personas con discapacidad.

Con respecto a la población del estudio, se consideró a las personas con discapacidad del distrito de la Molina hombres y mujeres entre las edades de 18 a 64 años. Sobre los resultados se pudo determinar que las personas con discapacidad buscan tener los mismos derechos y poder desarrollarse en un ambiente cálido donde el clima laboral sea muy agradable contando con espacios y ayuda para los diferentes requerimientos que se pueda necesitar.

Como propuesta de mejora se brinda la información relevante para que las entidades públicas y privadas puedan tener en consideración el brindar el mayor apoyo, por medio de capacitaciones constantes para que puedan desarrollarse en el ámbito laboral.

Palabras Claves: Inclusión laboral, personas con discapacidad, trabajo, inclusión, clima laboral y capacitaciones.

## **Abstract**

The main objective of this research was to optimize the labor inclusion of people with disabilities in private sector companies in metropolitan Lima in 2021.

This research followed the mixed approach where quantitative and qualitative tools will be used so that the results for our research can be captured, the design will be descriptive and the level is simple where we will observe and describe the situation that occurs with people with disability.

The study population considered people with disabilities in the district of La Molina men and women between the ages of 18 to 64 years.

Based on the results, it was determined that people with disabilities seek to have the same rights and be able to develop in a warm environment where the work environment is very pleasant, with spaces and help for the different requirements that may be needed.

As a proposal for improvement, information is provided so that public and private entities can take into account that they provide the greatest support by providing constant training so that they can develop in the workplace.

Key Words: Labor inclusion, people with disabilities, work, inclusion, work environment and training.

## **Introducción:**

La presente investigación busca optimizar la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del sector privado ya que analiza e implementa mejoras para el rendimiento y el desempeño de los trabajadores. Muchas veces las personas con discapacidad están limitadas, debido a que la sociedad crea barreras contra ellos desconfiando de su capacidad; sin embargo, ellos se preparan desde muy pequeños para vivir con ello y tener potencial para desarrollarse como cualquier otra persona.

Permitirá que la persona con discapacidad descubra sus habilidades sintiéndose más seguro y a fin con la labor que realizará en su trabajo. La capacitación logrará que el colaborador incluido mejore sus labores diariamente ya que se le brindará las herramientas necesarias de aprendizaje diario. Con lo cual la presente investigación buscará identificar estas barreras y así ayudar a una posible implementación de políticas públicas que colaboren con su inclusión en trabajos dignos y por último queremos fomentar en la formulación de un programa de apoyo para la inserción laboral.

La investigación cuenta con cinco capítulos. En el primero, se describen los antecedentes previos a la investigación, aquellas bases teóricas donde se fundamenta la investigación realizadas y con los conceptos.

El capítulo dos incluye la hipótesis tanto principal como la específica. Asimismo, se encuentra las variables, las cuales permitieron la elaboración de las herramientas aplicadas de nuestra investigación.

En el capítulo tres, se encuentra el diseño metodológico donde se puede identificar las características individuales de la investigación, la muestra, la técnica elegida

para la recolección de datos, las técnicas mediante las cuales serán procesados con los aspectos éticos que avalan el contenido como la propiedad intelectual y el uso de normas APA.

En el capítulo cuatro, se encuentran los gráficos correspondientes al análisis de los resultados finales arrojados por la herramienta seleccionada que fue la encuesta, las cuales nos permiten realizar un correcto análisis y una visualización completa de lo obtenido.

En el capítulo cinco se encuentran el desarrollo de la propuesta de valor donde está el alcance y la propuesta de innovación de acuerdo a la investigación realizada. Culminando con las conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO**

### **Información General**

**1.1. Título del Proyecto:** Inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del sector privado de Lima Metropolitana en el año 2021.

**1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario:** La presente investigación se desarrollará en el área de Gestión de Talento Humano ya que analiza e implementa mejoras para el rendimiento y el desempeño de los trabajadores. Muchas veces las personas con discapacidad están limitadas, debido a que la sociedad crea barreras contra ellos desconfiando de su capacidad; sin embargo, ellos se preparan desde muy pequeños para vivir con ello y tener potencial para desarrollarse como cualquier otra persona.

Con lo cual la presente investigación buscará identificar estas barreras y así ayudar a una posible implementación de políticas públicas que colaboren con su inclusión en trabajos dignos y por último queremos fomentar en la formulación de un programa de apoyo para la inserción laboral.

### **Línea de investigación**

Se aplicará en el área de Gestión de Talento Humano ya que analiza e implementa mejoras para el rendimiento y el desempeño de los trabajadores. Asimismo, incentiva la mejora en los procesos de la empresa para generar mayor productividad en las personas.

En esta área es importante conocer el comportamiento humano y así poder trabajar con las personas de manera efectiva para motivar a los colaboradores ya que ellos son la base del crecimiento de las organizaciones. Por lo que será fundamental que las personas con habilidades diferentes se sientan parte de la empresa y sean protagonistas del cambio en todo momento. (Castillo, 2010)

En este plano se deberá implementar mejoras en la cultura de las organizaciones, dado que, es lo que identifica a la empresa, permitiendo así que la inclusión sea parte de su identidad. Esto generará diferentes beneficios, se contará con trabajadores entusiastas, dispuestos a aprender, realmente comprometidos con la empresa y así tener un mejor clima laboral. (Castillo, 2010)

Permitirá que la persona con discapacidad descubra sus habilidades sintiéndose más seguro y a fin con la labor que realizará en su trabajo. La capacitación logrará que el colaborador incluido mejore sus labores diariamente ya que se le brindará las herramientas necesarias de aprendizaje diario.

Será fundamental que el área de Gestión del Talento Humano cree diferentes actividades en coordinación con la gerencia, para desarrollar capacitaciones sobre temas relacionados con la inclusión en el trabajo. Para que otros colaboradores incluyan en sus labores a sus compañeros con habilidades diferentes y dejar de lado la discriminación, logrando que ellos muestren mayor sensibilidad ante las diferencias sirviéndoles también en su vida diaria ya que al proponer este cambio podríamos generar una mayor empatía fuera de la organización. (Aguilar, N; Castillo, L; Elías, J.,2016)

Como apoyo para nuestra línea de investigación es importante conocer los motivos fundamentales de contrataciones de las personas con discapacidad en las

empresas, debido a que, ello parte de la cultura que tienen y cómo trabaja su área de talento humano.

De acuerdo con una encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2014) señala que una de las principales razones de contratación para las empresas en Lima es por responsabilidad social; otra es la productividad ya que hay un reconocimiento de las habilidades especiales para tareas específicas que pueden desarrollar muy bien.

Asimismo, el 43.0% de empresas consideran como motivo de contratación el tema legal, debido a que, deben cumplir con la cuota de empleo que obliga a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% del total de su personal.

Por otro lado, otras de las razones por las que las empresas no contratan personas con discapacidad, se debe a que sus instalaciones no son las adecuadas o el trabajo que realizan en la empresa no se asemeja a lo que una persona con discapacidad podría realizar.

Aquí las empresas pueden incluir a personas con discapacidad no solo por obligación, sino aprovechando y potenciando sus habilidades para que puedan desarrollarse junto con la organización. Todo esto para no permitir la discriminación en el plan de igualdad de oportunidades que deberían tener todas las personas.

### **I.3. Actividad económica en la que se aplicaría la investigación aplicada:**

La actividad en la cual se aplicará la investigación es el área social, debido a que se buscará en un primer momento la inclusión laboral y posteriormente se beneficiarán con la obtención de leyes que aseguren el empleo para las personas con discapacidad y así mismo formar un programa de apoyo para el acompañamiento desde temprana edad de estas personas.

Acuña, L; Alvarez, M; Flores, M; Castillo, R; Vallejos A (2016) menciona: “El Estado peruano promulgó la Ley general de la persona con discapacidad N° 29973 en diciembre del 2012. Esta es la cuarta versión del marco jurídico destinado a beneficiar a las personas con discapacidades. La primera fue publicada en 1985. A diferencia de las anteriores, esta Ley obliga a los empleadores a cumplir con una cuota de sus planillas” (p.9). Actualmente existen diferentes programas de inclusión laboral promovido por instituciones como el Consejo Nacional de la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) donde buscan insertar a las personas con discapacidad en empresas de diferentes sectores.

#### **I.4. Localización o alcance de la solución:**

La investigación se desarrollará en dos empresas privadas, una de ellas es grande ya posicionada en el mercado y la otra es una pequeña empresa. Ambas se encuentran en Lima metropolitana, el motivo por el cual se desarrolla esta investigación es para identificar las barreras y en base a ello proponer soluciones que beneficien en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

## **II. Descripción de la investigación aplicada o innovación.**

En la sociedad, las personas con discapacidad son un grupo cuya protección se ha visto dejada de lado con mayor incidencia. Debido a sus deficiencias físicas, mentales, sensoriales son víctimas de exclusión, discriminación e indiferencia por la mayor parte de la población.

El estado peruano no cuenta con las herramientas necesarias para suplir esta ausencia de condiciones para adecuar el entorno social a su situación. Según la estadística del Instituto Nacional de Estadística informática según (INEI, 2021) EL



7.4% de la población discapacitada que ingresa al mercado laboral es bastante bajo, pero parte de esta población discapacitada son personas con estudios que ya obtuvieron sus títulos en Europa. Por ejemplo, en la Universidad de Burgos han implementado un sistema para que los alumnos con discapacidad puedan desarrollarse y aprovechar de mejor manera los recursos de la universidad. De esta manera se busca la profesionalización y un ingreso más sencillo al mercado, ayudándolos a ser más independientes y adaptándose al mercado laboral que presenta serias exigencias para estas personas que no cuentan con las facilidades y/o beneficios de los demás grupos sociales.

La mayor barrera que existe en todo Latinoamérica es la discriminación y la exclusión. Es así como se refleja la ausencia completa en la participación de las personas con discapacidad. Hay muchos factores que conllevan a la delimitación, pero los principales son la educación, accesibilidad, comunicación, servicios de salud y el principal al cual se enfoca la investigación que es el empleo. Si se analiza todos estos factores podemos observar la relación entre ellos, pero sobre todo darnos cuenta de que para que las personas con discapacidad logren ser tomados en cuenta es importante que desde la niñez exista un acompañamiento y fortalecimiento para cuando lleguen a la adultez puedan desarrollarse y demostrar al mundo que no existen límites ni barreras y por otro lado es importante impartir en la sociedad un espíritu de concientización para lograr grandes cambios.

Respecto a la investigación la situación de empleo en el Perú es en extremo preocupante ya que para los peruanos es cada vez más difícil poder encontrar un trabajo estable que les permita acceder a un nivel de ingreso adecuado como para poder satisfacer sus necesidades elementales. En ese contexto, las condiciones laborales en esta pandemia para las personas con discapacidad no podrían ser

peores debido a que con la evidencia estadística, la tasa de desempleo para ellos es el 55% en el caso de Perú (Vásquez, 2019) sin embargo, más allá de la gravedad del indicador, ello no se compara con la elevada proporción de discapacitados que se encuentran en condición de inactividad.

## **2.1. Justificación**

El presente estudio es de suma importancia, ya que existen investigaciones y repositorios en relación con la pesquisa, los cuales han sido de gran aporte para nuestra investigación, hemos encontrado estudios en el Perú, Latinoamérica, Europa y a nivel mundial referente a la inclusión laboral de personas con discapacidad, este trabajo es importante porque tiene como fin dar a conocer la postura de estas personas y así mismo lograr concientizar a la sociedad. En un inicio se recolecta información la cual sirve como base, con ello indagamos respecto a sus estudios, tiempo de trabajo y los tipos de discapacidades, así mismo validamos si ello influenciaba a la obtención de un empleo. Además, se valida que esta pesquisa aporta a que la sociedad pueda darse cuenta de que todos merecemos la oportunidad de inclusión sin crear barreras para estas personas ya que desde muy chicos se preparan y aprenden a vivir con su discapacidad, pero también es importante que la sociedad sea el soporte necesario ya que el insertarse laboralmente es elemental para todos.

La investigación en base a opiniones aporta a vivencias recogidas de personas con discapacidad que sufren para poder establecerse en el mercado laboral, esto es muy importante para la sociedad porque ayudará a una posible implementación de políticas públicas que colaboren con la inserción en trabajos dignos. Como bien mencionamos líneas arriba, esto no solo se muestra en Perú, sino que también hemos visto la realidad mundial con diversos análisis de otros trabajos de

investigación; lo cual sigue sumando para una mejor propuesta de que a futuro se pueda brindar un mejor panorama para este número de población.

## **2.2. Marco referencial:**

### **2.2.1 Antecedentes**

Huamán, C. (2019). En su investigación de título: “Determinantes de la participación laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano” (Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú), cuyo objetivo fue: identificar los factores que condicionan que una persona con discapacidad decida participar en el mercado laboral guiándose por tres grupos: Salud, características sociodemográficas y características psicosociales. En cuanto a la metodología se utilizó: la descripción de una base de datos de una encuesta a cargo del Instituto Nacional de Estadística e Informática entre los meses de octubre del año 2012 y marzo del 2013. A una población compuesta por: Personas con distintas discapacidades. Los resultados mostraron que: dentro de las personas con discapacidad, aquellas con discapacidad auditiva tendrían más probabilidades de entrar al mercado laboral. Para el caso de las personas con discapacidad visual, tiene un efecto positivo, sin embargo, esto se debe a la motivación con la que cuentan ya que el 50% de ellos son jefes de familia. La discapacidad motora tiene un efecto negativo, en este caso debido a las barreras de acceso y transporte que encuentra en los espacios públicos lo que hace más difícil su integración. Así como la discapacidad de habla, entendimiento y la discapacidad para relacionarse, siendo esta última estadísticamente significativa al 90%. Para el caso de las mujeres, también el efecto es negativo evidenciando una doble discriminación. En conclusión, existe una serie de variables que estarían influyendo en las decisiones

de participación, en el caso de la salud, existe más probabilidades de insertarse en el mercado laboral para las personas con limitaciones visuales y auditivas, mientras que para las personas con discapacidad motora sufren un mayor impacto negativo, debido a las barreras físicas y de transporte en el espacio público. Es importante recordar que una desventaja en ciertas actividades significaría ventajas en otras, y no como una persona con menos capacidades ya que una persona que padece de ceguera, puede desarrollar con más precisión el sentido del olfato y gusto, de esta manera podría ser mucho más productiva, incluso por encima que una persona sin discapacidad, en algún puesto como catador de vinos.

Álvarez, W. (2017). En su investigación de título: Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani (Universidad Andina del Cusco, Perú), cuyo objetivo de la investigación fue “demostrar el problema o causa de la falta de empleabilidad para las personas con discapacidad y la poca sensibilidad del ser humano en hacer las respectivas contrataciones, ante esta situación el estudio se ha basado en diferentes leyes dadas por los gobiernos. En cuanto a la metodología utilizada se utilizaron: se usó el método inductivo (ya que es importante que se pueda estudiar los pormenores que hacen las instituciones apliquen la ley o que simplemente aún no la adopten) y el método descriptivo que se empezó investigar en el ámbito natural, social. A una muestra de 500 personas por Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). Los resultados mostraron que: las personas con discapacidad no pueden solos con las tareas y que las empresas no cuentan con un ambiente adecuado, En conclusión, se determinó que las personas con discapacidad no cuentan con los medios para trasladarse, falta de infraestructura,

empresas no cumplen con las leyes de trabajo y hacen caso omiso en poder contratar.

Vilca, A (2018) En su investigación de título: Inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno 2018 (Universidad Nacional del Altiplano). Cuyo objetivo fue el análisis del proceso de selección laboral de personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno. En cuanto a la metodología se utilizó una investigación descriptiva por encuestas con preguntas abiertas para conocer el proceso de reclutamiento de las personas con discapacidad. A una población compuesta por empresas privadas. Una muestra de seis empresas privadas de la ciudad de Puno con más de 50 trabajadores, y cuatro personas con discapacidad que labora dentro de estas empresas. Los resultados mostraron que de las seis empresas solo una está realmente interesada en promover convocatorias laborales para personas con discapacidad. Asimismo, hay un gran desconocimiento por el área encargada del reclutamiento de la ley N°29973 por lo cual no conocen cómo realizar la selección de personal con discapacidad adecuadamente. Por último, las empresas no se apoyan de la Dirección Regional de Trabajo para recibir mayor información al respecto de los procesos adecuados para la inserción de personas con discapacidad.

Celis, M ; Chacón, D (2013). En su investigación de título: Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual a través de programas de empleo con apoyo 1993-2012 cuyo objetivo fue: describir el proceso de inserción laboral en el marco del empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual o cognitiva, con el apoyo de las instituciones no gubernamentales de Caracas que realicen

programas de inserción laboral bajo esta modalidad. En cuanto a la metodología utilizada se utilizaron: una investigación aplicada y análisis sobre la situación actual y modelo venezolano sobre la discapacidad. A una población de personas con discapacidad y también se tomó en cuenta la opinión de entrenadores laborales y supervisores de empresas. Los resultados muestran que: el proceso de inserción laboral a través del desarrollo de distintas etapas” para eso hay aportes de matrices, en cuanto a las conclusiones es importante dividir a las personas según su discapacidad ya que en eso pueden enfocar su mayor productividad y generar mayor empleabilidad para estas personas a pesar de que en la actualidad sigue existiendo un trato diferenciado generando barreras.

Ros, M (2017). En su investigación de título: Estudio de la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en España (Universidad Católica de Murcia, España). Cuyo objetivo fue: el análisis desde una perspectiva empírica, de las características y determinantes del proceso de inserción laboral de las personas que presentan algún tipo de discapacidad con respecto a las no discapacitadas. El análisis utiliza información correspondiente a toda España. Avanzar en el conocimiento de las condiciones laborales y el nivel de participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, profundizando en el estudio de los factores legales y socio-económicos que determinan el proceso de inserción laboral de estos individuos. Analizar los factores que influyen en la probabilidad de participación y permanencia en el mercado laboral de las personas con discapacidad en España. En cuanto a la metodología que se usó para esta tesis fue la descriptiva orientada a comprobar los objetivos de la investigación, que serán concretados en hipótesis del trabajo. Este incluye la descripción formal de la base de datos utilizada (MCVL), la presentación de las herramientas empleadas para el tratamiento y análisis

estadístico de la información (SPSS, R y Rstudio), la descripción de las variables de la MCVL referidas a las hipótesis del trabajo, la formulación de las mismas, la descripción del contraste de igualdad de medias y, por último, el planteamiento del modelo Logit y Tobit que se desarrollará en los siguientes capítulos. Una vez descrita la muestra, se procede a la comprobación de las hipótesis. El resultado se estima el modelo Logit que nos proporciona información sobre la probabilidad de ser activo y el modelo Tobit sobre la permanencia en el mercado laboral en función del sexo, la edad, el importe mensual de la prestación por incapacidad, la nacionalidad, el nivel de estudios y el grado de discapacidad. Los resultados mostraron que se puede describir las principales funciones de la investigación realizada extraídas en esta tesis, señalando también las futuras líneas de investigación, ya que el objetivo es continuar avanzando en el estudio y conocimiento de la relación entre mercado de trabajo e incapacidad”.

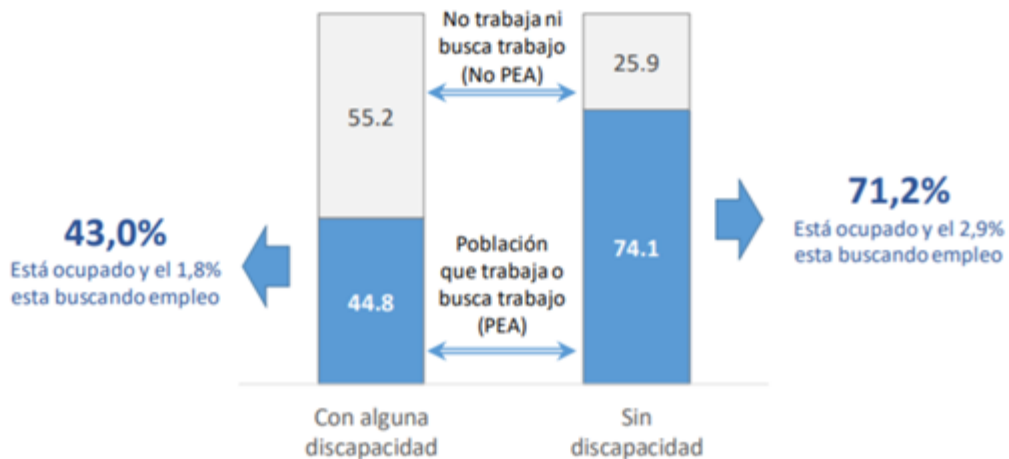
## **2.2.2 Marco teórico**

### **Inclusión laboral**

#### **Definición de inclusión laboral**

La inclusión laboral es el empleo integrado en empresas normalizadas, eso quiere decir un empleo igual y con las mismas condiciones en cuanto a las tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador, por lo que tendrá los mismos derechos dentro de su campo y participando activamente en las actividades que demande la empresa con el apoyo que corresponda. Estas empresas apuestan por las personas con discapacidad y respetan el porcentaje obligatorio que deben cumplir por Ley.

**PERÚ: POBLACIÓN DE 14 AÑOS Y MÁS CON Y SIN ALGUNA DISCAPACIDAD  
SEGÚN CONDICIÓN LABORAL, 2019**  
(Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Información- Encuesta Nacional de Hogares

Xiaru (2018) “La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.”(p.?)

El desempleo es una clara situación de exclusión laboral siendo esto un problema en la sociedad, ya que el empleo es el medio por el cual las personas tienen una fuente de ingresos que ayuda a sostenerse durante toda su vida. Además, les brinda libertad emocional y social, debido a que se sienten partícipes de los logros que se tiene en la empresa.

**Modalidades de empleo:**

Debido a que las personas con discapacidad tienen ciertas barreras o restricciones por su misma condición, pueden en el camino sentirse que no podrán desarrollarse en cualquier trabajo, porque necesitan un ambiente que les brinde apoyo y donde se sientan protegidos. Para ellos se está presentando dos alternativas de empleo que los ayudará en su proceso de adaptación laboral y en todo el camino en que



se encuentren laborando. Separamos dos alternativas como el empleo con apoyo y el empleo protegido en sentido estricto.

#### -Empleo con apoyo

Se considera que la discapacidad es una situación complicada a lo largo de la vida de las personas, pero es más difícil aún afrontar todo ello en la juventud. Para los jóvenes que tienen discapacidad intelectual, el empleo contribuye en su vida adulta, debido a que aporta en los procesos de la participación social y de un estándar de vida.

Según lo estudiado por Cortez (2016):

El empleo con apoyo es una apuesta para ofrecer a las personas con discapacidad la posibilidad de participar en un espacio ordinario de trabajo, pero con la posibilidad de contar con apoyo de terceros. Normalmente, este apoyo se manifiesta en dos etapas: primero, en una etapa previa al inicio de la actividad laboral, en la cual la persona con discapacidad recibirá los conocimientos y habilidades necesarias para desenvolverse en el ámbito laboral (etapa formativa). Luego, en una etapa que coincide con la incorporación de la persona con discapacidad a un empleo ordinario, en la cual ella tendrá la posibilidad de ser acompañada por un tutor que la oriente y ayude a solucionar algún inconveniente en su labor. De este modo, la expectativa es que la persona con discapacidad logre valerse por sí misma y el tutor se retire progresivamente. (p.7)

Vidal, E ; Cornejo, E (2012) menciona: “Se ha demostrado que entre los egresados los establecimientos educacionales que forman laboralmente a los jóvenes que presentan discapacidad, la mayoría no logra insertarse adecuadamente al mercado laboral y los empleadores, a su vez, no encuentran en los postulantes los perfiles de calificación requeridos”(p.115). Debemos considerar que la sociedad es el principal autor de barreras en la inserción laboral para personas con discapacidad es por ello que es importante proporcionar formación laboral y desarrollar habilidades polivalentes de acuerdo a los intereses, aptitudes y posibilidades laborales del medio a través de programas aprobados por el Ministerio de Educación. Se quiere llegar a tener avances significativos en los conceptos de inclusividad y equidad, permitiendo utilizar iniciativas de Empleo con Apoyo para las personas que presentan discapacidades significativas.

#### El empleo protegido en sentido estricto:

Es una metodología de empleo que permitirá mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad. El empleo protegido consiste en que el colaborador a pesar de sus limitaciones pueda incluirse en un sistema laboral adecuado a sus habilidades, pero teniendo el apoyo constante en sus actividades dentro de la empresa sin estar al pendiente de la productividad que pueda generar.

Un ejemplo de este tipo de empleo lo constituyen las Empresas Promocionales reguladas por la Ley N° 29973, Ley General de la Personas con Discapacidad. Para ser consideradas como tales, estas tienen que contar con por lo menos 30% de trabajadores con discapacidad y un 80% desarrolle actividades directas con el objetivo de la empresa. Esta Ley es importante en este tipo de empleo, debido a que normalmente las empresas colocan a las personas con discapacidad en otras

actividades que no tengan que ver con perjudicar su productividad, sin embargo, aquí será esencial que ellos participen con el apoyo necesario sin exigirles o que dependa su contrato de la meta que alcancen.

Según lo menciona Cortez (2016):

“El empleo protegido en sentido estricto es una fórmula pensada para permitir el acceso a un empleo en el cual la productividad es una meta, pero no una condición. Bajo esta premisa encontraremos centros laborales a los que se podrán incorporar las personas con discapacidad y que las aceptarán a sabiendas de que su productividad será menor, con el fin de brindarles un espacio laboral donde se pondrá mayor atención a su formación y mejora de la empleabilidad antes que a su productividad. Lo cierto es que la opinión de la doctrina sobre este tipo de empleo no es pacífica; así, quienes opinan a su favor consideran que se trata de un espacio de transición del empleo protegido hacia el empleo abierto. (p.7-8)”

No podemos dejar de mencionar que en este tipo de empleo trae consigo diferentes opiniones, puesto que, las personas con discapacidad podrían encontrar en este empleo una manera de lograr en un futuro cercano un empleo típico con las mismas metas que otros trabajadores sin discapacidad, se podría decir que es una preparación para un trabajo con mayores responsabilidades que en tal caso también logre hacerlos sentir más capaces. Por otra parte, se podría considerar que este empleo no apoya su desarrollo, ya que los mantendría por debajo de la explotación de sus capacidades que en muchos casos podrías aún no ser descubiertas porque no se les exige lo suficiente.

## **Legislación sobre la inclusión laboral**

El 14 de junio del 2012 el Estado peruano promulgó la Ley General de la Persona con Discapacidad para eliminar la exclusión social por la que afrontan las personas con discapacidad diariamente. Con esta ley lo más resaltante es que se obliga a las empresas a contar con un porcentaje de trabajadores con discapacidad, por lo que tienen que realizar convocatorias de selección de personal y teniéndolos como prioridad. Siendo una forma de que los derechos sean equitativos y la inclusión social sea un tema importante en la sociedad actual, donde las ventajas de oportunidades sean las mismas.

Dentro de la Ley General de la Persona con Discapacidad se menciona el capítulo VI del trabajo y empleo, donde menciona lo siguiente:

“45.1 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.”

“45.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones.”

“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.”(p.?)

Cortez (2016) menciona: “El Estado Social es una forma de organizar el poder político en la comunidad que define un rol activo del Estado y una responsabilidad de los poderes públicos por asegurar una protección social y bienestar básico para sus ciudadanos.”(p.5) En el Perú como en muchas partes del mundo las personas con discapacidad tienen derecho a contar con un trabajo que los dignifique, por lo que el Estado está en la obligación de brindar el apoyo correspondiente para que la inclusión laboral se cumpla en todas las empresas del sector privado y por ende en el público.

### **Responsabilidad social empresarial**

La responsabilidad social empresarial es la manera más responsable de gestión que tienen las corporaciones privadas para apoyar el desarrollo de actividades sociales y de sostenibilidad en el país. Esto les permite a las empresas mejorar su

reputación dando una imagen diferente ante la sociedad, puesto que, se verá el compromiso que tienen con ellos.

Actualmente la empresa privada se está preocupando en tener áreas de responsabilidad social como parte de sus estrategias en el mercado y así lograr competir con su entorno. Podemos señalar que en el Perú hay diferentes instituciones como el Ministerio de Inclusión y Desarrollo Social y el Ministerio de Poblaciones Vulnerables que tienen como responsabilidad como área gubernamental brindar acciones y proponer actividades que beneficien el apoyo en el desarrollo de responsabilidad por parte de las empresas.

Duarte (2015) menciona “Una condición ideal sería que independientemente del tamaño de la empresa y la condición de cotizar en bolsa o no, las empresas deberían voluntariamente elaborar memorias de responsabilidad social o sostenibilidad para conocer su grado de contribución a la sociedad.” (p.?) Esto trae consigo desafíos para el cumplimiento y que no solo haya una cantidad pequeña de empresa, sino que en su totalidad todas puedan brindar diferentes programas de apoyo para ajustarse a las necesidades del País, una de ella es el incorporar en su planilla a personas con discapacidad brindándole las herramientas necesarias para desarrollarse y tener un empleo digno, para ellos y sus familiares.



Fuente: Ranking Merco - Responsabilidad y Gobierno Corporativo 2019

Según lo menciona Cerna (2019):

“Las organizaciones no solo deben rendir cuenta de su desempeño financiero con sus accionistas, sino de sostenibilidad con otros grupos de interés como clientes, colaboradores, sociedad y comunidad. Esto las ayuda a mejorar su reputación, y su desempeño financiero a largo plazo, puesto que poseen clientes y colaboradores más fidelizados. Además, cuentan con un respaldo de la sociedad en sus actividades, e inversores con mayor confianza en las empresas en las que invierten. (p.?)”

Cerna (2019): “El Perú es el sexto país en Latinoamérica en número de publicaciones bajo el modelo de la GRI (Iniciativa de Reporte Global, por sus siglas en inglés) con 164 organizaciones que han publicado reportes de sostenibilidad.”(p- ?) La responsabilidad social es el medio por el que las corporaciones se comprometen con el desarrollo de un país, desarrollando una visión amplia del futuro donde la empresa crezca de la mano de una sociedad incluida.

La incorporación de estas prácticas permitirá generar mayor rentabilidad en las empresas, debido a que las personas se identifican con las empresas comprometidas con el apoyo a la discapacidad, asimismo, también se destaca la responsabilidad medio ambiental gran parte por empresas del sector minero por ser necesario que la población en donde se encuentren trabajando se sienta apoyada y segura. Al implementar esta área de responsabilidad social empresarial se utilizará como una estrategia para lograr ventajas competitivas y diferenciarse del mercado.

### **Personas con discapacidad**

Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. discapacidad es una condición de limitación de una persona ya sea física, intelectual, cognitiva, motriz entre otras que afectan a la persona en su forma de desarrollarse y también restringe su participación activa en la sociedad. Existe mucha controversia respecto a los tipos de discapacidad, en mención a ello existe la discapacidad física (motriz), sensorial (en cualquiera de los sentidos), orgánica, intelectual, psíquica y múltiple.



Una persona con discapacidad que se integran al mercado laboral no solo se siente capaz y hábil, sino que también logra obtener la “independencia económica, favorece el sentimiento de utilidad social, la autoestima, por la vía del reconocimiento social” (Villa, 2015). Pero para que una persona con discapacidad tome la decisión de buscar un empleo contempla muchos factores entres sociales por el prejuicio y discriminación; y los laborales como la falta de adaptación de un puesto. Tener en cuenta que se debe poner énfasis en la población femenina discapacitada ya que es la más vulnerable (p.400). Se busca definir los factores influyentes que una persona con discapacidad considera en la obtención de un puesto laboral.

### **Evolución de la discapacidad**

Su evolución inicia con una barrera por la condición física que limita a las personas, sin embargo, con el paso de los años a pesar de existir varios tipos de discapacidades surgió el acompañamiento desde temprana edad para que estas personas puedan aprender a vivir con ello y a pesar las limitaciones puedan desarrollarse y reconocer sus fortalezas, con ello logran participar en la sociedad. Respecto a la sociedad poco a poco va concientizando en la empatía hacia las personas con discapacidad, pero aún están en proceso de la inclusión completa que es el anhelo más grande para ellos.

La discriminación en la sociedad es la tarea de los profesionales en el ámbito de la Educación Especial. El concepto de conducta adaptativa es un término amplio, polisémico y complejo (Dolado, Oberst, y Domínguez, 1998), si bien Herber (1959)

con anterioridad la concebía como la capacidad para adaptarse a las demandas del entorno.

Se han realizado diversos estudios en cual demuestran los desarrollos y avances de las personas con discapacidad intelectual para que se puedan solucionar estos problemas los avances de la medicina ayudarán bastante para que puedan ser insertados en la sociedad.

La importancia de esta dimensión y la necesidad de aplicar programas más específicos de habilidades motoras, cuyos efectos combinados con programas cognitivo-procesuales pueden resultar muy eficaces especialmente en aquellos contextos o situaciones que impliquen una coordinación psicomotora compleja, resistencia física, fuerza, etc. (Pérez, 2002).

### **Derechos de las personas con discapacidad**

Como todas las personas tienen los mismos derechos, solo se suman algunos por su condición que se menciona a continuación:

- Igualdad ante la ley sin discriminación.
- Ser juzgados en pleno uso de sus derechos y contar con la defensa debida.
- Derecho a la vida, la libertad y la seguridad.
- Protección contra la explotación, la violencia y el abuso.
- Protección contra la tortura.
- Derecho al respeto de la integridad física y mental.
- Libertad de desplazamiento y nacionalidad.
- Derecho a vivir en la comunidad.

- Libertad de expresión y de opinión.
- Respeto de la privacidad.
- Respeto del hogar y de la familia.
- Derecho a la educación.
- Derecho a la salud.
- Derecho al trabajo.
- Derecho a un nivel de vida adecuado
- Derecho a participar en la vida política y pública
- Derecho a participar en la vida cultural
- Derecho a la igualdad de oportunidades.

(Schwartzman, 2003) indica que la calidad de vida relacionada con la salud puede definirse como la percepción subjetiva de las personas sobre la capacidad para realizar actividades importantes en la vida, “es determinada por la percepción de las limitaciones físicas, psicológicas, sociales y de disminución de oportunidades como consecuencia de una enfermedad, secuelas de esta, tratamientos y servicios médicos de acceso” (p.1). En conclusión, como campo de estudio va a estar relacionada con factores referidos con la situación de discapacidad de las personas, factores psicosociales como los estilos de afrontamiento, los estados emocionales y la imagen corporal pueden afectar la valoración de la calidad de vida de la población con discapacidad.

Existen tres modelos de trato social “El primer modelo denominado de prescindencia; segundo, rehabilitador y el tercer, social, que considera que las causas que originan la diversidad funcional no son ni religiosas, ni fisiológicas, sino sociales” (Palacios y Romañach, 2014, p110). Es decir, resaltan pensamientos

sobre la valoración de las personas con diversidad funcional. En conclusión, el modelo más consecuente es el tercero en el que se reivindica la importancia de las personas con discapacidad y se incentiva su inserción.

## **Hipótesis y variables de la investigación**

### **Hipótesis General:**

- La inclusión laboral beneficia significativamente a las personas con discapacidad en las empresas del sector privado.

### **Hipótesis Específicas:**

- La inclusión laboral beneficia a las habilidades intelectuales en las empresas del sector privado
- La inclusión laboral beneficia a las conductas adaptativas en las empresas del sector privado
- La inclusión laboral beneficia a la adaptación al entorno en las empresas del sector privado

## **Variables y definición operacional**

### **Variable 1: Inclusión laboral**

La inclusión laboral es el empleo integrado en empresas normalizadas, eso quiere decir un empleo igual y con las mismas condiciones en cuanto a las tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador, por lo que tendrá los mismos derechos dentro de su campo y participando activamente en las actividades que demande la empresa con el apoyo que corresponda.

## **Dimensiones**

### **Satisfacción laboral:**

- Condiciones laborales
- Desempeño

### **Proceso de reclutamiento:**

- Fuentes de reclutamientos
- Solicitud de empleo
- Entrevista

### **Proceso de selección:**

- Pruebas y test de selección
- Examen médico

## **Variable 2: Personas con discapacidad**

Son quienes tienen restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano pueden ser de tipos: físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que restringe su participación activa en la sociedad.

## **Dimensiones**

### **Habilidades intelectuales:**

- Exámenes cognitivos,
- Instrumento de evaluación adaptativa.
- Evaluación psicológica.

### **Conductas adaptativas:**

- Se establecen usando medidas estandarizadas, con normas y normas concernientes a la población general.

### **Adaptación al entorno:**

- Microsistema. mesosistema y macrosistema.
- Diagnóstico, clasificación o planificación de apoyos.

### **Metodología de la investigación**

Tipo de investigación: Aplicada, vamos a solucionar problemas nuevos, propondremos herramientas de solución y un plan para la mejora del problema con la propuesta de investigación.

Enfoque: Cuantitativo, vamos a utilizar herramientas cuantitativas para que podamos tener resultados favorables para nuestra investigación lo cual abordaremos las experiencias de personas con discapacidad, utilizaremos una encuesta como instrumentos para recolectar los datos.

Diseño: Descriptivo, especificaremos las características de la población de estudio trabajaremos con muestras

Nivel: Simple, vamos a poder observar y describir la situación que se da con las personas con discapacidad.

### **2.3 Población y Muestra**

Población: Se considerará a las personas con discapacidad de Lima Metropolitana hombres y mujeres.

Muestra: Se considerará a los habitantes con discapacidad del Distrito de La Molina comprendidos entre las edades de 18 a 64 años.

### III. Resultados obtenidos

#### Análisis descriptivo

Tabla N°1 ¿Has trabajado anteriormente?

		Experiencia laboral	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	SI	24	80.0	80.0	80.0
	NO	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

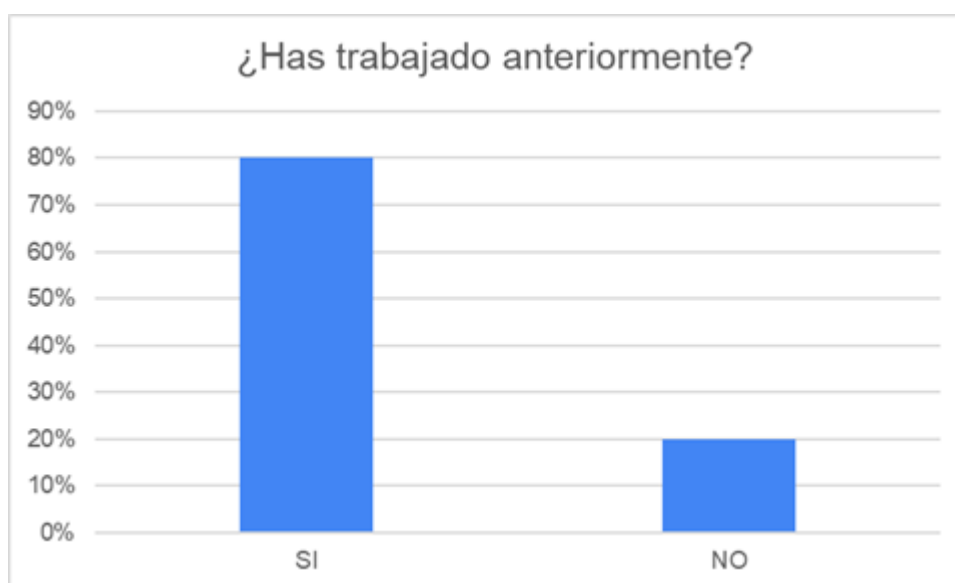


Gráfico N°1 ¿Has trabajado anteriormente?

Fuente: Elaboración propia

Según la imagen mostrada el 80% de los encuestados respondieron que sí han trabajado anteriormente, esto quiere decir que tienen experiencia laboral y han tenido la oportunidad de hacerlo siendo discapacitados. Caso contrario un 20% de los encuestados indicó que no han trabajado por lo tanto aún no han tenido la experiencia ni oportunidad para demostrar sus capacidades laborales esto quiere decir que las empresas en su totalidad no han tomado en consideración a las personas con discapacidad.



**Tabla N°2 ¿Has realizado pruebas psicotécnicas y de conocimientos?**

		Pruebas	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	SI	21	70.0	70.0	70.0
	NO	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

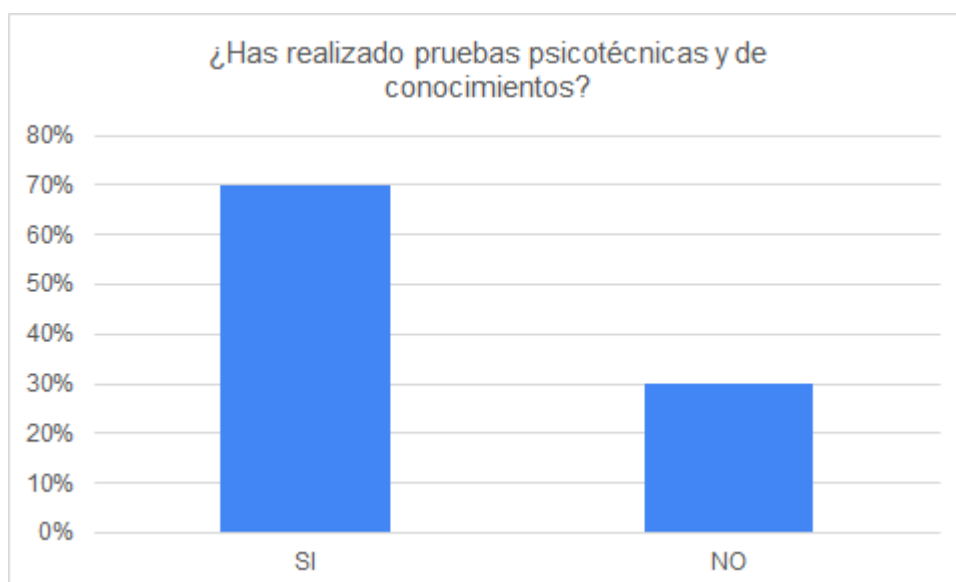


Gráfico N°2 ¿Has realizado pruebas psicotécnicas y de conocimientos?

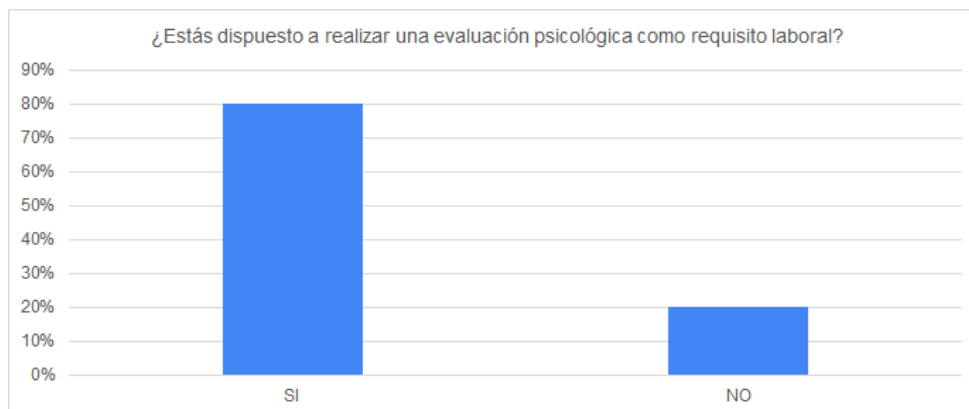
Fuente: Elaboración propia

En base a la encuesta y cómo podemos ver en el gráfico el 70% de los encuestados respondieron que sí han realizado pruebas psicotécnicas y de conocimiento, esto quiere decir que han plasmado su perfil y potencial en ellas para un proceso de reclutamiento. Caso contrario un 30% de los encuestados indicó que no han realizado pruebas psicotécnicas y de conocimiento por lo tanto aún no han tenido la experiencia ni oportunidad en hacerlas. Las empresas deben invertir en brindar la mayor información a las personas con discapacidad al momento de ser evaluados.

**Tabla N°3 ¿Estás dispuesto a realizar una evaluación psicológica como requisito laboral?**

		Evaluacion	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	SI	24	80.0	80.0	80.0
	NO	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Fuente: Elaboración propia**



**Gráfico N° 3 ¿Estás dispuesto a realizar una evaluación psicológica como requisito laboral?**

**Fuente: Elaboración propia.**

La mayoría de las personas, en este caso el 80% de los encuestados respondieron que sí están dispuestos a realizar una evaluación psicológica como requisito laboral. Caso contrario un 20% de los encuestados indicó que no están dispuestos a hacerlo ya que consideran que deben evaluar conocimiento y potencial mas no los rasgos personales de cada individuo.

**Tabla N° 4 ¿Alguna vez has realizado un test de habilidades sociales?**

		Test	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	SI	19	63.3	63.3	63.3
	NO	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



Gráfico N°4 ¿Alguna vez has realizado un test de habilidades sociales?

Fuente: Elaboración propia

Según la imagen mostrada el 63.3% de los encuestados respondieron que sí realizaron un test de habilidades sociales. Caso contrario un 36.7% de los encuestados indicó que no han realizado un test así por lo cual consideran que es interesante hacerlo para reconocer si se relacionan correctamente con los demás y así mismo esto les servirá en su vida cotidiana y en lo laboral. Esto les permitirá poder conocer cuáles son sus habilidades sociales.

**Tabla N° 5 ¿Al momento de tu postulación realizaste algún tipo de examen psicométrico?**

		Examen	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	SI	16	53.3	53.3	53.3
	NO	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

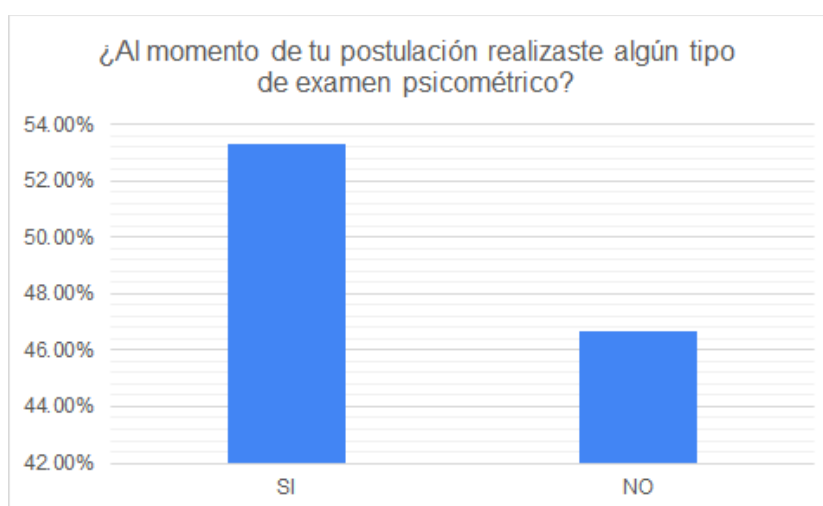


Gráfico N° 5 ¿Al momento de tu postulación realizaste algún tipo de examen psicométrico?

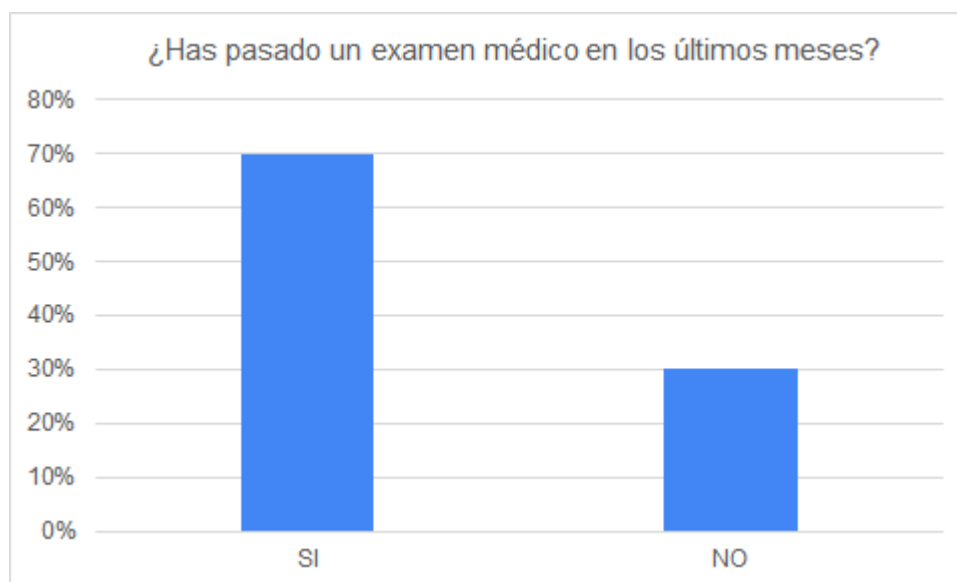
Fuente: Elaboración propia

En el siguiente gráfico se puede mostrar que el 53.3% de los encuestados respondieron que sí realizaron un examen psicométrico lo cual es de gran soporte para el ámbito laboral. Caso contrario un 46.7% de los encuestados indicó que no han realizado un examen psicométrico es más algunos desconocen el término cuando este abarca pruebas de conocimientos (razonamiento verbal, numérico espacial, etc.). Se les podría explicar a los colaboradores cual es el fin de brindar estos tipos de exámenes así ellos puedan entender en un futuro para las entrevistas.

**Tabla N°6 ¿Has pasado un examen médico en los últimos meses?**

		Examen Medico	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	SI	21	70.0	70.0	70.0
	NO	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



**Gráfico N°6 ¿Has pasado un examen médico en los últimos meses?**

Fuente: Elaboración propia

En base a la encuesta y cómo podemos ver en el gráfico el 70% de los encuestados respondieron que sí han pasado por examen médico en los últimos meses y muchos de ellos dicen que es porque se chequean constantemente por su condición. Caso contrario un 30% de los encuestados indicó que últimamente no han pasado por examen médico, sin embargo, sí es requisito laboral, están dispuestos a hacerlo.

**Tabla N°7 ¿Has sufrido algún tipo de discriminación en el proceso de reclutamiento?**

		Discriminacion	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	SI	8	26.7	26.7	26.7
	NO	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

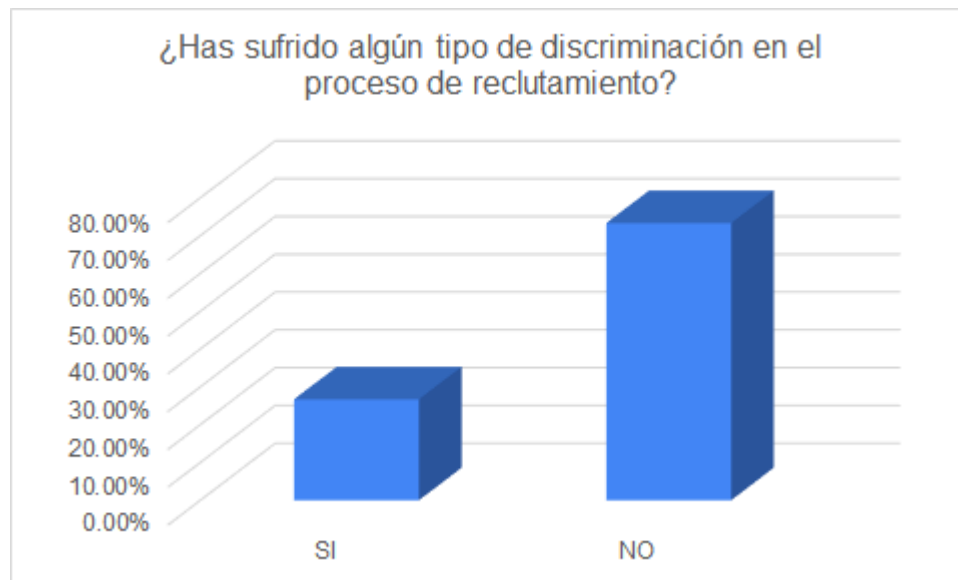


Gráfico N°7 ¿Has sufrido algún tipo de discriminación en el proceso de reclutamiento?

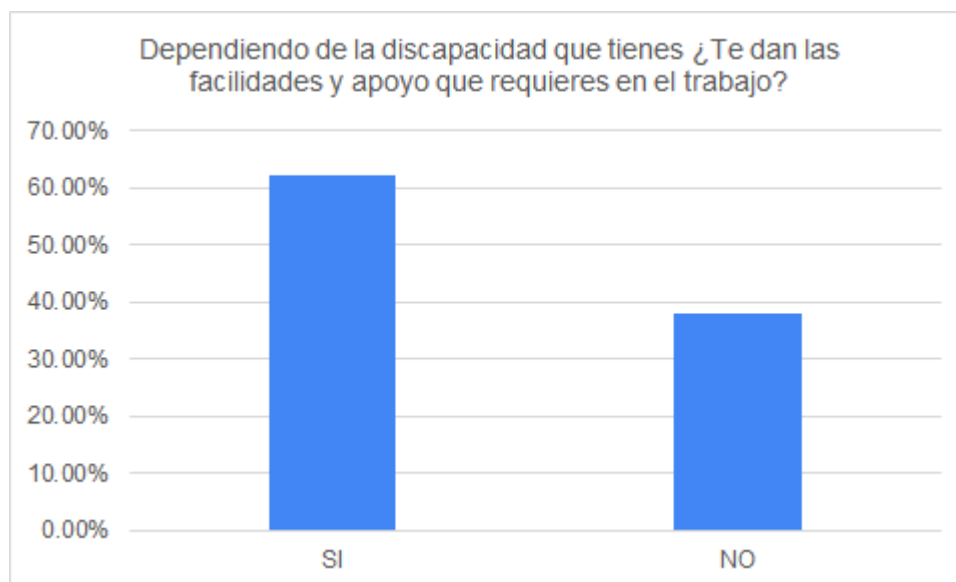
Fuente: Elaboración propia

Según la imagen mostrada el 73.3% de los encuestados respondieron que no han pasado por ninguna discriminación en el proceso de selección al empleo. Caso contrario un 26.7% de los encuestados indicó si ha sentido discriminación ya sea porque durante el proceso sintió que lo minimizaron, no le prestaron atención ni importancia o simplemente cortaron el proceso de selección al ver su condición. Por último, dos de los encuestados indican que sintieron discriminación porque hasta la fecha a pesar de tener potencial no han sido invitados a las evaluaciones.

**Tabla N° 8 Dependiendo de la discapacidad que tienes ¿Te dan las facilidades y apoyo que requieres en el trabajo?**

		Apoyo laboral	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	SI	18	62.1	62.1	62.1
	NO	12	37.9	37.9	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



**Gráfico N°8 Dependiendo de la discapacidad que tienes ¿Te dan las facilidades y apoyo que requieres en el trabajo?**

Fuente: Elaboración propia

En el siguiente gráfico podemos observar que el 62.1% de los encuestados respondieron que sí han recibido apoyo de parte de la empresa donde laboran, ya sea por distintos tipos de soporte como trabajo en equipo, capacitaciones o porque la infraestructura se acomoda a lo que necesitan. Caso contrario un 37.9% de los encuestados indicó que no han tenido las facilidades en las empresas donde trabajaron y mayormente indican que el tema de infraestructura como rampas, ascensores es necesario y de gran apoyo para ellos.

**Tabla N° 9 ¿Cuentas con una carta de recomendación de tus empleadores?**

		Recomendación	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	SI	19	63.3	63.3	63.3
	NO	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

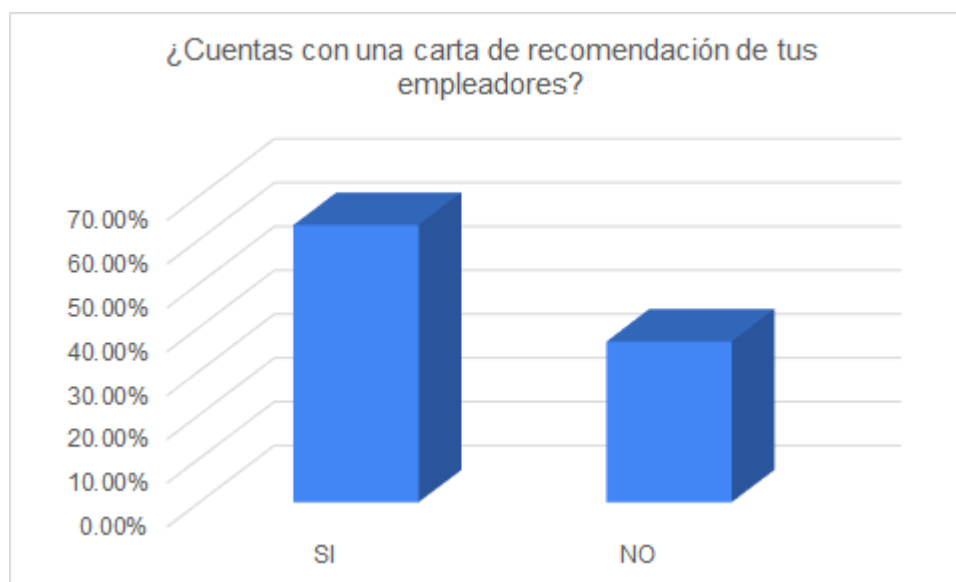


Gráfico N°9 ¿Cuentas con una carta de recomendación de tus empleadores?

Fuente: Elaboración propia

En base a la encuesta y como se muestra en el gráfico el 63.3% de los encuestados respondieron que sí cuentan con carta de recomendación y esto los motivó ya que es en base al esfuerzo realizado. Caso contrario un 36.7% de los encuestados no cuentan con carta de recomendación laboral. Es necesario en todo trabajo brindar una carta de recomendación para que el colaborador pueda insertarse al ámbito laboral.



**Tabla N° 10 ¿Tienes en claro que se espera de ti en el trabajo?**

		Expectativa	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	SI	26	86.7	86.7	86.7
	NO	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

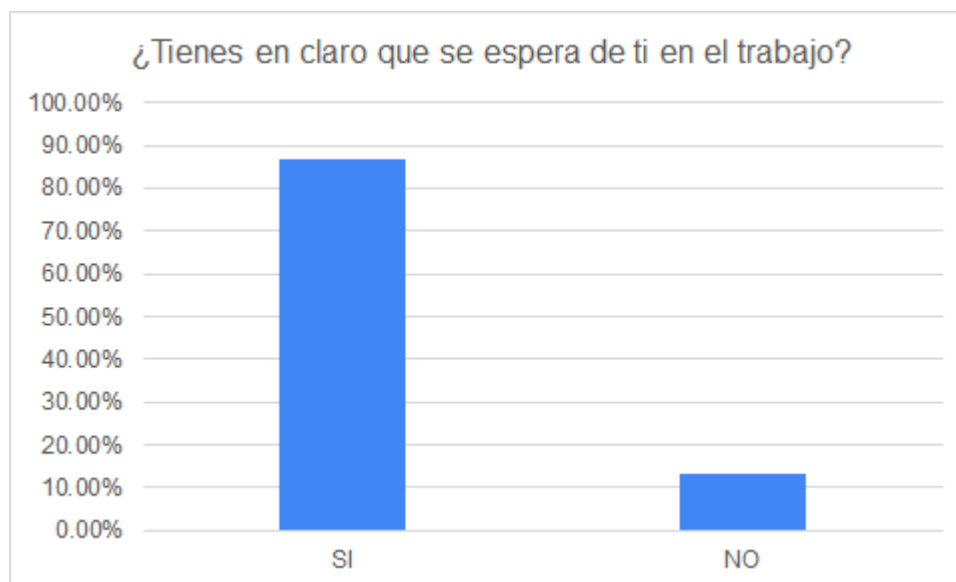


Figura N°10 ¿Tienes en claro que se espera de ti en el trabajo?

Fuente: Elaboración propia

La mayoría de las personas como se muestra en el gráfico, en este caso el 86.7% de los encuestados respondieron que sí son conscientes de lo que se espera de ellos en el ámbito laboral, en su mayoría destacaron el compromiso, responsabilidad y productividad. Caso contrario un 13.3% de los encuestados indicó que no tiene en claro que es lo que el trabajo requiere de ellos sin embargo recalcan su compromiso. Para implementar una mejora para los colaboradores se les puede brindar un manual que esté al alcance de todos con boletines informativos.

**Tabla N° 11 ¿Estás dispuesto a respetar las culturas y normas de la empresa?**

		Normas	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	SI	30	100.0	100.0	100.0
	NO	0	0.0	0.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

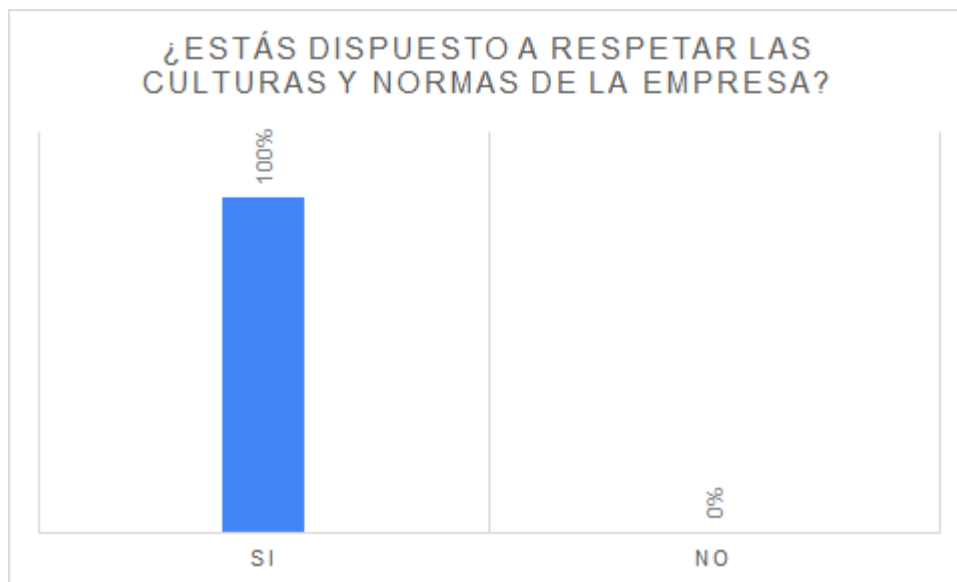


Gráfico N° 11 ¿Estás dispuesto a respetar las culturas y normas de la empresa?

Fuente: Elaboración propia

Según la imagen mostrada, la totalidad de los encuestados están dispuestos en acatar las normas de la empresa ya que consideran que es parte del compromiso y respeto hacia la organización donde trabajan.

**Tabla N° 12 ¿Requieres apoyo para realizar tus actividades cotidianas y laborales?**

		Apoyo	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	SI	8	26.7	26.7	26.7
	NO	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

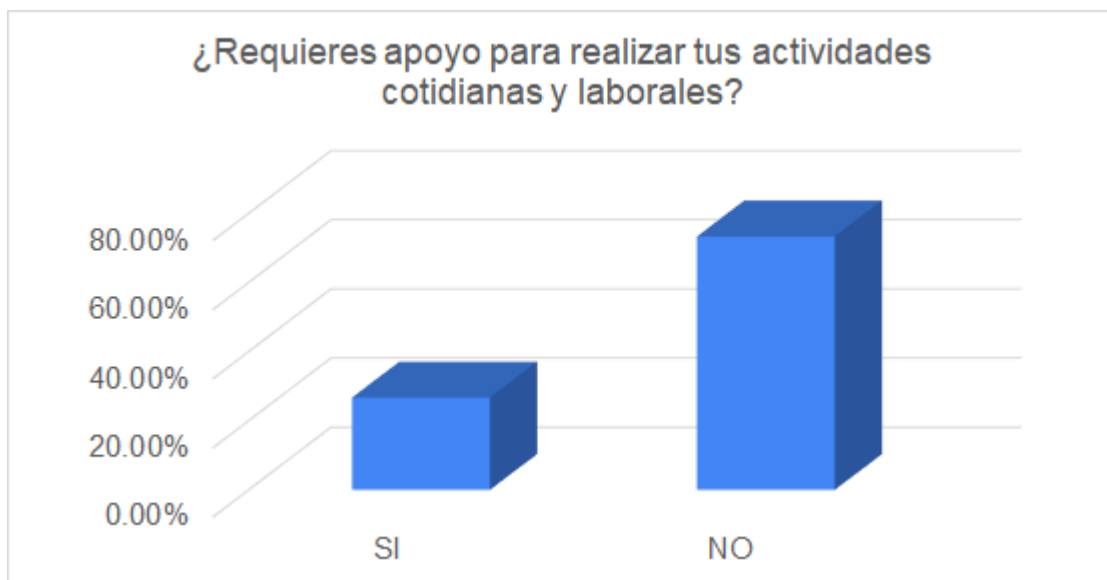


Gráfico N° 12 ¿Requieres apoyo para realizar tus actividades cotidianas y laborales?

Fuente: Elaboración propia

En el siguiente gráfico podemos observar que el 26.7% de los encuestados respondieron que sí requieren apoyo, ellos precisan que requieren acompañamiento al inicio para disipar dudas y adaptarse, otros indican que requieren apoyo respecto a movilidad ida y vuelta hacia su centro laboral. Caso contrario un 73.3% de los encuestados indicó que no requieren apoyo ya que con el paso del tiempo han aprendido a ser autosuficientes y han aprendido con el paso del tiempo a tener un mejor desenvolvimiento en el área de trabajo.

**Tabla N° 13 ¿Requieres capacitación constante para la mejora de tu desempeño?**

		Apoyo	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	SI	22	73.3	73.3	73.3
	NO	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

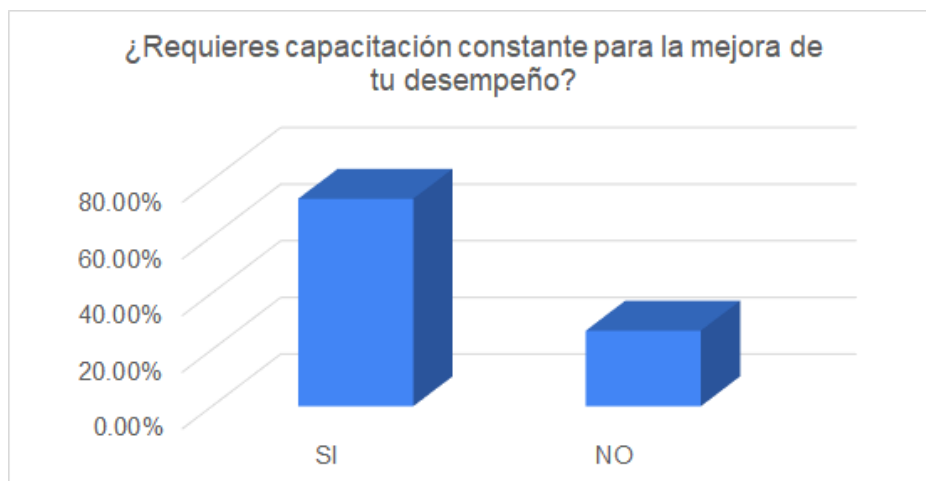


Gráfico N° 13 ¿Requieres capacitación constante para la mejora de tu desempeño?

Fuente: Elaboración propia

Según la imagen mostrada el 73.3% de los encuestados respondieron que sí requieren apoyo con capacitaciones ya que consideran que el capacitarse continuamente es importante porque siempre hay cosas nuevas por aprender. Caso contrario el 26.7% de los encuestados indicó que no necesitan capacitarse ya que cuentan con potencial para desenvolverse óptimamente en el ámbito laboral. Se puede concluir que es necesario brindar capacitaciones para el desenvolvimiento del colaborador.

## Pregunta 14 ¿Qué expectativas tienes de nuestra empresa?

		Expectativas	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Clima Laboral	10	33%	33%	33%
	Remuneracion justa	5	17%	17%	50%
	Linea de carrera	9	30%	30%	80%
	Empatia	6	20%	20%	100%
	Total	30	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia



Gráfico N° 14 ¿Qué expectativas tienes de nuestra empresa?

Fuente: Elaboración propia

En la encuesta esta pregunta fue abierta ya que queríamos conocer más a fondo lo que las personas con discapacidad deseaban y en ellas encontramos mayormente que nuestros encuestados buscan que las personas sean empáticas, ellos desean trabajar en un lugar donde tengan buen clima laboral, donde no exista discriminación ni que se sientan diferentes, así mismo indican que anhelan trabajar en una empresa donde le ofrezcan línea de carrera ya que su aspiración es escalar. Por último y no menos importante indicaron que desean tener una remuneración justa y que no menosprecien su labor.

## IV. Estimación del costo del proyecto

### 4.1 Estimación de los costos necesarios para la implementación del proyecto de innovación.

El área de finanzas deberá generar una orden para la adquisición de materiales y así realizar una estimación de los costos necesarios para la investigación, en este orden deben estar los útiles de oficina, equipos tecnológicos y asesorías metodológicas que serán importantes para el proceso del proyecto.

Referente al presupuesto de implementación para la propuesta de mejora se deberá tener en cuenta el mobiliario, 1 asesor profesional, 1 asesor APA, 1 analista de datos y 2 encuestadores quienes se encargarán de gestionar y realizar tareas que se le demande como parte del proyecto. A continuación, se detalla los gastos correspondientes y gastos de personal:

<b>PRESUPUESTO PARA LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>IMPORTE EN S/.</b>
Luz	S/ 200.00
Internet	S/ 250.00
Computadoras	Asumido por el investigador
Celulares	Asumido por el investigador
Asesorias metodologica	Otorgado por la institución
Hojas	S/ 90.00
Lapiceros	S/ 50.00
Impresiones	S/ 100.00
Copias	S/ 50.00
Papel	S/ 120.00
<b>Total:</b>	<b>S/ 860.00</b>
<b>PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PROPUESTA DE MEJORA</b>	<b>IMPORTE EN S/.</b>
Asesoría profesional	Asumido por el investigador
Revisión de procesos	Asumido por el investigador
Planteamiento interno	Asumido por el investigador
Moviliario	Asumido por la empresa
Zoom	Asumido por el investigador
Encuestadores	S/ 350.00
Analista de datos	S/ 1,000.00
Asesoría APA	S/ 200.00
<b>Total:</b>	<b>S/ 1,550.00</b>

## **V. Desarrollo de la propuesta de innovación**

### **5.1. Alcance esperado**

El alcance que se espera de esta investigación, buscamos beneficiar a las personas con discapacidad puedan insertarse en el mercado laboral y concientizar a las empresas de sus habilidades y que pueden trabajar, brindándoles todo el soporte para su correcto desarrollo en el ámbito laboral.

### **5.2. Descripción del mercado objetivo real o potencial del producto o servicio o forma de comercialización innovadora.**

Estamos ofreciendo una concientización en las empresas privadas. Sabemos que el mercado es amplio y se podría considerar a las personas con discapacidad para su desarrollo profesional y también puedan tener experiencias como un registro de trabajo brindándoles todos los beneficios de ley.

### **5.3. Descripción de la propuesta de innovación**

#### **5.3.1. Diagnóstico situacional**

Al inicio si bien no tuvimos respuesta de las empresas para usar su información usamos como referente a una empresa grande.

- Antecedentes de la empresa

El supermercado inicia operaciones en el año 1942 al inicio era una de las mejores bodegas de Lima. En el año 1983 abren otra tienda en San Isidro.

Esta gran cadena implemento sus principios orientados al cliente con un servicio personalizado y de excelencia lo cual le llevo a obtener muchas distinciones en el ámbito empresarial, así como el primer lugar de participación en el mercado.

En el año 2007 pasa ser una de las más importantes empresas del negocio retail en América Latina.

Las operaciones de la empresa se extienden a los negocios de supermercados. Tiendas por departamentos, home centers, centros comerciales y retail financiero teniendo presencia en Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Perú.

- Información básica de la empresa

Tienda: Supermercado

Área Operación: Perú

- Descripción de actividades y/o procesos

Se caracteriza por dar un excelente servicio en un ambiente cálido con precios altos.

El formato de hipermercados se caracteriza por ofrecer una amplia gama de productos perecibles y no perecibles, así como una variedad de servicios como patio de comidas, lavanderías, farmacias, bancos entre otros.

El formato supermercados a su vez se divide en dos sub-formatos uno de ellos con un ambiente cálido, excelencia en el servicio y precios altos y el otro con variedad de productos a precios más bajos.

Segmentación:

- Geográfica: Zona Lima 7: Miraflores, San Isidro, San Borja, Surco, La Molina.

- Demográfico: Población mayor de 25 años que pertenecen al NSE A y B

- Psicográfico: principalmente de estilo de vida afortunado

- Conductual: buscan calidad de productos y servicios



## **5.4. Procedimiento para la propuesta de mejora**

### 5.4.1. Planteamiento de matriz FODA

En la siguiente matriz FODA se podrá identificar cuáles son las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del problema de investigación, sobre eso identificaremos estos puntos a tratar para implementar el desarrollo del proyecto de innovación.

<b><u>Factores internos (controlables)</u></b>	<b><u>Factores externos (no controlables)</u></b>
<p><b>FORTALEZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esmero por lograr los objetivos</li> <li>• Son responsables y perseverantes.</li> <li>• Pueden establecer línea de carrera a largo plazo.</li> <li>• Son innovadores y eficaces en hacer negocios según sus habilidades.</li> <li>• Tiene una preocupación por la superación personal.</li> <li>• Aprendizaje a partir de los errores.</li> <li>• Aprendizaje cooperativo.</li> <li>• Alfabetización digital y audiovisual.</li> <li>• Mejora de las competencias de expresión y creatividad.</li> <li>• Desarrollo de la iniciativa.</li> <li>• Interacción con la continua actividad intelectual.</li> <li>• Acceso y proceso de la información.</li> <li>• Adaptación y autonomía ante el entorno.</li> </ul>	<p><b>OPORTUNIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación especial para el desarrollo de sus habilidades.</li> <li>• Capacitaciones y talleres en el lugar de trabajo.</li> <li>• Leyes que protegen sus derechos laborales.</li> <li>• Área de RRHH con personal capacitado.</li> <li>• Trabajar con personas con discapacidad sensibiliza a todo el personal de la compañía.</li> <li>• Compartir con una persona con discapacidad puede mejorar el clima laboral.</li> <li>• Equiparar el acceso al trabajo.</li> </ul>
<p><b>DEBILIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Baja autoestima</li> <li>• Limitaciones físicas que no les permite realizar sus labores.</li> <li>• Escasos medios económicos.</li> <li>• La falta de formación y de la practica laboral.</li> <li>• Desorientación intelectual ante la complejidad de la información.</li> <li>• Distracciones y dispersiones.</li> <li>• Informaciones no fiables.</li> <li>• Aprendizaje incompletos y superficiales.</li> <li>• Dependencia de los demás.</li> <li>• Diálogos muy rígidos.</li> </ul>	<p><b>AMENAZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminación por parte de la sociedad empresarial.</li> <li>• Mala perspectiva del entorno social.</li> <li>• Falta de empatía por parte de sus compañeros de trabajo.</li> <li>• Saturación de trabajo.</li> <li>• Falta de conocimiento de las empresas del apoyo que necesitan las personas con discapacidad.</li> <li>• Falta de leyes que cubran todas las necesidades de las personas con discapacidad.</li> <li>• Rechazo de parte de algunas empresas.</li> <li>• Pocas empresas contratan a las personas con discapacidad.</li> <li>• Infraestructura inadecuada en el lugar de trabajo.</li> <li>• Falta de capacitación.</li> </ul>

## **5.4.2. Desarrollo del proyecto de innovación:**

### **Análisis informativo del entorno:**

De acuerdo a la investigación desarrollada previamente, se propondrá alternativas de inclusión como: fomentar programas de apoyo en alianzas estratégicas con las municipalidades distritales, monitorear el cumplimiento de las Leyes que apoyan a las personas con discapacidad, fomentar campañas de apoyo que concienticen a nuestra sociedad para erradicar la discriminación en sector laboral. En cuanto a las empresas del sector privado es importante el soporte del área de RR.HH, fomentar capacitaciones y talleres continuos para las personas con discapacidad.

Asimismo, para desarrollar esta primera parte se reunirá a un equipo de personas encabezado por un líder quien será el encargado de repartir a su grupo de trabajo y así buscar el apoyo de las entidades del Estado como el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Se buscará el apoyo de estas entidades para tener el soporte necesario de lo que plantearemos en el desarrollo del proyecto de innovación.

### **Desarrollo e implementación:**

#### **Enfrentar la discriminación**

- Uno de los temas principales a trabajar para la inclusión de las personas con discapacidad al entorno laboral es eliminar las barreras y prejuicios que conllevan a la discriminación en las empresas del sector privado

Para esto nos reuniremos con el MTPE para solicitar apoyo del Estado y lanzar la campaña “Por un país más inclusivo” de esta forma se busca concientizar, sensibilizar y generar empatía para que este sea el inicio y apertura de la inclusión social y laboral así más empresas darán oportunidad de empleo a las personas con discapacidad.

A la par y no menos importante se debe contar con el apoyo de CONADIS, porque ellos actualmente cuentan con diferentes proyectos como: la revista “Somos CONADIS” que se encuentra en su web con acceso libre y sin costo, donde se muestran diferentes temas de la vida diaria, promoción de empleo e historias de personas con habilidades diferentes.

Esta revista se puede compartir directamente en las oficinas y así ser repartidas entre los trabajadores y diferentes ejecutivos de la empresa como un plan de información diario o semanal. Asimismo, se programará talleres y capacitaciones mensuales a todos sus colaboradores sobre la importancia de la empatía en el trabajo y de cómo esto no solo puede ser aplicado en el trabajo sino también en su vida diaria.

- Por último, se buscará tener una alianza con CONADIS para diseñar contenidos, mensajes y videos con experiencias para que reconozcan las capacidades de las personas con discapacidad y su aporte en el sector laboral.



Fuente: Página web CONADIS

## **Trabajar conjuntamente con el área de RR.HH**

Por otra parte, respecto a las empresas del sector privado es importante que CONADIS tenga contacto con el área de RR.HH, primero para que tengan una data del porcentaje de sus colaboradores que tiene discapacidad y así ofrecer talleres y capacitaciones que den soporte a un óptimo proceso de selección con el apoyo del MTPE.

Respecto al proceso de selección es importante tomar en cuenta los siguientes puntos:

- Se mencionará el aspecto físico de la entrevista para que se adecue al entrevistado.
- Recomendarles que deben capacitar al personal encargado de las entrevistas para que se eviten algún mal entendido que indiquen prejuicios o actitudes negativas hacia el postulante.

- Verificar si el entrevistado va acompañado pueda ser recibidos y la información sea para el postulante.
- Las entrevistas y pruebas deben estar adecuados a la discapacidad que presente el entrevistado.
- Solicitar si el entrevistado requiere algún apoyo para participar en la entrevista.
- En el caso que el postulante no cuente con el perfil necesario, informar el resultado con las razones por las que no fue seleccionado,

Para que esto se cumpla, se debe realizar un seguimiento mensual con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo.

### **Cumplimiento de leyes**

- Verificar que el porcentaje de empleo de personas con discapacidad en el sector privado se cumpla y se respete. Esto se realizará con el apoyo del MTPE quienes deben fortalecer el acompañamiento y la asesoría, para que las empresas conozcan la ley N°.29973 y los beneficios de su aplicación ya que por ser una entidad del Estado tiene la autoridad y el permiso de hacerlo.
- Se otorgará reconocimientos a las empresas, municipios y entidades públicas en la que se generen prácticas de inclusión laboral.
- Realizar una campaña mostrando el destino de los fondos recaudados por multas y destinándolos a acciones de intermediación laboral y programas de empleo para personas con discapacidad.
- Proponer al MTPE cambios en la normativa para que el cumplimiento de la cuota de empleo sea obligatorio y que no solo tenga la empresa que publicar el puesto de trabajo, sino que se exija la contratación.

## Talleres y capacitación para el trabajo

Con el apoyo del MTPE y CONADIS se elaborará un plan de preparación virtual, debido a que, existe diferentes tipos de discapacidades que no permite que el postulante se desplace con facilidad, por lo que necesitan apoyo constante.

Por consiguiente, lo que plantearemos será brindarle talleres virtuales tales como:

- Talleres de empoderamiento sobre los derechos a la capacidad jurídica en igualdad de condiciones, derechos laborales como los ajustes razonables para acceder a un empleo y su autonomía económica, con el fin de que puedan reconocer cuando se están restringiendo sus derechos.
- Capacitaciones sobre el autoconocimiento de habilidades y fortalezas para el trabajo de la mano de talleres sobre las habilidades ocultas, que son básicamente las que ellos no reconocen en su vida diaria.
- Taller de desarrollo de habilidades blandas que integren a personas con discapacidad y sin discapacidad. Con el fin de favorecer recursos para la interacción social y fortalecimiento social.

Aquí, ellos podrán conocer que trabajo se puede adecuar a sus conocimientos y habilidades sin salir de casa, hasta que se tenga un plan establecido para su inserción laboral. Cabe recalcar que a raíz de la coyuntura muchas empresas han optado por el home office lo cual sería un gran apoyo para las personas con discapacidad.

Este programa de información y capacitación se dará a partir de una suscripción mediante un landing page que estará en la página de CONADIS y el MTPE

directamente desde sus principales redes sociales. Todos los talleres serán virtuales y tendrán una duración de 3 semanas.

### **Corrección de errores para la mejora:**

Se buscará una empresa pequeña que aún no haya incorporado a personas con discapacidad en su planilla y se le darán las herramientas necesarias, como: información sobre tipos de discapacidad, leyes que están vigentes en la actualidad y quizás no tomaron en cuenta, se les explicará los beneficios que podrá tener al incorporar a las personas de otra condición. Con esto se evalúa porque no hay tanta inclusión en las empresas y así mejorar la propuesta basándose en hechos reales, evaluando cada detalle.

Asimismo, se contactará a un grupo de 5 personas con capacidades diferentes con quienes se trabajarán los talleres y capacitaciones. Con esto se conocerán sus expectativas y dudas que puedan tener. Todo esto será necesario para la mejora de la propuesta.

### **Lanzamiento:**

Debido a la experiencia que generará el trabajar con una empresa se lanzará oficialmente la propuesta a las empresas del sector privado, con las mejoras ya realizadas y con una referencia. A través de los siguientes pasos:

1. Contactar a 10 empresas del sector privado.
2. Contactar a las empresas mediante el MTPE ya que ellos cuentan con una lista de las empresas que aún no tienen en su planilla el porcentaje de



personas con discapacidad requerida. Con esta información se irá dando visitas y se contactará con el área de RR. HH para brindarles las propuestas que generen inclusión.

3. Se informará a través de las redes sociales y de medios tradicionales de comunicación con el apoyo de CONADIS sobre los talleres y capacitación.
4. Se realizará con el apoyo del MTPE visitas a las empresas que ya tienen en su planilla personas con discapacidad ya que así se conocerá si sus derechos están siendo respetados.

### **5.5. Impacto de la propuesta de investigación**

El impacto es social:

Se busca concientizar a que las empresas puedan contratar a las personas con discapacidad. Asimismo, impulsar los diferentes programas que tienen el Estado para las empresas privadas “A trabajar Urbano” promueve la generación de empleo temporal por medio del financiamiento de proyectos intensivos en mano de obra calificada, “PROJoven” este programa facilita el acceso al mercado laboral jóvenes de 16 a 24 años que buscan tener experiencia en el mercado laboral y Red CIL-PROEmpleo” este programa es desarrollado por el Ministerio del trabajo es un portal donde las empresas pueden ingresar y formular las vacantes y desean contratar personal por medio de la provisión de servicios de intermediación. El impacto en que pueda tomar estas herramientas son necesarias para el desarrollo de trabajo para las personas con discapacidad donde se busca el que puedan ser insertados y puedan desarrollarse en el ámbito profesional.

## Conclusiones

- El rol de CONDIS, MTPE y el Estado es vital como soporte para la implementación de programas de apoyo para la inclusión laboral.
- Existe la Ley 29973 la cual busca el desarrollo y participación de las personas con discapacidad en el aspecto político, económico, social, cultural y tecnológico. Pero con la presente investigación se ha visto reflejado las carencias del soporte de leyes que incentiven la inclusión en el sector laboral a las personas con discapacidad es así que el Congreso debe tomar en cuenta la promulgación de más leyes que beneficien y avalen a estas personas.
- Los programas y talleres que brinda CONADIS no tienen debido alcance suficiente para concientizar a la sociedad es por ello que se propone la campaña “Por un país más inclusivo”, con la ayuda del MPTE con el fin de que nuestra sociedad sea más empática y así erradicar las barreras que impidan el desarrollo de la inclusión.
- Es importante del monitoreo del MTPE y el CONADIS en las empresas para que se trabaje con el área de RR.HH y se cumpla con brindarle el soporte para que sean más inclusivas y ofrecer talleres del proceso de selección y de lo que concierne tener colaboradores con discapacidad ya que esto es una gran oportunidad para ellos y la sociedad.
- En una gran oportunidad que los municipios distritales tengan alianzas estratégicas del sector privado para promover empleo de personas con discapacidad.

## Recomendaciones

- Es importante que se pueda prestar el apoyo necesario a las personas con discapacidad, dándoles la mayor importancia para integrarse a la sociedad mediante la participación constante en el mercado laboral.
- Es indispensable la inmediata preparación de talleres que relacionen a todo un conjunto de soluciones favorables hacia los discapacitados.
- Es necesario dar a conocer a la población por medio de comunicaciones (afiches, talleres, campañas, televisión, radio y redes sociales) las necesidades que existen en los distritos referente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- El Estado debe difundir de manera efectiva los beneficios de los programas de capacitación tanto a las empresas y también a las personas con discapacidad. Con esto se podrá sensibilizar a los empresarios que la inclusión puede favorecer a la empresa
- Las instituciones que prestan algún servicio o atención al cliente no se encuentran aptas de infraestructura, es decir que no cuentan con herramientas especializadas para que se les pueda facilitar sus hábitos al momento de incorporarse a las distintas entidades laborales.
- Las personas con discapacidad están con el compromiso de aprender y sobre todo llevar las capacitaciones para su desarrollo y desenvolvimiento profesional.
- Las personas con discapacidad no se sienten seguras de poder expresar sus habilidades, poniéndose en el plano de vivir en limitaciones, obstáculos y barreras que pueden existir en la actualidad.

## VI. Referencias

### 6.1. Fuentes de información

- Acuña, L. Alvarez, M; Flores, M; Castillo, R; Vallejos A (2016) Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú. [Tesis de Postgrado Universidad de Ciencias Aplicadas] Repositorio académico UPC.
- Aguilar, N. Castillo, L. Elías, J (2016) Modelo de gestión de talento para la inclusión y desarrollo de personas con discapacidad [Tesis de Postgrado Universidad de Ciencias Aplicadas] Repositorio académico UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621297/>
- Álvarez Muñoz, W. (2017). INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE SICUANI EN EL AÑO 2016. Cusco-Perú: Universidad Andina del Cusco. Recuperado el 21 de Abril del 2021, de [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1178/3/Williams\\_Tesis\\_bachiller\\_2017.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1178/3/Williams_Tesis_bachiller_2017.pdf)
- Bonilla, C. (2020). La inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral peruano, entre el 200 y el 2019. Lima: Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado el 10 de Mayo de 2020, de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15382/HUAMAN\\_CLAUDIA\\_DETERMINANTES\\_PARTICIPACION\\_LABORAL.pdf?sequence=5&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15382/HUAMAN_CLAUDIA_DETERMINANTES_PARTICIPACION_LABORAL.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Castillo, F. (4 de noviembre, 2010). Importancia de la gestión de talento humano. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Celis Trujillo, M., & Chacon Dalue, D. (2013). Inserción Laboral de personas con discapacidad intelectual a través de programas de empleo con apoyo. Caracas-Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado el 20 de Abril del 2021, de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7306.pdf>
- Cerna.D.(2019, 11 de marzo). Responsabilidad social empresarial: ¿cómo está Perú en la divulgación de logros? Universidad de Piura. <https://udep.edu.pe/hoy/2019/03/responsabilidad-social-empresarial-como-esta-peru-en-la-divulgacion-de-logros/>
- Cortez.J.(2016). La promoción del acceso al empleo para personas con discapacidad. Revista Derecho & Sociedad (46), 5.

- Cortez.J.(2016). La promoción del acceso al empleo para personas con discapacidad. Revista Derecho & Sociedad (46), 7-8.
- Diaz Dumont (2019) Discapacidad en el Perú: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058864014/html/index.html>
- Duarte.F.(2015, 25 de febrero). La responsabilidad social en el Perú. Punto Edu. <https://puntoedu.pucp.edu.pe/voces-pucp/la-responsabilidad-social-en-el-peru/>  
[file:///C:/Users/karolina/Downloads/Tesis-Inclusion-laboral-en-red-de-Energia-del-Peru%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/karolina/Downloads/Tesis-Inclusion-laboral-en-red-de-Energia-del-Peru%20(2).pdf)
- Huaman Charcape, C. D. (2019). Determinantes de la participación laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. Lima – Perú: Pontificio Universidad Católica del Perú. Recuperado el 19 de Abril del 2021, de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15382>
- Pérez Sánchez, L., & Cabezas Gómez, D. (2014). Programa de entrenamiento en solución de problemas prácticos aplicado a personas con discapacidad intelectual.
- Pinto, S. (2016). Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana- Perú. Lima-Perú: Universidad Norbert Wiener. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/315>
- Rodríguez Zepeda, J. ( noviembre-diciembre de 2005). Definición y concepto de la no discriminación. El Cotidiano(134), 23-29. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/325/32513404.pdf>
- Ros Clemente, M. (2017). Estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España. Murcia: Universidad católica de Murcia. Recuperado el 21 de Abril del 2021, de <http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/3249/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=1>
- Vilca Huamani, A.(2018) Inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno 2018. Puno: Universidad Nacional de Altiplano. Recuperado el 22 de Abril del 2021, de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15123/Vilca\\_Huamani\\_Angela\\_Jackeline.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15123/Vilca_Huamani_Angela_Jackeline.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Villa, N. (2015). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. 393 424.

- Xirau.M.(2018, 09 de mayo). ¿Es importante la inclusión laboral de tu empresa? Forbes. <https://forbes.es/empresas/42450/es-importante-la-inclusion-laboral-en-tu-empresa/>

## 6.2. Anexos

### 6.2.1. Matriz de consistencia si aplica

INCLUSIÓN LABORAL Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DE LIMA METROPOLITANA EN EL AÑO 2021			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable 1
			Inclusión laboral
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	Dimensiones
¿En qué medida la inclusión laboral beneficia a las personas con discapacidad en las empresas del sector privado?	Identificar cómo la inclusión laboral beneficia a las personas con discapacidad en las empresas del sector privado	La inclusión laboral beneficia a las personas con discapacidad en las empresas del sector privado	Satisfacción laboral
			Proceso de reclutamiento
			Proceso de selección
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Variable 2
			Personas con discapacidad
			Dimensiones
¿En qué medida la inclusión laboral beneficia a las habilidades intelectuales en las empresas del sector privado?	Identificar cómo la inclusión laboral beneficia a las habilidades intelectuales en las empresas del sector privado	La inclusión laboral beneficia a las habilidades intelectuales en las empresas del sector privado	Habilidades intelectuales

¿En qué medida la inclusión laboral beneficia a las conductas adaptativas en las empresas del sector privado?	Identificar cómo la inclusión laboral beneficia a las conductas adaptativas en las empresas del sector privado	La inclusión laboral beneficia a las conductas adaptativas en las empresas del sector privado	Conductas adaptativas
¿En qué medida la inclusión laboral beneficia a la adaptación al entorno en las empresas del sector privado?	Identificar cómo la inclusión laboral beneficia a la adaptación al entorno en las empresas del sector privado	La inclusión laboral beneficia a la adaptación al entorno en las empresas del sector privado	Adaptación al entorno

### 6.2.2. Matriz de operacionalización de variables si aplica

<b>Variable 1</b>	
<b>INCLUSION LABORAL</b>	
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Satisfacción laboral	Condiciones laborales
	Desempeño laboral
Proceso de reclutamiento	Fuentes de reclutamiento
	Solicitud de empleo
	Entrevista
Proceso de selección	Pruebas y test de selección
	Examen médico
<b>Variable 2</b>	
<b>PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Habilidades intelectuales	Exámenes cognitivos
	Instrumento de evaluación adaptativa
	Evaluación psicológica
Conductas adaptativas	Se establecen usando medidas estandarizadas, con normas y normas concernientes a la población general
Adaptación al entorno	Microsistema, mesosistema y macrosistema
	Diagnóstico, clasificación o planificación de apoyos



### 6.2.3. Instrumentos de recolección de datos

- Utilizamos una encuesta como instrumento para recolectar los datos.

Enlace Google drive: <https://forms.gle/keMv1h7TUTkDvRzM6>

1. ¿Has trabajado anteriormente?

- Si
- No

2. ¿Has realizado pruebas psicotécnicas y de conocimientos?

- Si
- No

3. ¿Estás dispuesto a realizar una evaluación psicológica como requisito laboral?

- Si
- No

4. ¿Alguna vez has realizado un test de habilidades sociales?

- Si
- No

5. ¿Al momento de tu postulación realizaste algún tipo de examen psicométrico?

- Si
- No

6. ¿Has pasado un examen médico en los últimos meses?

- Si
- No

7. ¿Has sufrido algún tipo de discriminación en el proceso de reclutamiento?

- Si
- No

8. Dependiendo de la discapacidad que tienes ¿Te dan las facilidades y apoyo que requieres en el trabajo?

- Si
- No

9. ¿Cuentas con una carta de recomendación de tus empleadores?

- Si
- No

10. ¿Tienes en claro que se espera de ti en el trabajo?

- Si
- No

11. ¿Estás dispuesto a respetar la cultura y las normas de la empresa?

- Si
- No

12. ¿Qué tanto apoyo requieres para realizar tus actividades cotidianas y laborales?

- Si
- No

13. ¿Requieres capacitaciones constantes para la mejora de tu desempeño?

- Si
- No

14. ¿Qué expectativas tienes en nuestra empresa? (Pregunta Abierta)

#### 6.2.4. Validación de expertos si aplica

## INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Mg. Bib. Roxana Alexandra Albarracin Aparicio
1.2. Cargo e institución del experto:	Docente – ISIL
1.3. Nombre del instrumento:	Cuestionario para determinar la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del sector privado de Lima Metropolitana en el año 2021.
1.4. Autor del instrumento:	Karolina García, Gina Ramos y Alberto Ramos.
1.5. Título de la investigación	Inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del sector privado de Lima Metropolitana en el año 2021.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					x
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					x
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos					x
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.	x				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						85%

**PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO**

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>SUFICIENTE</b>	<b>MEDIANAMENTE SUFICIENTE</b>	<b>INSUFICIENTE</b>
Ítem 1	x		
Ítem 2	x		
Ítem 3	x		
Ítem 4	x		
Ítem 5	x		
Ítem 6	x		
Ítem 7	x		
Ítem 8	x		
Ítem 9	x		
Ítem 10	x		
Ítem 11	x		
Ítem 12	x		
Ítem 13	x		
Ítem 14	x		
Ítem 15	x		
Ítem 16	x		
Ítem 17	x		
Ítem 18	x		
Ítem 19	x		
Ítem 20	x		
Ítem 21	x		
Ítem 22	x		
Ítem 23	x		
Ítem 24	x		
Ítem 25	x		
Ítem 26	x		
Ítem 27	x		
Ítem 28	x		

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

( x ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

**Lugar y fecha: 07.07.2021**

**Firma del experto**

**DNI N° 41981490**



**6.2.5. Otros que se consideren pertinentes**

\_\_\_\_\_  
Mg. Bib. Roxana Alexandra Albarracin Aparicio