



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN COMERCIAL

“FACTORES Y ESTRATEGIAS EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL, EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA, LIMA, 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración y Gestión Comercial

Autores:

Rocío Reyes Acuña
Ronald Torres Santillán

Asesor:

Mg. Lic. Luis Miguel Olortegui Alcalde

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

Dedicado de manera especial a las personas que presentan algún tipo de diversidad funcional, quienes buscan incansablemente que la inclusión sea de manera efectiva y afectiva, una mejor calidad de vida y aceptación dentro de la sociedad.

Los autores.

AGRADECIMIENTO

*A mi familia, por sostenerme siempre y ser mi motivación para cumplir mis metas. Gracias
Misael por ser mi apoyo y a ti querida hija por ser mi impulso para querer siempre ser
una mejor persona y profesional.*

*A ti madre querida por siempre estar conmigo, a mis hermanas Vero y Eli porque cada vez
que necesite una mano me brindaron dos.*

Y muy especialmente a mis abuelos Florencio y mamá Mina.

Rocío

A mis Hermanas

*Se los agradezco con mucho cariño, han sido el apoyo fundamental para el logro de mis
objetivos, siempre me dieron esperanzas y tuvieron fe en mí, Ojalá algún día pueda
retribuir todo el apoyo incondicional que me brindaron durante todos estos años de
estudio.*

A mis amigos y futuros colegas

*Que de una u otra forma contribuyeron en todo el proceso, me faltaría paginas
para nombrar a cada uno de ustedes, gracias infinitas por su cooperación y
buena voluntad.*

*Finalmente, estas líneas de agradecimiento van dirigido a la Universidad
Privada del Norte por ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos años.*

Ronald.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	51
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	51
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	54
CAPÍTULO III. RESULTADOS	66
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	79
REFERENCIAS	86
ANEXOS	92
ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	110
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	111

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Poblacion con y sin Discapacidad, sexo y residencia , 2017	15
Tabla 2 Poblacion con Discapacidad, según tipo de discapacidad y sexo	27
Tabla 3 Muestra de Diversidad Funcional en la Empresa de Estudio	36
Tabla 4 Porcentaje de Deducción Adicional	46
Tabla 5 Validez del Instrumento	62
Tabla 6 Confiabilidad del Instrumento	62
Tabla 7 Tipos de Diversidad Funcional en la Empresa de Estudio	63
Tabla 8 Poblacion con y sin Discapacidad, sexo y residencia , 2017	64
Tabla 9 Poblacion con Discapacidad, según tipo de discapacidad y sexo	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustracion 1	21
Ilustración 2	31
Ilustración 3	39
Ilustración 4	44
Ilustración 5	57
Ilustración 6	67
Ilustración 7	69
Ilustración 8	70
Ilustración 9	72
Ilustración 10	74
Ilustración 11	75

RESUMEN

El estudio presentado tiene un enfoque socio- político, escasamente investigado en el Perú. Los antecedentes expuestos muestran que en algunos países están tomando acciones para hacer cumplir las leyes a favor de aquellas personas con diversidad funcional; por otra parte, las empresas libran una batalla diaria en sus intentos por maximizar los recursos disponibles, y son las personas afectadas quienes, en un proceso de selección, se esfuerzan por competir en igualdad de condiciones.

El objetivo es conseguir la inclusión laboral de este grupo vulnerable en la misión empresarial de manera sostenible. Estas personas, por sus características, frecuentemente aportan un valor añadido a las empresas que se considera importante difundir.

El tipo de investigación que se utilizó es descriptivo, de corte transversal, con un enfoque mixto. Es preciso indicar que se tuvo dificultad al momento de contactar con empresas que apoyen la inclusión laboral de este grupo vulnerable.

Los resultados obtenidos del análisis nos muestran que la inclusión de personas con diversidad funcional influye positivamente, ya que fomenta la participación social, la autonomía personal y las relaciones sociales como parte del desarrollo humano.

Más aún, es necesario impulsar los programas de inclusión laboral dirigidos hacia las personas con diversidad funcional, así como monitorear constantemente las normas existentes.

Palabras clave: Inclusión Laboral, Diversidad Funcional, Inserción Laboral, Responsabilidad Social Empresarial.

ABSTRACT

The study presented has a socio-political approach, scarcely investigated in Peru. The antecedents exposed show that in some countries they are taking actions to enforce the laws in favor of people with functional diversity; on the other hand, companies fight a daily battle in their attempts to maximize available resources, and it is the affected people who, in a selection process, strive to compete on equal terms.

The objective is to achieve the labor inclusion of this vulnerable group in the business mission in a sustainable way. These people, due to their characteristics, often provide added value to companies that is considered important to spread.

The type of research used is descriptive, cross-sectional, with a mixed approach. It should be noted that there was difficulty in contacting companies that support the labor inclusion of this vulnerable group.

The results obtained from the analysis show us that the inclusion of people with functional diversity has a positive influence, since it encourages social participation, personal autonomy and social relationships as part of human development.

Furthermore, it is necessary to promote labor inclusion programs aimed at people with functional diversity, as well as to constantly monitor the existing norms.

Keywords: Labor Inclusion, Functional Diversity, Labor Insertion, Corporate Social Responsibility.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La demanda de oportunidades de empleo para aquellas personas en situación de discapacidad no es un tema nuevo, por el contrario, ha sido uno de los ejes centrales de las reivindicaciones para la ampliación de derechos de las personas con diversidad funcional, las cuales han adquirido mayor importancia desde la segunda mitad del siglo XX y han iniciado en los países europeos.

Se puede mencionar que Latinoamérica no fue ajena: los planteamientos en los últimos veinte años han sido consideradas en las agendas públicas del Estado y sus instituciones, con un significativo énfasis en el último decenio.

No obstante, los índices de desempleo y de precariedad laboral en este grupo poblacional continúan siendo prominentes, en comparación con el resto de la población. Es así como se mantienen o se acentúan escasas oportunidades de empleo genuino, desventajas significativas en el mercado laboral, bajos ingresos, asignación de tareas no calificadas y de escasa productividad, omisión de derechos laborales, empleos de baja calidad y altamente inestables.

La problemática que las personas discapacitadas atraviesan al momento de buscar un empleo se evidencia cuando las empresas confunden su situación con incapacidad. En esa línea, se formula la siguiente interrogante que puede interpretarse como obvia e ingenua, pero, para los autores, constituye una pregunta fundamental sobre la temática expuesta. ¿Por qué la participación de esta población en el mercado laboral se concibió y aún se concibe como problemática?, es decir, ¿por qué se percibe como una cuestión difícil y compleja? Los autores en base a la investigación se aproximan a las posibles respuestas:

1. El mercado laboral de la región predomina una concepción reduccionista e individual de la empleabilidad, entendida como un conjunto de cualidades y atributos personales que adquieren las personas. En este análisis se omite el factor categórico: condiciones de empleabilidad y, dentro de ellas, las condiciones de accesibilidad.
2. Las cualidades de empleabilidad de las personas catalogadas como discapacitadas se ponen en cuestión a priori, debido a la preeminencia de lo que hemos denominado: *el mito de la desempleabilidad*, al parecer por cuestiones de perspectivas médico- biológicas sobre la discapacidad.

Se puede definir que la empleabilidad es la capacidad de adaptar las circunstancias profesionales y personales, capacidades, competencias y habilidades a las necesidades del mercado laboral, de tal manera que se evite el desempleo. Así lo señala la OIT (2004): la empleabilidad atiende a la adquisición de competencias y cualificaciones transferibles, con el fin de reforzar la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación.

En ese sentido, si se pretende generar condiciones institucionales de inclusión laboral de aquellas personas catalogadas como discapacitadas, resulta ineludible incorporar la accesibilidad como un requisito fundamental en la estructura de oportunidades de formación (que permita la adquisición-incorporación de cualidades de empleabilidad en todas las personas independientemente de sus características bio-físicas y la estructura de oportunidades de empleo que propicie que las personas puedan insertarse efectivamente en el campo laboral).

Las personas con discapacidad reclaman su lugar en el mundo del trabajo, con dignidad, no solo para su autorrealización sino también como contribución desde la emocionalidad a una sociedad más abierta y plural, garantía para la convivencia pacífica entre los seres humanos (Vidal y Cornejo, 2013).

Se entiende por accesibilidad a la cualidad, al requisito fundamental que deben cumplir los entornos ya sean urbanos, edificios comunicacionales o virtuales, bienes y servicios; así como los objetos e instrumentos, dispositivos, herramientas para poder ser utilizables por todas las personas de manera autónoma, es decir, de forma independiente, no subordinada con un mínimo de esfuerzo, disminuyendo situaciones de inequidad en las oportunidades al conocimiento, a la formación profesional y a las oportunidades de conseguir empleo.

Para Olivera (2006), la accesibilidad no es un absoluto, es necesaria la desconstrucción del concepto tradicional, ya que se debe tener en cuenta la diversidad de las personas y la diferenciación en la movilidad.

Para De Lorenzo y Cayo (2007), la accesibilidad no es más que “la constatación de la realización de una actividad es como una secuencia de eslabones en una cadena, de modo que la ruptura - por causa de una barrera- inhabilita la actividad en su conjunto” (p. 7).

En los últimos años los esfuerzos de los gobiernos e instituciones para cambiar los prejuicios y paradigmas en torno a la capacidad de trabajo de las personas con discapacidad, no ha sido suficiente para que las organizaciones puedan implementar y adecuar las condiciones necesarias para la inclusión laboral para personas con discapacidad.

Según Mareo (2015), “en estudios recientes se hacen reflexiones sobre la problemática de la inclusión laboral de personas catalogadas social y culturalmente como discapacitadas donde se mencionan las principales barreras a la empleabilidad e inserción laboral de esta población” (p. 405).

Es posible que la cuota de empleo sea una acción positiva con el fin de promover la inclusión laboral de este grupo vulnerable. Según la OIT, no es suficiente la obligación de esta ley. Si se quiere tener repercusión en la práctica, debe crearse mecanismos de ejecución eficiente, tal y como se realiza en países desarrollados, que adoptan el sistema acompañado de una sanción.

En Francia, por ejemplo, los fondos que se obtienen por el incumplimiento de la cuota obligatoria pueden utilizarse para financiar la formación profesional de personas con discapacidades. (OIT, 2014)

En América Latina, países como Brasil, Chile, Colombia, Argentina valoran este sistema de cuota de empleo por constituir una fuente de ingresos destinados a adoptar medidas de apoyo, sin embargo, “si los empleadores prefieren pagar una tasa compensatoria a contratar a personas discapacitadas tendrá que replantearse el funcionamiento y la eficacia del sistema de cuota” (OIT, 2014). Esta opción no debe ser de fácil acceso para los empleadores, por ello el costo de las tasas debe fijarse a un nivel que desaliente este enfoque.

En Perú, los resultados de la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, realizado por Instituto Nacional de Estadística e Informática, en el año 2012, indica que el 76,8% representa a la Población Económicamente Inactiva (PEI).

Además, el artículo 49 de la Ley 29973 obliga a los empleadores con más de 50 trabajadores a tener en su planilla un porcentaje no inferior al 3%, en el sector privado, y no menor del 5%, en el sector público, de allí que las infracciones por incumplimiento está a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), cuya multa aplicable varía entre 1 y 20 UIT, por consiguiente el empleador debe contar con documentación sustentable que justifique por qué en sus procesos de selección no se cumple con la norma.

No se multarán a las empresas que, pese a sus esfuerzos, no han podido contratar a personas con discapacidades. Se tomará en cuenta si cumplieron con convocatorias y/o anuncios. Solo se multarán a aquellas que dolosamente han evadido esta contratación.

Para dar inicio al presente proyecto, se consideró necesario identificar la problemática teniendo en cuenta que en el Perú este tema no ha sido muy desarrollado. La situación actual nos indica que estas personas padecen una discriminación moral y legítima ante la falta de oportunidades y las restricciones de la ley 29973, trayendo como consecuencia la pobreza y la exclusión por parte de la sociedad.

Ante este panorama, y teniendo en cuenta que existe leyes que promueven programas y acciones para el beneficio de la población con discapacidad, se plantea la siguiente pregunta: ¿por qué existe un índice alto de discriminación y una falta de sensibilización de la sociedad ante el tema de discapacidad? Mediante la investigación, podemos mencionar que existen factores que explican este fenómeno social.

El primero es el problema de accesibilidad física que tiene que ver con el diseño urbano ineficiente, la falta de voluntad y de recursos por parte de las dependencias

gubernamentales para proporcionarlos o mantenerlos, la falta de seriedad para hacer cumplir los reglamentos y las normas de accesibilidad, el cual propicia la exclusión de las personas con discapacidad.

El segundo es la falta de resultados de los programas de sensibilización e integración para fomentar la inclusión y el respeto por la población vulnerable, por lo cual es necesario ampliar la respuesta de la comunidad ante estos programas.

El tercero es la discriminación, la apatía y la poca participación social. La insensibilización crea indolencia, la indiferencia de la comunidad para ayudar a las personas con discapacidad a cruzar la calle, subir las escaleras o atender la búsqueda de una dirección excusándose en la falta de tiempo.

La investigación sobre la situación laboral de las personas catalogadas con discapacidad, que presenta aquí, nace como consecuencia de las inquietudes por establecer sistemas de detección de habilidades, de entrenamiento profesional y encuadramiento laboral de este grupo, hoy marginado. El camino recorrido ha sido largo y arduo en muchos momentos, afrontando retos, ya que este campo siempre ha sido un estímulo donde se ha tenido que conjugar las habilidades, inquietudes y deseos de la realidad socio laboral del mercado de trabajo, tarea difícil en muchas ocasiones.

Como anteriormente se indicó, uno de los retos son los estudios realizados al acceso laboral de personas con discapacidad, el cual no tiene un nivel significativo en el mundo y, mucho menos, en el Perú. Se ha contado con algunos estudios empíricos y fuentes estadísticas que describen de alguna forma la situación y perfiles de las personas con discapacidad y su integración al mundo laboral, sin embargo, son muy

pocos los estudios cuantitativos sobre las tasas de desempleo y los estudios cualitativos sobre los factores que inciden en su discriminación. Fundamentalmente se sabe que se tiene una idea preconcebida de que las minusvalías o las discapacidades generan la exclusión laboral de este grupo.

Tabla 1

Población con y sin Discapacidad, según sexo y área de residencia, 2017

Sexo y Área de residencia	Población total	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Total	31 237 385	3 209 261	10,3	28 028 124	89,7
Hombre	15 467 946	1 388 957	9,0	14 078 989	91,0
Mujer	15 769 439	1 820 304	11,5	13 949 135	88,5
Área Urbana	25 579 027	2 715 892	10,6	22 863 135	89,4
Hombre	12 581 299	1 145 448	9,1	11 435 851	90,9
Mujer	12 997 728	1 570 444	12,1	11 427 284	87,9
Área Rural	5 658 358	493 369	8,7	5 164 989	91,3
Hombre	2 886 646	243 509	8,4	2 643 137	91,6
Mujer	2 771 712	249 860	9,0	2 521 852	91,0

Fuente: INEI-Censos Nacionales, 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas.

La población en los censos 2017 declaró tener alguna discapacidad, es decir, “alguna dificultad o limitación permanente que le impide desarrollarse en sus actividades diarias”, alcanza la cifra de 3 millones 209 mil 261 personas, que representan el 10,3% de la población del país. Entre las mujeres, 1 millón 820 mil 304 personas que representan el 11,5, señalaron estar en esta condición, y en el caso de los hombres, son 1 millón 388 mil 957, que en términos porcentuales son el 9,0% de ellos.

Un estudio realizado por Garavito (2014), en su tesis para obtener el grado académico de Magister en Discapacidad e Inclusión Social, *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Colombiano, una acción conjunta*, analiza las referencias globales y políticas relacionados a la concepción de discapacidad e

inclusión laboral. Utilizaron la metodología de forma cualitativa, mediante la cual se evidenció que la concepción de discapacidad tuvo tendencia hacia el modelo médico. En cuanto a la inclusión laboral se encontró estrategias de empleo protegido o bajo normas del estado a favor de este grupo poblacional, concluyendo que aún existen una brecha entre lo plasmado y lo ejecutado.

Un estudio realizado por Forjada (2015), en su tesis para obtener el grado académico de Licenciada en Recursos Humanos, *La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado*, describió la generación de valor que este grupo vulnerable otorga a las empresas privadas; sin embargo, frente a la estrategia de inclusión, el departamento de Recursos Humanos apostó por estrategias de diferenciación, clasificando y asignando puestos, siendo esto vulnerable y poco comprometido para la empresa.

Complementando los antecedentes, Ambroggio (2017), en su tesis para obtener el grado académico de Posgrado en Recursos Humanos, *La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas*, resaltó la poca información e investigación realizada sobre el tema de diversidad funcional a pesar de que, en los últimos años, está cobrando mayor importancia. La metodología fue de tipo exploratorio, aplicado y analizado a diez empresas de la ciudad de estudio, con entrevistas semiestructuradas, con preguntas abiertas al responsable de Recursos Humanos, quienes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico.

En el mismo orden de ideas se encuentra la investigación realizada por Huamán (2016), *Evaluación de la Eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad en el Ámbito Laboral*, cuyo estudio fue el cumplimiento de la ley 29973 en la

Municipalidad Provincial de Cajamarca. El enfoque que se utilizó fue mixto y, respecto al diseño, este fue de tipo no experimental, debido a que no manipularon variables. Finalmente, la dimensión fue de corte transversal. El estudio concluye que la eficacia de la Ley General de las Personas con Diversidad Funcional es baja, no cumple con la cuota mínima del 5%, no cuentan con la accesibilidad y otros ajustes necesarios a fin de que las personas puedan desempeñarse sin ningún tipo de barreras. Los autores recomiendan que otros analistas de Derecho complementen normas sobre la incorporación de este grupo en el ámbito laboral, generando nuevas políticas públicas a favor de los derechos de las personas con diversidad funcional.

Continuando con la línea de investigación que antecede al presente estudio, Adrianzén (2018) en su tesis *Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual de centros de INABIF-LIMA, según percepción de trabajadores de empresas donde trabajan , 2016*, cuyo estudio fue de tipo sustantivo, diseño descriptivo comparativo no experimental y de corte transversal, concluyó que no existe diferencias laborales, sociales, ni diferencias en cuanto al cumplimiento de las normas, trabajo en equipo de manera significativa entre la percepción de la inserción de personas con discapacidad intelectual de ambas empresas.

La investigación realizada por Carrasco, Eugenio y Félix (2017), para obtener el grado académico del Licenciado en Administración y Gestión de Empresas, tuvo finalidad de dar a conocer que la contratación de personas con diversidad funcional dentro de una empresa genera un impacto positivo.

La contratación de personas con diversidad funcional genera una serie de beneficios como la mejora del clima laboral, promueve el trabajo en equipo, compromete más a los trabajadores y mejora la reputación corporativa.

El estudio arrojó, como conclusión principal, que el termino discapacidad es más un problema de aspecto social y cultural de las personas que lo padecen, generando desigualdad de oportunidades, ya que existe aún la creencia, en el ámbito empresarial, que la incorporación de personal con diversidad funcional generará ausencia en el trabajo, incomodidad de los clientes y la falta de compromiso, todo ello asociado a su condición física, mental o sensorial.

La publicación realizada por Carbajal (2019) muestra que la administración pública no está habituada a elaborar términos de referencia para que en los concursos públicos solo se exija lo esencial para el desempeño del puesto, evitando situaciones de discriminación para la población con discapacidad.

La investigación realizada por Zapata (2019), para obtener el título, *Percepciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en una tienda por departamentos del sector retail*, reconoce las principales percepciones por parte de los colaboradores sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. Concluyen que, en un grupo de 20 integrantes (compañeros, jefes directos, y gerente de recursos humanos), a pesar de tener una cultura organizacional bien marcada acerca de la inserción laboral de este grupo de personas, se evidencia actitudes no favorables. El trabajo desarrollado corresponde al enfoque cualitativo. Se concluye que la inclusión laboral de este grupo de personas es positiva para la organización: mejora el clima laboral, sensibiliza al personal y fomenta el trabajo en equipo. No se comprende en su totalidad porque los compañeros, desde una perspectiva social de discapacidad,

continúan con percepciones erróneas y negativas hacia este grupo de personas tales como aprendizaje lento, comportamiento inadecuado, carga laboral y problemas en la comunicación desde una visión del modelo rehabilitador.

1.1.1. Definiciones

Discapacidad: Término genérico que engloba todos los componentes de entorno: deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, trayendo como consecuencia aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud y los factores contextuales.

Minusvalía: El término hace referencia a la existencia de una barrera presente en el individuo. Es una situación desventajosa, consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita o impide el desarrollo del rol que sería esperable en ese individuo, en función de su edad, sexo y situación social y cultural.

Deficiencia: Problemas en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de un ser humano. Pueden constituir en una pérdida o anomalía o cualquier otra desviación significativa respecto a la norma estadísticamente establecida.

Deficiencias Intelectuales: Se incluyen las de inteligencia (perturbaciones del ritmo y grado de desarrollo de las funciones cognitivas y su deterioro como consecuencia de los procesos patológicos).

Deficiencias de lenguaje y aprendizaje: Refiere a la comprensión y utilización del lenguaje y a sus funciones asociadas, incluido el aprendizaje (comunicación, comprensión y uso del lenguaje, dislexia, deficiencias del habla).

Deficiencia del órgano de la audición y visión: Estas deficiencias no solo hacen referencia al oído y a la vista, sino también a las estructuras y funciones asociadas a ellos.

Deficiencias viscerales: Se incluyen la de los órganos internos y de otras funciones especiales (función cardiorrespiratoria, gastrointestinal, reproductora, entre otras).

Deficiencia músculo- esquelético: Son interpretadas como un reflejo de la disposición del cuerpo y de sus partes visibles.

Limitaciones de actividad: Dificultades de un individuo para poder desenvolverse con normalidad.

Exclusión: Término usado para nombrar a una situación social desfavorable de una persona o de un grupo de individuos.

Discriminación laboral: Es la distinción que se realiza en el trato de personas que comparten un mismo trabajo, de acuerdo con criterios motivados por la raza, el color de piel, o cualquier otro criterio completamente ajeno al acto laboral en sí mismo.

Accesibilidad: Facilidad de acceder a cierta cosa, cierta circunstancia o posibilidad de hacerlo.

Inclusión: Se entiende por un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad.

Ilustración 1

La Enfermedad y sus Consecuencias: Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía (OMS,1980)



Fuente: Aparicio, L. (2009). *Evolución de la Conceptualización de la Discapacidad*.

Nota: El cuadro muestra los planos de la experiencia y cómo está, al lograr ser prevenida, puede llevar a la equiparación de oportunidades en la vida social.

Se presentó la representación gráfica de la relación de los conceptos citados, cuyo objetivo es mostrar la relación entre los tres conceptos (deficiencia, discapacidad, minusvalía) relacionados, a su vez, con las consecuencias de la enfermedad exteriorizada a nivel del órgano, objetivizada a nivel individual y socializada a nivel social.

Estrategias: Según Mitzberg, Quinn & Voyer (1997), en el campo administrativo, una estrategia es el patrón o plan que se forma a fin de cumplir metas y políticas de una organización. Además, establece la secuencia de una serie de acciones a realizar. Una estrategia bien definida ayuda a poner orden, y así visualizar con base sus atributos como sus deficiencias internas, de tal forma que se anticipe los posibles cambios en el entorno y acciones imprevistas del competidor.

Para Contreras (2013) muchas veces se utiliza la palabra estrategia para hacer referencia a “aquellas actitudes o acciones que están dirigidas a establecer una forma

de pensar o de hacer las cosas, en la vida diaria se usa para demostrar que una persona es capaz de pensar cada paso que da” (p. 8).

En una organización, la estrategia está referida a aquellas determinaciones realizadas por las gerencias y que tiene como objeto lograr mejoras financieras, así como reafirmar los compromisos y la misión de la compañía (Thompson & Stickland, 1998).

Respecto a lo anteriormente mencionado, se considera lo siguiente:

Planeación: Implica determinar las metas y medios de la organización para alcanzar los objetivos. La gerencia lo realiza por tres razones: 1. Para establecer una dirección general de la empresa. 2. Aumentar rentabilidad, logrando una mayor participación en el mercado y la responsabilidad social. 3. Definir cuáles serán las tareas que deban realizarse para alcanzar.

Organización: Se define como un proceso de definición de tareas o decisiones, designación de actividades y reporte de lo alcanzado. Ello implica crear una estructura con cada departamento y descripción de funciones. Por tanto, luego que gerencia ha preparado los planes, estas ideas deben traducirse en realidad.

Dirección: Implica lograr que otros realicen las tareas necesarias motivándolos a alcanzar las metas de la organización.

Control: Es un proceso por el cual una persona o grupos u organización supervisa el desempeño y, de ser el caso, se toma una acción correctiva a fin de que la estrategia funcione y se logre las metas.

Por tanto, se puede entender que la estrategia es una acción encaminada a seguir y que contribuyen a un esfuerzo común por el cumplimiento de la misión de la organización.

Factores: Es un elemento o una causa (cosa que, junto con otra, es la causa de un efecto). En el ámbito organizacional existe el concepto de factor humano, que hace referencia a uno de los elementos que forma parte de una empresa y que reúne aquellas cualidades que las personas ponen al servicio de la organización para lograr los objetivos que se tengan.

Se trata de un fenómeno multidimensional que se encuentra íntimamente ligado a un sinfín de variables internas y externas. Entre los factores internos se puede mencionar la capacidad de aprendizaje, de percepción y de motivación por parte de los que forman parte de la compañía, mientras que los factores externos estarían relacionados a los factores sociales, políticos y la cohesión grupal que exista.

Evolución del término de discapacidad

A lo largo de la historia los términos utilizados para referirse a las personas con algún tipo de discapacidad han variado y evolucionado en forma paralela a los procesos de interrelación humana, existiendo diferentes etapas en el contexto; sin embargo, se ha evidenciado dos modelos diferentes hasta la actualidad: el médico-rehabilitador y el social.

Un primer modelo podría ser llamado prescindencia, cuyas posibles causas de la diversidad funcional serían por motivo religioso, siendo considerados personas anormales que venían al mundo porque albergaban mensajes diabólicos o por consecuencia del enojo de los dioses, por tanto, sus vidas no merecían la pena y esto influía a la exclusión de este colectivo por parte de los ciudadanos, ya sea a través de políticas o tratándolas como objeto de caridad.

El segundo modelo llamado rehabilitador tiene origen científico, de modo que no los ven como personas innecesarias siempre que sean rehabilitadas. El fin de este modelo es normalizar a las mujeres y hombres que son diferentes, aunque implique forzar u ocultar la diferencia que los representa.

El tercer modelo llamado social elimina las posibles causas anteriores y considera que el origen de la diversidad funcional depende totalmente del entorno. Este modelo enaltece las capacidades de las personas con diversidad funcional y se encuentra relacionado con los valores intrínsecos a los derechos humanos y a potenciar la libertad e igualdad de las personas.

1.1.2. Marco conceptual

Diversidad Funcional

Existen infinidad de términos asociados a Diversidad Funcional, entre los más usados están discapacitado, minusválido y deficiente, todos ellos con un significado negativo, con valoración de inferioridad, percibiendo que valen menos. De esta manera, sin darse uno cuenta, se forman conceptos a raíz de cómo se nombra a lo que rodea, incluido a las personas; es así como las palabras se convierten en un potente transmisor de ideas e imágenes en la sociedad.

Este término empezó a ser utilizado a partir del año 2005, y con él se pretende no cambiar la realidad de estas personas, aceptando que son diferentes desde un punto de vista biofísico. Existe abundante literatura al respecto en donde se señala que el término *discapacidad* bien podría ser cambiado por uno más humanizador y que no reste dignidad a la persona que refiere. Para ello se sugiere el término *diversidad*

funcional, que resalta las potencialidades que todas las personas, con diferentes condiciones, pueden llegar a desarrollar. Dicho esto, es importante recalcar que, si bien la realidad en términos objetivos no se modifica introduciendo o modificando palabras o términos, sí hay verdaderos cambios en la cultura, las actitudes, los comportamientos, la preparación.

Así definidos los conceptos que guía la investigación, ha quedado de manifiesto varias cuestiones fundamentales:

- Nadie sufre de discapacidad, dado que no es una condición de los seres humanos, en cuanto que es resultado de una interacción que puede ser modificada. El enfoque basado en el déficit está o debería estar del todo superado.
- Son seres humanos con derechos y que deben contar con la capacidad jurídica para ejercerlos, cuestión que no es interpretable por la existencia de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- A lo largo de la historia es posible visualizar la coexistencia del modelo, asistencial, rehabilitador, social etc., sin embargo, desde las políticas públicas, el enfoque es uno solo, el enfoque de derechos.

El informe Mundial de Discapacidad del año 2011 señala que las principales barreras que agravan la situación son las políticas públicas no inclusivas con escasos financiamientos y con débil evidencia estadística.

Así, los esfuerzos por parte de las personas con diversidades funcionales por ser tratados con respeto y dignidad, pero sobre todo por igualdad de oportunidades, tienen el objetivo de erradicar los siguientes cuestionamientos:

¿Cuál es el valor de tener una silla de ruedas, si mi condición física obstaculiza oportunidades?

¿Qué importante es seguir superándome, si no hay oportunidades laborales por mi condición?

Tipos de Discapacidad

La discapacidad implica la dificultad u obstáculo para la participación del individuo en la sociedad. Existen diferentes clasificaciones en función del tipo de problema en que se presenten dificultades.

I. Discapacidad Física: Se entiende por anomalías orgánicas en el aparato locomotor o en las extremidades (cabeza, columna vertebral, extremidades superiores e inferiores). También están incluidas aquellas deficiencias de sistema nervioso. Una última categoría está referida a las alteraciones viscerales, esto es, aparato respiratorio, digestivo, metabólico, entre otros.

Las causas son diversas, entre ellas podemos encontrar: factores congénitos, hereditarios, metabólicos, entre otros. Las discapacidades físicas más comunes de encontrar:

- Esclerosis Múltiple: Enfermedad progresiva del sistema nervioso central que provoca lesiones múltiples en la mielina que recubre los axones de las neuronas y constituye la sustancia blanca en forma de placas diseminadas, manifestándose con diversos síntomas como la parálisis de las extremidades inferiores, hormigueo, etc.
- Amputación: Se entiende por la pérdida de una extremidad o parte del cuerpo, ocurre como resultado de un accidente o lesión.
- Parálisis Cerebral: Trastorno que afecta la capacidad de una persona para mantener el equilibrio y la postura, generalmente causado por lesiones o anomalías del cerebro.

II. Discapacidad Sensorial: Son los trastornos relacionados con la vista, el oído y el lenguaje. Las deficiencias auditivas presentan a su vez distintos grados desde la hipoacusia hasta la sordera total y los trastornos relacionados con el equilibrio.

III. Discapacidad Visual: Se refiere a aquellas personas que presentan ceguera y baja visión, ambas causan dificultad en la movilidad y orientación.

IV. Discapacidad Intelectual: Se define como toda aquella limitación del funcionamiento intelectual que dificulta la participación social o el desarrollo de la autonomía o de ámbitos como el académico o el laboral. Dentro de las categorías de las discapacidades mentales se incluye en sus grados severos, moderado y leve, las demencias y otros trastornos mentales.

Tabla 2

Población con Discapacidad, según tipo de discapacidad y sexo, 2017

Tipo de discapacidad	Población con Discapacidad		Sexo			
			Hombre		Mujer	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Total	3 209 261	100,0	1 388 957	100,0	1 820 304	100,0
Con 1 discapacidad	2 618 026	81,6	1 128 561	81,3	1 489 465	81,8
Dificultad para ver	1 550 196	48,3	608 124	43,8	942 072	51,8
Dificultad para oír	243 486	7,6	135 780	9,8	107 706	5,9
Dificultad para hablar o comunicarse	98 979	3,1	58 531	4,2	40 448	2,2
Dificultad para moverse o caminar	485 211	15,1	208 990	15,0	276 221	15,2
Dificultad para entender o aprender	135 210	4,2	62 362	4,5	72 848	4,0
Dificultad para relacionarse con los demás	104 943	3,3	54 773	3,9	50 170	2,8
Con 2 o más discapacidades	591 235	18,4	260 396	18,7	330 838	18,2

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas.

Nota: El gráfico muestra que los mayores porcentajes de discapacidad se encuentran, tanto en hombres como en mujeres, en dificultades para ver y oír.

La tabla 2 muestra que, según sexo, tanto en hombre como en mujeres, la discapacidad que más afecta es la dificultad para ver. Del total de la población femenina que presenta alguna discapacidad, el 51.8 % (900194) presentan esta discapacidad; en caso de los hombres es el 43.7 % (573389). La dificultad para moverse o caminar afecta casi en similar proporción a hombres y mujeres (15.1 % y 15.2 %, respectivamente).

Inclusión de Personas con Diversidad Funcional

Los Estados trabajan elaborando políticas que beneficien a este conjunto, sin embargo, es necesario analizar la realidad de nuestro entorno, las posibilidades de inclusión dependerán de todo aquello que lo rodea y se adapte, visto de esta forma el entorno puede favorecer o limitar de manera significativa.

Factor Familia

Constituye la unidad básica de la sociedad y es el origen de toda colectividad humana, y en las personas con diversidad funcional es el soporte más relevante, siendo su papel esencial en el proceso de cuidado y crianza de manera que se desarrollen aprendiendo a socializar y a expresar sus emociones, como también a recibir afecto y amor.

De tal forma, para las personas que cuentan con alguna discapacidad, la familia será fundamental, no porque de ella debe provenir un trato especial o compasivo, por el contrario, se debe derivar un trato que posibilite el desarrollo de sus potencialidades y capacidades, asumiendo y promoviendo las condiciones de equidad y la igualdad de oportunidades.

Carbonell (2012) afirma que la familia tiene aún hoy, en tiempos donde el individualismo ha ganado terreno, un rol fundamental para ayudar a desarrollar las esferas cognitivas y sociales de sus miembros. Además, manifiesta que, una vez

superadas las etapas de negación, tristeza, conmoción y aceptación, se debe proveer apoyo emocional para que la persona pueda enfrentar a las adversidades con aplomo y seguridad.

Accesibilidad del Entorno

La definición de accesibilidad universal considera:

La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño para todos» y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse. (Hernández, 2011, p. 12)

La inclusión laboral de las personas se articula fundamentalmente en concebir trabajos que puedan manifestar una vida digna. Por ello, el factor humano en las empresas es un referente para el éxito en los negocios.

La eliminación de barreras que impidan la accesibilidad laboral es un reto estatal y colectivo, que hace indispensable el desarrollo de un ambiente armónico. Para esto los actores intervinientes, es decir, los empleadores, jefes, compañeros de trabajo y personas con discapacidad tienen el compromiso de adaptarse e interactuar en su ambiente socio-laboral, con la finalidad que se complementen y se establezca un trabajo digno e inclusivo (García, Cedeño y Cobacango, 2018).

A este grupo las oportunidades de empleo les permite que puedan desempeñarse eficientemente obteniendo de esta forma el éxito laboral, el cual fomentará la productividad, y, por tanto, un crecimiento económico y personal.

En cuanto a la accesibilidad al puesto de trabajo y la adaptación de este al trabajador, tanto en el aspecto material como en el formativo, ciertamente son factores condicionantes para la incorporación y ejercicio diario de la actividad laboral de las personas con discapacidad (Cendrero, 2017).

La accesibilidad para las personas con diversidad funcional debe tener los siguientes puntos tal y como mostramos en la ilustración 2: el desplazamiento hacia el lugar de trabajo debe estar bien señalizada y sin obstáculos para el mejor tránsito no solo para las personas con diversidad funcional. En el lugar de trabajo los baños para personas con diversidad no deben de ser un almacén sino estar disponibles para el uso de este y en el puesto de trabajo debe de adaptarse para el trabajador con el fin de evitar accidentes.

Ilustración 2

Accesibilidad para las personas con diversidad funcional

<p>Desplazamiento hacia el lugar de trabajo.</p>		
<p>En el lugar de Trabajo</p>		
<p>En el puesto de trabajo</p>		

Adaptado del informe *Accesibilidad en los puestos de trabajo* a cargo del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, por Dirección General de Accesibilidad y Desarrollo Tecnológico.

Factor Social

Los prejuicios sociales han coadyuvado a generar actitudes hacia este grupo vulnerable a través de experiencias pasadas, siendo adquiridas culturalmente, por el entorno en el que se manifiestan.

Dentro de los factores que se han identificado en el estudio de las actitudes hacia la discapacidad se mencionan la edad, el sexo, el nivel de instrucción, el contacto que se haya podido tener con personas con discapacidad, el tipo de contacto, la frecuencia del contacto, el tipo de discapacidad con el que se tuvo contacto, entre otros (Ramos, 2016).

La interacción con las personas con diversidad funcional depende de la experiencia obtenida por aquellas que cuenten con algún familiar o dentro de su círculo social. Existen profesionales en constante interacción con este sector de la población como son los doctores, enfermeras o profesional asistencial, mientras que, en el ámbito laboral, la experiencia es fortuita ya que no todas las empresas cumplen con la incorporación de este sector.

A nivel laboral, la situación es negativa debido a que la inclusión es dada por cumplimiento de normas que el Estado brinda para este sector, mas no permite que sea por naturalidad de las empresas (RSE) o como parte de un programa o proyecto, lo que les afecta emocionalmente, un problema que obstaculiza la integración social, la calidad de vida y las metas personales y profesionales que puedan tener.

Legislación Laboral Vinculada a la Diversidad Funcional

Se entiende por inclusión laboral a la participación de todas las personas en los procesos productivos y económicos sin distinción de género, sexo o raza, cuyo fin sea la igualdad de oportunidades y el desarrollo óptimo en todos los ámbitos.

El respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, incluyendo los derechos de las personas con discapacidad, debería procurarse en todas partes ya que la

obligación de respetar los derechos humanos no es solamente legal sino también moral, y así ha sido reconocido en los Principios Rectores de la ONU, que se aplican indistintamente (Trabajo, 2018, p. 12).

El derecho al trabajo es reconocido a nivel mundial en todas las normas como son la Declaración Universal de Derechos Humanos. Asimismo, la Constitución del Perú no es la excepción, ya que en su Artículo 2 señala que “toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley”. Al respecto, el Estado Peruano suscribió la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad señalando en su art. 1: El propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Sin embargo, la demanda de empleo en el Perú muestra una realidad paupérrima, cuyo acceso es complicado dando contrariedad a la ley 29973 que indica que las empresas se encuentran obligadas a contratar a este sector en entidad pública 5% y el 3% en entidad privada, respectivamente.

Zevallos (2017) considera que el Estado garantiza la inclusión generando oportunidades de empleo mediante el Ministerio de Trabajo, sin embargo, el poco compromiso en la difusión ocasiona que este sector se encuentre aún en situación de vulnerabilidad.

Ley General de las Personas con Discapacidad N° 29973

Fue promulgada en diciembre del 2012, en el marco de la ratificación de los derechos de las personas con discapacidad, siendo la cuarta versión del marco jurídico destinado

a beneficiar y erradicar todas las formas de discriminación, a fin de dar protección frente a la sociedad, entidades públicas y entidades privadas.

La primera publicación fue realizada en el año 1985 y a diferencia de las anteriores leyes derogadas, esta ley obliga a los empleadores a cumplir con una cuota de trabajadores PCD dentro de su planilla, bajo fiscalización de entidades gubernamentales. Contiene 86 artículos, 14 disposiciones complementarias y modificatorias, 13 disposiciones complementarias finales, y 13 capítulos integrados.

Cuota del 5% de empleo

Una modificación importante que presenta la Ley 29973 PCD es considerar la cuota del 5% de empleo, siendo una medida de inclusión importante. Sin embargo, el no acatarla trae consigo la vulneración de los derechos fundamentales, por tal motivo se puede concluir que llevar a cabo la cuota de empleo no debe ser un esfuerzo de las empresas, sino también de una política integral del Estado direccionada al bienestar de las PCD, entre ellos accesibilidad a los medios de transporte para que las PCD accedan a su centro de labores, además de brindar una mejor formación asegurando su desarrollo profesional.

El artículo 49 de la Ley General de las Personas con Discapacidad, señala lo siguiente:

“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%.”

Población de Personas con Diversidad Funcional en el Sector Laboral

Alrededor del 10.4% de la población peruana presenta diversidad funcional, del cual solo el 45% forma parte de la Población Económicamente Activa (PEA), debido a que tienen menos oportunidades para acceder a un empleo.

Fondo de Población de las Naciones Unidas (2018) señala lo siguiente:

La tasa de desempleo en esta población triplica la tasa de desempleo para la población en general y ello no guarda relación con sus capacidades. A pesar de la existencia de la cuota de empleo, el limitado acceso al trabajo vulnera sus derechos humanos y afecta la productividad y acumulación del capital humano en el país.

A pesar de ello se han logrado avances significativos a través de un conjunto de políticas y programas públicos destinados a la inclusión de personas con diversidad funcional. Además, la mayoría de los municipios cuenta con una oficina de gestión de servicios para este sector vulnerable, como Oficina Municipal para la Atención de Personas con Discapacidad (Omaped) que proporciona orientación y coordinación laboral, sin embargo, existe carencia de protocolos, procedimientos y recursos humanos.

Tabla 3.

Empleadores que cumplieron con la cuota de empleo, período 2019

N°	RUC	RAZON SOCIAL	ESTADO
1	20535638056	VILLA MARIA DEL TRIUNFO SALUD S.A.C.	CUMPLE CON LA CUOTA
2	20483894814	ECO - ACUICOLA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	CUMPLE CON LA CUOTA
3	20254053822	PRODUCTOS DE ACERO CASSADO SA PRODAC SA	CUMPLE CON LA CUOTA
4	20100231817	FRANKY Y RICKY S.A.	CUMPLE CON LA CUOTA
5	20102089635	LIVES S.A.C	CUMPLE CON LA CUOTA
6	20144442629	HOGAR CLINICA SAN JUAN DE DIOS	CUMPLE CON LA CUOTA
7	20138998780	RENZO COSTA S.A.C.	CUMPLE CON LA CUOTA
8	20478195398	SAGEN OUTSOURCING GROUP SAC	CUMPLE CON LA CUOTA
9	20100078369	ARIN S A	CUMPLE CON LA CUOTA
10	20101914080	SERVICIOS BANCARIOS COMPARTIDOS S A	CUMPLE CON LA CUOTA
11	20116461588	C.E.PRIVADO SAN JOSE-LA SALLE DEL CUSCO	CUMPLE CON LA CUOTA
12	20114614689	INSTITUTO CULTURAL PERUANO NORTEAMERICANO DEL CUSCO - EL ICPNAC	CUMPLE CON LA CUOTA
13	20131719559	DEPOSITO PAKATNAMU E.I.R.L.	CUMPLE CON LA CUOTA
14	20100131359	DATACONT S.A.C.	CUMPLE CON LA CUOTA
15	20517088227	WODEN DEL PERU S.A.C.	CUMPLE CON LA CUOTA
16	20441097604	MOTO REPUESTOS & AB SOC.ANONIMA CERRADA	CUMPLE CON LA CUOTA
17	20532613028	LADRILLERA MAXX SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	CUMPLE CON LA CUOTA
18	20493190611	CORPORACION CAYMAN S.A.C.	CUMPLE CON LA CUOTA
19	20480945892	PANA SERVICIOS GENERALES SAC	CUMPLE CON LA CUOTA
20	20511045526	DOGIA S.A.C	CUMPLE CON LA CUOTA

Fuente: Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral (Sunafil), 2019.

En la tabla 3 mostramos la lista de las 20 empresas que durante el año 2019 han cumplido con la cuota de empleo entre ellas están: Villa María del Triunfo Salud, Acuícola Eco, El Hogar clínica san Juan de Dios, Renzo Costa etc.

Factores y Estrategias en el Proceso de Contratación

El artículo 45 de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento señala que las personas con diversidad funcional tienen derecho a trabajar en igual oportunidades y condiciones que los demás, con condiciones de trabajo justa, y una remuneración de trabajo de igual valor.

Medidas de Promoción de Empleo

Como parte de una política integral encaminada a fomentar oportunidades de empleo para las personas con diversidad funcional el Estado promueve las buenas prácticas de empleo y estrategias de gestión en el lugar de trabajo que se orienta a fomentar entornos laborales inclusivos.

Capacitación otorgada por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo para las Personas con Diversidad Funcional.

Para de incluir laboralmente a las personas con diversidad funcional, el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo incorpora el Programa Impulsa Perú, en convenio con entidades capacitadoras, brindando de forma gratuita cursos de acuerdo a la demanda de trabajo, cuyo objetivo es fortalecer las competencias laborales y facilitar el acceso al ámbito laboral. Este servicio se realiza mediante una ficha de solicitud enviada al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo para el proceso de reclusión, sin embargo, el currículo de estos cursos no se ajusta necesariamente a los requerimientos de las empresas.

Bonificación del 15% en Concursos Públicos de Méritos

Esta acción que realiza el Estado Peruano está dentro del Artículo 24 de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y armonizadas por las normas jurídicas relacionadas a la temática de Discapacidad. El Artículo 48 de la Ley General de Personas con Discapacidad indica que, en los concursos públicos de méritos realizados por las entidades públicas, aplicables a todas las normas laborales, el postulante que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance la nota aprobatoria obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final.

Para el reconocimiento de la bonificación, el postulante debe presentar una copia simple de certificado de discapacidad otorgado por los médicos certificadores o la Resolución de Discapacidad vigente emitida por Conadis. El no cumplimiento de la bonificación en los concursos públicos es considerado una falta grave, según lo señalado en el artículo 81 de la Ley General de Personas con Discapacidad, que sanciona hasta con 20 UIT.

Sector Privado

A efecto de cumplir lo requerido por la legislación interna acerca de la cuota de empleo, existe en el mercado laboral consultoras que proveen un puente al empleo, como por ejemplo Security Jobs Perú o Manpower seleccionan postulantes talentosos que poseen alguna diversidad funcional. El proceso incluye la presentación del expediente completo al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, cuyo fin será el cumplimiento de la Ley General de las Personas con Discapacidad.

Ilustración 3

Formato de Inscripción en el Registro de Empresas Promocionales para personas con Discapacidad



SOLICITO: Inscripción en el Registro de Empresas

Promocionales para Personas con Discapacidad.

Señor (a):

Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional

..... con RUC

(nombre, denominación o razón social)

Nº, con domicilio en Teléfono
....., debidamente representada por, en su calidad de
....., identificado con DNI Nº ante usted me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3º del Decreto Supremo Nº 001-2003-TR, norma que regula la creación del Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad, solicito a su Despacho **LA INSCRIPCIÓN** en el Registro respectivo.

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 “Ley del Procedimiento Administrativo General”.

Adjunto a la presente:

- 1) Copia de la escritura pública de constitución y sus modificaciones, debidamente inscrita en la Oficina Registral.
- 2) Copia del Comprobante de Información Registrada de la SUNAT (RUC).
- 3) Copia del documento de identidad del representante legal de la empresa.
- 4) Declaración jurada de contar con no menos del 30% de los trabajadores de personas con discapacidad, de los cuales el 80% desarrolla actividades relacionadas directamente con el objeto social de la empresa.
- 5) Copia de los certificados de discapacidad de cada uno de los trabajadores.
- 6) Copia de la planilla de pago correspondiente al mes anterior a la solicitud de la inscripción.

Lima, dede 200.....

FIRMA DEL REPRESENTANTE

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

La inscripción presentada se realiza ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de su zona, teniendo una duración de doce meses, llámese Empresa Promocional aquella constituida como persona natural o jurídica con no menos del 30% de sus trabajadores, de los cuales el 80 % deberá desarrollar actividades relacionales directamente con el objeto social de la empresa.

Teletrabajo

Es una forma de trabajo que le permite al trabajador llevar a cabo una determinada función desde cualquier punto en donde se encuentre, usando tecnología. Sirviendo, así como una estrategia para la inclusión laboral, ya que se puede llevar el trabajo al empleado, si en caso el empleado no puede ir al trabajo.

Para Romero (2019), la modalidad de teletrabajo se desarrolla a distancia en un lugar convencional, utiliza en la comunicación tecnología que benefician en la realización de gestiones y actividades dentro y fuera la empresa

Para Saco (2007) el teletrabajo es un tema que:

Admite, al menos, una doble entrada: por una parte, alusión al trabajo a distancia, según el tipo de trabajo prestado (por cuenta propia o por cuenta ajena, autónomo o subordinado) por el trabajador; y, por otra parte, según la clase de tecnología requerida (la telemática, las telecomunicaciones o la informática). (p. 6)

Al respecto hay que añadir que los desarrollos tecnológicos y digitales han propiciado cambios en una variedad de rubros y aspectos de la vida, siendo el ámbito laboral uno de los más afectados: las relaciones y los modos de trabajo han dejado de desarrollarse únicamente a la manera tradicional y hoy, gracias a las herramientas tecnológicas, el ejercicio laboral a distancia o desde casa es una realidad (Da Silva, 2014).

Esta forma de trabajo fomenta el empleo para las personas con diversidad funcional, dándoles mayor autonomía y mejorando su calidad de vida, sin descuidar su vida familiar.

Responsabilidad Social Empresarial

El término Responsabilidad Social Empresarial se define en dos contextos diferentes: uno describe lo que realiza la empresa y, el otro, lo que debería estar haciendo, es decir, es un compromiso que asume para que sus actividades repercutan de manera positiva en la sociedad, reafirmando así los principios y valores que los rigen. Estas acciones complementan con el que hacer del Estado.

La Empresa es una institución social que, como tal, igual que el resto de las instituciones sociales, necesita estar legitimada socialmente para seguir manteniendo su papel en la sociedad, y, por tanto, para perdurar en el tiempo.

Para Bateman & Snell (2005) la responsabilidad social corporativa “es la obligación con la sociedad que Tienen los diferentes negocios. Los negocios socialmente responsables maximizan sus efectos positivos en la sociedad y minimizan los efectos negativos” (p.181).

Según Martínez (2014), el objetivo principal de la responsabilidad social empresarial es que el impacto positivo que causan estas prácticas en la sociedad se traduzca en una mayor competitividad y sostenibilidad para las empresas.

(BM, s/f) es una visión de negocios que integra el respeto por la persona, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que esta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o de su nacionalidad.

El Banco Mundial, en el año 2011, estableció que la Responsabilidad Social Empresarial “es el compromiso de las empresas para comportarse éticamente y para contribuir el desarrollo económico sustentable trabajando con todos los *stakeholders* relevantes para mejorar sus vidas en maneras que sean buenas para la empresa, la agenda del desarrollo sustentable y la sociedad en general”.

La globalización ha creado dos tendencias vigentes, la primera refiere la integración del concepto *corebusiness* que elabora proyectos que son sostenibles en el tiempo, y, la segunda, en relación con empresas que realizan proyectos buscando impactar de manera positiva entre sus *stakeholders*, lo cual deja claro que la organización debe realizar su estrategia en dirección a la comunidad.

En Argentina, Comunicarse, organización conocida como Comunicación de Responsabilidad Social de la Empresa, busca ser un espacio de divulgación de la responsabilidad social que promueva los valores éticos y solidarios a favor del cambio social. Además, tiene la visión de que la RSE “es una nueva forma de gestionar la práctica de los negocios que contempla una administración responsable de los impactos de las acciones de las de las empresas sobre su entorno económico, natural y social”.

En Chile, la RSE es vista por las compañías líderes como algo más que un conjunto de prácticas puntuales, iniciativas ocasionales o motivadas por el *marketing*, las relaciones públicas u otros beneficios empresariales. Es vista como un amplio set de políticas, prácticas y programas que son integrados a través de la operación empresarial y que soporta el proceso de toma de decisiones y es premiado por la administración.

En la última década, un gran número de empresas ha reconocido los beneficios en el *bottom – line* de incorporar prácticas y políticas socialmente responsables.

En Colombia, el concepto de RSE corresponde a una visión integral de la sociedad y del desarrollo que entiende que el crecimiento económico y la productividad están asociados con las mejoras en la calidad de vida de la gente y la vigencia de instituciones políticas democráticas y garantes de las libertades y derechos de las personas. De esta forma las empresas son socialmente responsables cuando las actividades que realiza se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial, así como también al cuidado y preservación del entorno.

En Ecuador, el programa de RSE se orienta a fortalecer el vínculo de las empresas con las organizaciones de la sociedad civil y promover la participación e involucramiento del empresariado ecuatoriano en actividades que contribuyan a mejorar la conservación de los recursos naturales y la calidad de vida en el Ecuador.

En el Perú, el Centro de Asesoría Laboral, manifiesta ser una institución no gubernamental de derecho privado y sin fines de lucro con amplia línea de trabajo en el campo de la RSE y en la defensa de los derechos humanos, en el ámbito social y laboral, formando parte de diversas redes nacionales y regionales vinculado al tema de desarrollo social y la promoción de una cultura democrática en ámbitos empresariales y laborales. El Cedal define a la RSE “como una nueva estrategia empresarial que asegura la competitividad de las empresas en un mundo globalizado, donde las ventajas comparativas de los negocios están basadas en los valores intangibles que estas generen”. La responsabilidad empresarial asume que la empresa tiene impactos

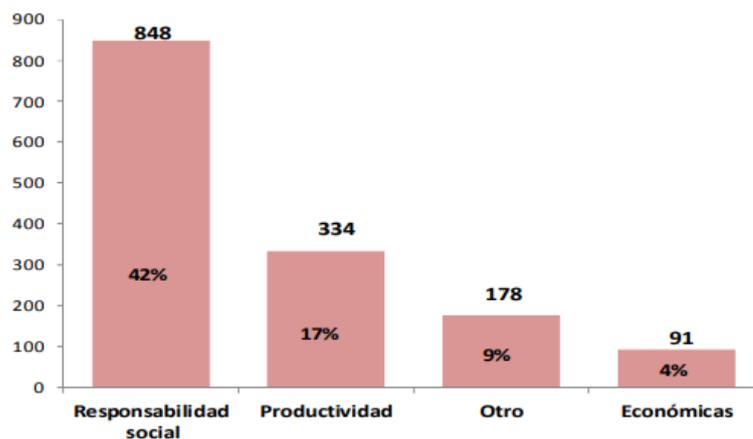
internos (colaboradores) y externos (sociedad y ambiente) y que del control y manejo de estos impactos dependen sus sostenibilidad y rentabilidad a largo plazo.

En la actualidad existen diversas distinciones, entre ellos el Premio ABE, Premio de Ecoeficiencia Empresarial, BVL, Premio Perú a la Responsabilidad y al Desarrollo Sostenible.

Ilustración 4

Razones del porque las empresas contratan a personas con discapacidad

PERÚ: RAZONES DE LAS EMPRESAS PARA CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2012
(Absolutos y porcentajes)



Fuente: MTPE. (2012). Prospectiva de Demanda de Personas con Discapacidad.

La ilustración 4 muestra que la responsabilidad social es la principal motivación en las empresas para contratar a personas con discapacidad. Asimismo, muestra que las razones económicas son las que menor impacto tienen en las empresas.

Beneficios fiscales de la contratación de personas con discapacidad

Si bien aún es necesario que se implementen normas que promuevan y beneficien la contratación de personal con discapacidad, desde el 2012 se han venido promulgado algunas medidas mediante las cuales se otorgan beneficios fiscales a las empresas que contraten personas con discapacidad. Dichos beneficios fiscales son los siguientes:

1. Deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad

El Impuesto a la Renta (en adelante, IR) tiene por objeto gravar los ingresos que generen las personas naturales o jurídicas (empresas) dentro de un determinado ejercicio fiscal. En estricto, el IR grava el hecho de percibir o generar renta, mediante fuentes pasivas (capital), fuentes activas (trabajo dependiente o independiente) o de fuentes mixtas (realización de una actividad empresarial en la que se aplican conjuntamente el capital y el trabajo).

Para que se pueda establecer el resultado que será gravado con el IR, se deberán establecer los conceptos que generan una deducción a efectos del impuesto, denominados gastos deducibles. Ello debido a que el impuesto se dirige a gravar la manifestación de riqueza generada, luego de descontados los gastos incurridos para generarla y mantener la fuente productora (Fernández, 2005).

Así, el artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta establece una lista de gastos considerados como deducibles, entre dichos gastos, se encuentra la deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad, conforme a lo siguiente:

Artículo 37.- A fin de establecer la renta neta de tercera categoría se deducirá de la renta bruta los gastos necesarios para producirla y mantener su fuente, así como los vinculados con la generación de ganancias de capital, en tanto la deducción no esté expresamente prohibida por esta ley, en consecuencia, son deducibles:

(...)

z) Cuando se empleen personas con discapacidad, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje

que será fijado por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

Para efecto de aplicar el porcentaje adicional señalado en la norma, las empresas deberán tener en cuenta las disposiciones señaladas en el artículo 21.x del Reglamento de la Ley del IR:

- Personas con discapacidad

Se considera persona con discapacidad a aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás personas.

- Aplicación del porcentaje de deducción adicional, según el Manual de Impuesto a la Renta (2020).

El porcentaje de deducción adicional es el siguiente:

Tabla 4

Porcentaje de deducción adicional

Porcentaje de personas con discapacidad sobre el total de trabajadores	Porcentaje de deducción adicional aplicable a sus remuneraciones
Hasta 30%	50%
Más de 30%	80%

Fuente: *Manual del Impuesto a la Renta.*

Una vez que se haya calculado el porcentaje que representa a los trabajadores con discapacidad, sobre el total de trabajadores, se podrá aplicar la deducción adicional. Ello quiere decir que, si el porcentaje que representa a los trabajadores con discapacidad es del 20 %, la empresa podrá deducir, además de las remuneraciones íntegras de dichos trabajadores, un 50 % más de estas.

- Límites

El monto adicional deducible anualmente por cada persona con discapacidad no podrá exceder de 24 remuneraciones mínimas vitales.

Tratándose de trabajadores con menos de un año de relación laboral, el monto adicional deducible no podrá exceder de dos remuneraciones mínimas vitales por mes laborado por cada persona con discapacidad.

- Acreditación

Para efectos de que proceda la deducción, la empresa deberá acreditar la condición de discapacidad del trabajador con el Certificado de Discapacidad, emitido por el Ministerio de Salud, de Defensa y del Interior a través de sus centros hospitalarios, y por el Seguro Social de Salud - ESSALUD. La empresa deberá conservar una copia del certificado, legalizada por notario.

2. Crédito contra el Impuesto a la Renta, por personal con discapacidad

Este beneficio tiene naturaleza distinta al beneficio señalado en el punto anterior, pues no consiste en un gasto deducible, sino como su nombre lo indica, en un crédito. Así, una vez que la empresa que contrata personal con discapacidad haya determinado el Impuesto a la Renta Anual que deberá pagar al fisco, podrá aplicar este crédito contra dicho monto, pudiendo reducir directamente el monto a pagar (Herrera, 2019).

El crédito contra el IR está señalado en el artículo 3 del Decreto Supremo N° 287-2013-EF, conforme a lo siguiente:

Artículo 3.- Créditos contra el impuesto a la renta

3.1 Las deducciones adicionales previstas en el numeral 47.2 del artículo 47 y en el numeral 50.2 del artículo 50 de la Ley, constituyen créditos contra el Impuesto a la Renta. Dichos créditos no generan saldo a favor del contribuyente, no pueden ser arrastrados a los ejercicios siguientes, no otorgan derecho a devolución y no pueden ser transferidos a terceros.

3.2 Para la aplicación del crédito tributario a que se refiere el numeral 47.2 del artículo 47 de la Ley, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- a. El importe del crédito equivale al 3% (tres por ciento) de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad, que devengue y se pague en el mismo ejercicio. Para tales efectos, se entiende por remuneración a cualquier retribución por servicios que constituya renta de quinta categoría para la Ley del Impuesto a la Renta, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 179-2004-EF y normas modificatorias. El monto de dicho crédito no deberá exceder al importe que resulte de multiplicar el factor 1,44 por la Remuneración Mínima Vital (RMV) y por el número de trabajadores con discapacidad sobre el cual se estima la remuneración anual.
- b. La condición de discapacidad del trabajador debe ser acreditada con el certificado de discapacidad otorgado por los hospitales de los ministerios de Salud, de Defensa y del Interior y el Seguro Social de Salud (EsSalud), de acuerdo con lo establecido en el artículo 76 de la Ley.
- c. El empleador debe conservar durante el plazo de prescripción, una copia legalizada por notario del certificado.

- d. Dicho crédito será aplicado en el ejercicio en el que devenguen y se paguen las remuneraciones.

3.3 Para la aplicación del crédito tributario a que se refiere el numeral 50.2 del artículo 50 de la Ley, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- a. El importe del crédito equivale al 50% (cincuenta por ciento) de los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo, a que se refiere el numeral 50.1 del artículo 50 de la Ley, devengados en cada ejercicio y sustentados con los respectivos comprobantes de pago. El monto de dicho crédito no deberá exceder al importe que resulte de multiplicar el factor 0,73 por la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) y por el número de trabajadores con discapacidad que requirieron ajustes razonables en el lugar de trabajo.
- b. Dicho crédito será aplicado en el ejercicio en que devenguen los gastos por ajustes razonables.

Conforme a la norma, el crédito por contratar personal con discapacidad está integrado por dos conceptos: (i) El primero, relacionado a las remuneraciones que se pagan al personal con discapacidad; y, (ii) el segundo, relacionado a los gastos que realicen las empresas en el lugar de trabajo con el objetivo de contratar al personal con discapacidad -dichos gastos además deberán estar debidamente sustentados-.

Siendo así, el crédito por contratar personal con discapacidad se determina de la siguiente manera:

Crédito relacionado a las remuneraciones:

Cálculo del crédito: El 3% del total de remuneración anual de los trabajadores con discapacidad.

Límite: El importe que resulte de multiplicar el factor 1,44 por la Remuneración Mínima Vital y por el número de trabajadores con discapacidad.

Crédito relacionado a los gastos que realiza la empresa en el lugar de trabajo:

- Cálculo del crédito: El 50% de los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo, devengados en el ejercicio y debidamente sustentados.
- Límite: El importe que resulte de multiplicar el factor 0,73 por la UIT y el número de trabajadores con discapacidad que requirieron ajustes razonables en el lugar de trabajo.

Empresa Comercializadora

Fundada el 04 de enero del año 1974, nace con el propósito de posicionarse en el mercado como líder a través de servicios integrales de comercialización en todos los rubros, así como el crecimiento en los diferentes canales del mercado a través del trabajo eficiente y participativo de todas las áreas. Considerada como Gran Empresa, posee una facturación anual de 60 millones de soles, con una cantidad de aproximada de 400 trabajadores, que, a través de los productos tangibles, permite satisfacer las necesidades de los clientes.

Misión: esta empresa asegura que es una organización con vocación de servicio en pro de la excelencia y la integración de sus clientes, proveedores, colaboradores y sociedad.

Visión: Somos una organización, inspirada por la excelencia, con el propósito de generar el valor para los clientes, proveedores, colaboradores y sociedad, a través de nuestros servicios integrales de comercialización y distribución.

Proceso de reclutamiento y selección de personal.

Hoy en día, la selección de personal es un proceso cada vez más complejo que requiere especificaciones más detalladas que guarden relación entre las especificaciones del puesto y las habilidades del postulante; en este punto es importante considerar que dentro de la entidad se debe fomentar una cultura de trabajo en equipo y el

compañerismo para llegar al objetivo de cumplir con la misión de la organización. Todos los departamentos deben trabajar en conjunto para lograr la meta y, por ende, todos tienen que estar en constante comunicación directa.

En lo que concierne a la organización en estudio, se evidenció que cuenta con un proceso de selección de personal incompleto e irregular, este proceso lo realiza el personal de Recursos Humanos, quien se encarga de recibir los *curriculum vitae*, contrastar su veracidad y realizar las entrevistas correspondientes ;sin embargos, los seleccionados, en su mayoría, no cubren el perfil del puesto a ocupar y no cuenta con un departamento de psicología, ya que las pruebas realizadas se hacen por terceros, pero, aun así, son contratados.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cuáles son los factores y estrategias en el proceso de contratación y cómo inciden en la inclusión de personas con diversidad funcional, en una empresa comercializadora, lima, 2019?

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar cuáles son los factores y estrategias en el proceso de contratación y cómo inciden en la inclusión de personas con diversidad funcional, en una empresa comercializadora, Lima, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar cómo la familia es un factor y estrategia en el proceso de contratación en la Empresa Comercializadora, Lima 2019.

- Determinar cómo el factor social es un factor y estrategia en el proceso de contratación en la Empresa Comercializadora, Lima 2019.
- Determinar cómo el factor político es un factor y estrategia en el proceso de contratación en la Empresa Comercializadora, Lima 2019.
- Determinar cómo la Cuota de Empleo es un factor y estrategia en el proceso de contratación en la Empresa Comercializadora, Lima ,2019.
- Determinar cómo la Responsabilidad Social Empresarial es un factor y estrategia en el proceso de contratación en la Empresa Comercializadora, 2019.

1.4. Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

Existen factores y estrategias que inciden en la contratación de personas con diversidad funcional en una empresa comercializadora.

1.4.2 Hipótesis específica

- Existe el elemento familiar como factor y estrategia en el proceso de contratación laboral de las personas con diversidad funcional.
- Existe el factor social como factor y estrategia en el proceso de contratación laboral de las personas con diversidad funcional.
- Existe el factor político como factor y estrategia en el proceso de contratación laboral de las personas con diversidad funcional.
- Existe el factor de cuota de empleo como factor y estrategia en el proceso de contratación laboral de las personas con diversidad funcional.

- Existen el factor de Responsabilidad Social Empresarial como factor y estrategia en el proceso de contratación laboral de las personas con diversidad funcional.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La investigación es un proceso que mediante la aplicación de un método científico procura obtener información relevante y fidedigna para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento.

El propósito de este capítulo es de explicar los diferentes métodos que se utilizaron en nuestra investigación y que representan la clave y guía para determinar resultados congruentes, claros, objetivos y significativos.

El tipo de investigación que se realizó para esta tesis de acuerdo la naturaleza de sus hechos es descriptivo, con un enfoque mixto, de corte transversal. De esta forma nos permitirá conocer los factores y estrategias de inclusión laboral de las personas con diversidad funcional y como incide en el proceso de contratación.

La investigación o metodología cualitativas es usada principalmente en las ciencias sociales, que se basa en cortes metodológicos fundamentados en principios teóricos, como la fenomenología, hermenéutica, la interacción social que emplea métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir tal como la experimentan los correspondientes.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación de corte cualitativa busca evaluar y analizar la perspectiva de los participantes, quienes, a través de sus juicios de valor y de su propia subjetividad, comprenden la realidad y los fenómenos sociales, políticos, económicos, culturales y de todo tipo.

En este mismo orden de ideas, Blasco y Pérez (2007) añaden que el enfoque cualitativo se nutre de las entrevistas, las observaciones, las historias de vida, que arrojan

información significativa acerca de los participantes, sus vivencias y sus experiencias relacionadas a determinado tema.

Una vez resumida y definida la investigación cualitativa y sus implicancias, se tiene, en el otro extremo, al estudio de tipo cuantitativo. Para entender cómo surge este enfoque, es preciso evocar los estudios de autoridades en la materia como Hernández, Fernández y Baptista, quienes, en su famoso libro Metodología de la Investigación, explicaron:

El enfoque cuantitativo surgió de una rama de la filosofía llamada positivismo lógico, que funciona con las reglas estrictas de lógica, verdad, leyes y predicciones. Sus investigadores sostienen que la verdad es absoluta y que una única realidad puede definirse por su medición cuidadosa. (2010, p. 10)

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

El enfoque cuantitativo aplica pruebas, entrevistas, cuestionarios, escalas para medir actitudes y medidas objetivas, utilizando instrumentos sometidos a prueba de validación y confiabilidad. El diseño de la investigación se limita porque se considera estructurado y predeterminado, limita la recolección de datos más generales y sin actividad que puedan incluirse.

El planteamiento del problema es delimitado y específico; al ser poco flexible, no es posible que puedan abordarse otros aspectos y solo se busque lo necesario.

Para (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, Metodologia de la Investigacion, 2014, pág. 4) El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un

conjunto de procesos) es secuencia y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos.

El modelo mixto, por su parte, surge de la combinación o integración entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Considerando sus características, el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población, mientras que el enfoque cualitativo, al utilizarse primero en descubrir y refinar preguntas de investigación y al basarse en métodos de recolección de datos sin numeración médica, como las descripciones y las observaciones y por su flexibilidad, se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría.

Este modelo se caracteriza porque favorece una perspectiva amplia y profunda del fenómeno que se estudia, así mismo, esto le permite al investigador plantear y formular objetivos apropiados para el estudio junto a una conceptualización teórica al fenómeno que se investiga.

Según Otero (2018), la investigación con enfoque mixto “surge como consecuencia de la necesidad de afrontar la complejidad de los problemas de investigación planteados en todas las ciencias y de enfocarlos cuantitativos y cualitativos” (p. 21).

Siguiendo con los estudios de tipo mixto, esta tiene la meta de integrar las potencialidades investigativas y neutralizar las posibles debilidades que puedan surgir. Es decir, trata de optimizar ambos enfoques y no reemplazarlos.

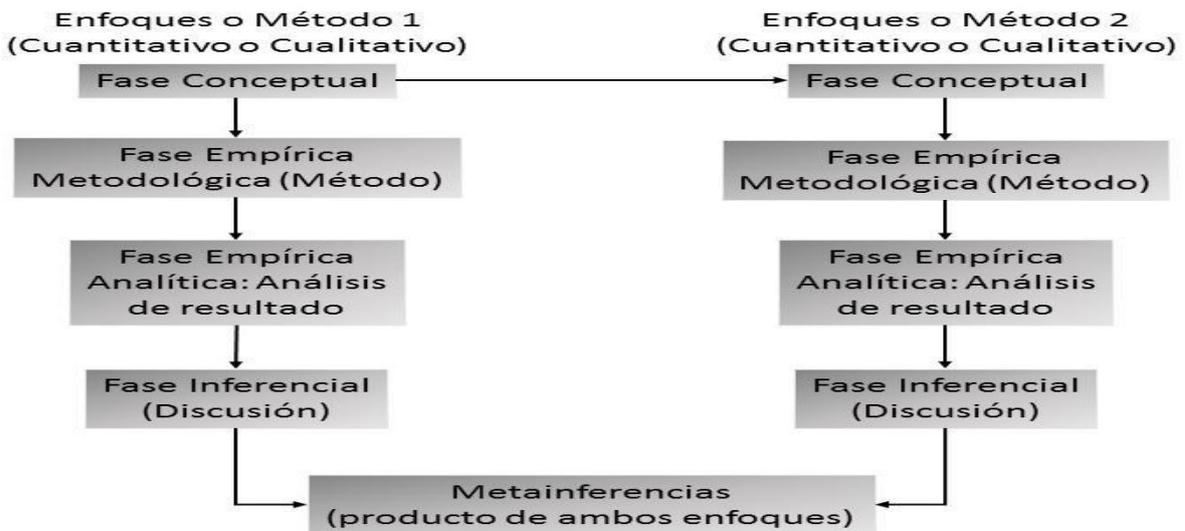
Este modelo implica una recolección, análisis e interpretación de datos cualitativos y cuantitativos que el investigador haya considerado necesarios para su estudio. Este

método representa un proceso sistemático, empírico y crítico de la investigación, en donde la visión objetiva del modelo cuantitativo y la visión subjetiva del modelo cualitativo pueden fusionarse para dar respuestas a problemas humanos.

El investigador debe concretar su propuesta de investigación que orientara en el proceso de indagación para llegar a obtener resultados definiendo el diseño de su investigación. El enfoque mixto requiere de diseño mixto, por lo tanto, el diseño se realizará de acuerdo con la prioridad que el investigador le esté dando a su propuesta y cuál de los enfoques cualitativo o cuantitativo prima en su interés.

Ilustración 5

Procesos de los Diseños Mixtos Concurrentes



Fuente: Enfoques de la Investigación, por Otero, A., 2018. Elaboración de Hernández, Fernández y Baptista (2010)

En el diseño se recaban, en paralelo y de forma separada, los datos *cuan* y *cual*. El análisis no se construye bajo la base de otro análisis, van por separado, los resultados de ambos tipos de análisis no se consolidan en la fase de interpretación de cada método, sino hasta ambos conjuntos de datos han sido recolectados y analizados de forma separada. Posterior a la recolección de datos e interpretaciones de resultados de los

componentes *cuan* y *cual*, se establecen meta interferencias para integrar hallazgos, inferencias y conclusiones de ambos métodos y su mezcla.

Según su alcance será de corte transversal, ya que se realizará la investigación con la población definida, en un tiempo determinado. De esta forma, permitirá conocer los factores y estrategias de inclusión laboral de personas con diversidad funcional y cómo inciden en el proceso de contratación dentro de la empresa comercializadora de Lima.

Un estudio transversal se define como un tipo de investigación observacional que analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población muestra o subconjunto predefinido. Este tipo de estudio también se conoce como un estudio transversal o estudio de prevalencia.

Los datos recopilados en un estudio transversal provienen de personas que son similares en todas las variables, excepto en la variable que se está estudiando. Esta variable es la que permanece constante en todo el estudio transversal.

Según Hernández (2008) “se caracteriza por su interés en la aplicación de conocimientos teóricos a la explicación de una determinada situación concreta” (p. 137).

Estudio	T1
M	O

Donde:

- M: muestra
- O: observaciones

2.2. Población y Muestra (Materiales, Instrumentos y Métodos)

Población:

Una población se define como el conjunto de personas que concuerdan con una serie determinada de especificaciones. Un censo, por ejemplo, es un conteo de todos los elementos de una población.

Para Arias (2012), la población es un “conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81).

Y Rodríguez (2005) introduce la noción de población finita e infinita para explicar que aquella se reconoce cuando “se conoce cuantos elementos tiene la población y la población infinita como la parte cuando no se sabe el número exacto de unidades del que está compuesta la población” (p.85).

Asimismo, Para Palella & Martins (2012), en una definición sucinta, aclaran que la población es un “un conjunto de unidades de las que se desea obtener información sobre las que se va a generar conclusiones” (p. 83).

Por lo referido anteriormente, los autores concuerdan que la población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de esta poseen una característica común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Muestra:

Tamayo (2006) define la muestra como “el conjunto de operaciones que se realiza para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población, universo o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada” (p. 176).

Y para ahondar en el concepto, es importante mencionar que la muestra, como un subconjunto de la población, debe estar conformada de tal manera que sus características sean las más exactas posibles, sin vaguedades o ambigüedades (Palella & Martins, 2012).

Además, la muestra es la que puede determinar la problemática que se está estudiando, ya que esta es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso o problema que se investiga, por cuanto son los que darán los datos de primera mano de la situación problemática. Ahora bien, la importancia de una buena muestra radica en que, a partir de ella, se puedan hacer inferencias sobre características de toda la población, es decir, que se puedan obtener conclusiones que sean válidas para el conjunto poblacional. Resumiendo lo anterior en una expresión, la muestra debe ser representativa, primera característica indispensable que la vuelve adecuada. Los elementos de la muestra no deben tener atributos especiales que los diferencien del resto de la población, porque, de ser así, no manifestarían al total de elementos de la misma.

Instrumento

La aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser guardada en un material de manera que los datos puedan ser recuperados, procesados, analizados e interpretando posteriormente. A dicho soporte se denomina instrumento. Según Arias (2012) “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p. 67).

Cuestionario:

Es una herramienta de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados. Es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y secuenciadas de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria.

Para Pineda, Alvarado y Canales (1994) es el método que utiliza un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio y que el investigado o consultado llena por sí mismo.

En ese mismo orden de ideas, Corral (2010) indica que para diseñar un cuestionario es necesario, en primer lugar, tener clara la información que se requiere en la investigación, seleccionar el tipo de cuestionario a aplicar, contenido de preguntas a realizar, estructurar, redactar, ordenar y disponer adecuadamente los reactivos o ítems.

Muestra

La muestra de estudio estará conformada por aquellas personas que presenten algún tipo de diversidad ya sea física, intelectual, visual, auditiva etc., y que tengan como mínimo tres meses de antigüedad en la empresa, desarrollando labores productivas o funciones de apoyo.

La muestra de investigación corresponde a 12 personas, a las que se les aplicó el cuestionario, y, por otra parte, se realizó una entrevista a un gerente del área de Gestión Humana, pues es el primer filtro de ingreso en la empresa comercializadora.

Tabla 5

Muestra de trabajadores con Diversidad Funcional que labora en la Empresa Comercializadora.

Entrevistados	Sexo	Edad	Tipo de Diversidad Funcional
1	M	28	Auditiva
2	M	42	Físico Motor
3	H	35	Discapacidad Visual
4	H	31	Físico Motor
5	M	37	Discapacidad Intelectual
6	M	35	Discapacidad Visual
7	H	21	Auditiva
8	H	39	Físico Motora
9	H	40	Discapacidad Visual
10	M	35	Discapacidad Visual
11	H	32	Físico Motora
12	H	38	Físico Motora

Nota: Elaboración propia

Muestra de Gerente de Gestión humanos de la empresa comercializadora

Tabla 6

Muestra de jefe de recursos Humanos

13	H	47	Sin discapacidad Funcional
----	---	----	----------------------------

Elaboración propia.

Instrumento: Cuestionario

Título: Cuestionario sobre factores y estrategias en el proceso de contratación y su incidencia en la inclusión de personas con diversidad funcional, en una empresa comercializadora.

Autor(es) Ronald Torres Santillan / Rocío Reyes Acuña.

Tiempo Estimado: 10 minutos.

Factores componentes: 5 dimensiones.

Materiales

Cuestionario

Cuaderno de anotaciones

Lapiceros

Escritorio.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Los datos obtenidos fueron organizados y tabulados en la base de datos del programa de Excel para su posterior análisis, para lo cual el uso de figuras ayudó a medir si existe o no diferencia en la percepción de inclusión de personal con diversidad funcional.

Un instrumento de recolección es válido cuando mide, con indicadores demostrables, aquello que trata de estudiar, sin distorsiones sistemáticas. La validación del instrumento se realizó bajo el criterio de jueces, mediante la revisión crítica y la experiencia en la temática de este.

Tabla 7

Validez del Instrumento

	Validador	Resultado
Magister	Luz Alania	Aplicable
Magister	Ivan de Lama	Aplicable
Magister	Juan Mendez Vicuña	Aplicable
Magister	Miguel Angel Leon	Aplicable

Nota: Elaboración propia.

La confiabilidad es la exactitud o precisión de un instrumento de medición, uno de los coeficientes más comunes es el Alpha de Cronbach que se orienta hacia la consistencia interna de prueba. La aplicación del coeficiente Alpha de Cronbach arrojó el grado de fiabilidad del instrumento.

Tabla 8

Confiabilidad del Instrumento

Alpha de Cronbach	N de elementos
,632	10

Nota: Elaboración Propia.

2.4. Procedimiento

El instrumento aplicado se realizó en los días 10,11 ,12 del mes de octubre, con previa autorización del personal involucrado, en un tiempo estimado de 20 minutos. Luego se procedió al análisis respectivo.

2.5 Aspectos éticos

La ética comprende tanto una dimensión positiva, relativa a nuestros conceptos de buenas condiciones de vida y sociales, como una dimensión negativa, que se refiere a nuestra opinión de lo que es equivocado desde el punto de vista moral. Para que una investigación sea ética debe tener valor, lo que representa un juicio sobre su importancia social, científica o clínica; debe plantear una intervención que conduzca a mejoras en las condiciones de vida o en el bienestar de la población, o que produzca conocimiento que pueda abrir oportunidades de superación o solución de problemas.

La investigación presentada no hubiera sido posible sin el consentimiento y autorización para la observación de los sujetos de estudio; en cuanto a la administración de los cuestionarios, los autores nos comprometemos a conservar confidencialidad de los datos obtenidos en salvaguarda de la integridad personal. Asimismo, la tesis reconoce los aportes de autores citados y/o consultados.

El proceso de la investigación ha sido con el único objeto de empezar un cambio dentro del paradigma empresarial, aunque muchos escépticos piensen que las personas con diversidad funcional no tienen la oportunidad de tener una vida normal. Finalmente, los autores asumimos la responsabilidad total de la tesis presentada.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Análisis e interpretación de resultados

Luego de realizar el trabajo de campo, el análisis del estudio se realiza de acuerdo con los resultados obtenidos del instrumento aplicado a la Empresa Comercializadora, durante el mes de octubre del 2019.

Objetivo específico 1

Determinar cómo el factor familia es un factor y estrategia en el proceso de contratación en la Empresa Comercializadora, Lima 2019.

A través del primer indicador Factor Familia, se determinará el primer objetivo específico. Con la ayuda de este indicador, se explica los diferentes tipos de diversidad funcional, así como la relación da la integración familiar cuando nace un miembro con diversidad funcional.

Tabla 9

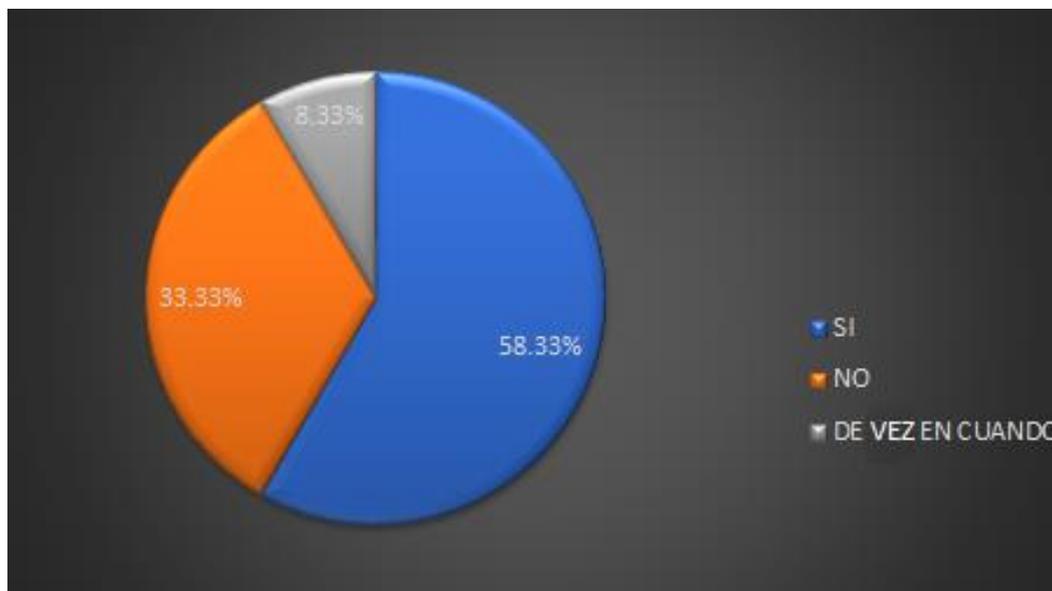
¿Qué tipo de discapacidad presenta?

Tipo de Diversidad Funcional	N	%
Físico – Motor	4	40
Discapacidad Intelectual	1	10
Discapacidad Visual	4	40
Discapacidad Auditiva	2	20
Causado por Accidente	1	10
Total	12	100

Nota: Elaboración propia.

Ilustración 6

¿Considera Usted que cuenta con el apoyo emocional dentro del entorno familiar?



Nota: Elaboración propia.

Interpretación

La Ilustración 6 y la tabla 9 corresponden al análisis de la dimensión Factor Familia con respecto a los tipos de diversidad distinguidos en el estudio. Se identifica que dentro de los colaboradores encuestados predomina la diversidad física, siguiendo en un 20% diversidad auditiva, lo que significa que existe más de una diversidad en la empresa.

En cuanto al entorno familiar, el 58.33% mencionó que encuentra en la familia el primer apoyo, el 33.33% mencionó que no encuentra el apoyo en su familia y el 8.33% mencionó que de vez en cuando encuentra en su familia apoyo. Para resumir, el panorama de las familias con un miembro en situación de diversidad es una madre criando sola a su hijo, lo cual resulta muchas veces asfixiante, pues nace la

sobreprotección, padres proveedores económicamente, pero ausentes en el entorno familiar.

3.1.1. Interpretación general objetivo específico 1

Las situaciones que enfrenta una familia con un miembro en situación de diversidad funcional son complicadas, el camino está lleno de obstáculos, desesperanzas e incertidumbres sobre todo a nivel emocional. A través del primer indicador se observa que las distintas formas de satisfacción de las personas con diversidad funcional en los primeros años de vida dependen del entorno familiar, ya que serán una mezcla de acciones direccionadas a mejorar la calidad de vida para alcanzar el máximo de sus potencialidades, no solo físicas sino mentales.

Es así como se puede determinar que el factor familia es de suma importancia en el momento que esta se encuentra en una posición desventajosa y las vicisitudes que enfrenta debe fomentar la integración del miembro disminuido, de tal forma que lleve una vida sin discriminaciones alcanzando la felicidad plena.

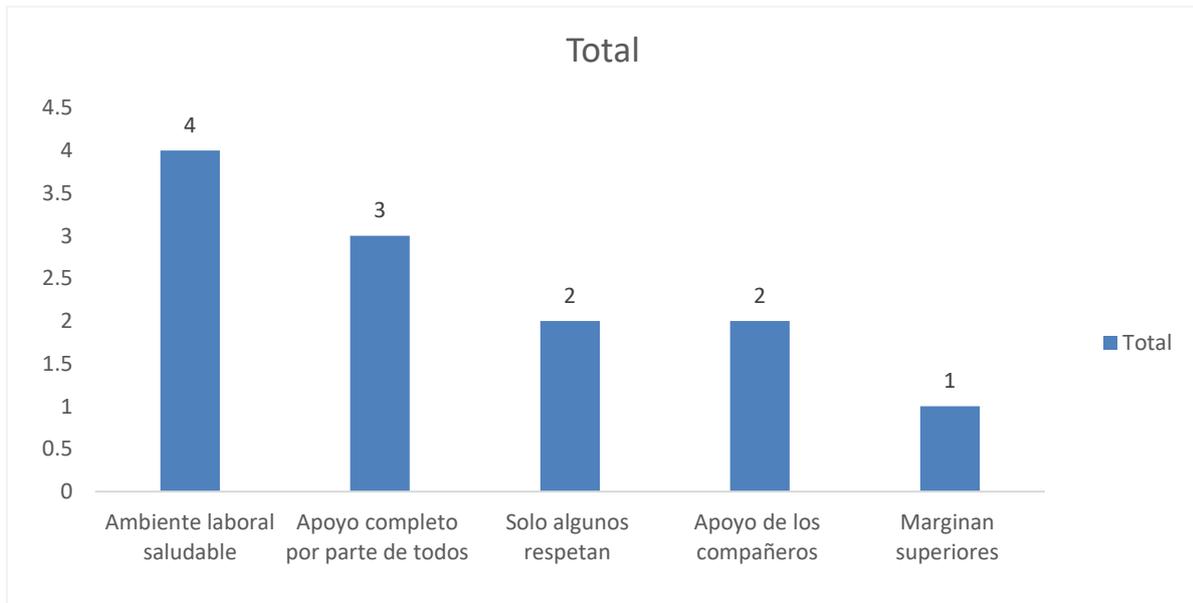
Objetivo específico 2

Determinar cómo el factor social es un factor y estrategia en el proceso de contratación de la Empresa Comercializadora, Lima 2019.

Respecto a este ítem, el objetivo es indagar cuál es la actitud de los demás colaboradores frente a la inclusión laboral, saber si genera discriminación positiva o negativa en la organización y, a su vez, identificar si las personas entrevistadas han tenido limitaciones en el transcurso del tiempo.

Ilustración 7

¿El ambiente laboral con sus compañeros es negativo o positivo?



Nota: Elaboración propia.

Interpretación

Bajo la formulación de la pregunta del ambiente laboral de los demás colaboradores se analiza que cuatro entrevistados mencionaron que es un ambiente saludable, tres entrevistados mencionaron que tienen el apoyo de los compañeros, resaltando que uno de ellos expresó “mis compañeros me tratan muy bien, me la paso muy bien ahí”. Los entrevistados restantes mencionaron que sintieron ser vistos de manera rara y que tuvieron dificultades en su proceso de adaptación.

3.1.2. Interpretación general objetivo específico 2

Las actitudes y comportamientos de la sociedad hacia las personas con diversidad funcional es un factor importante, ya que los prejuicios y las actitudes negativas agreden a estos individuos. Eliminar el entorno hostil y sensibilizar a los demás es una tarea de la sociedad que aún no se cumple en su totalidad, y es determinante para la

discriminación, exclusión, falta de empleo que con lleva a la pobreza y que niega a las personas sus derechos fundamentales.

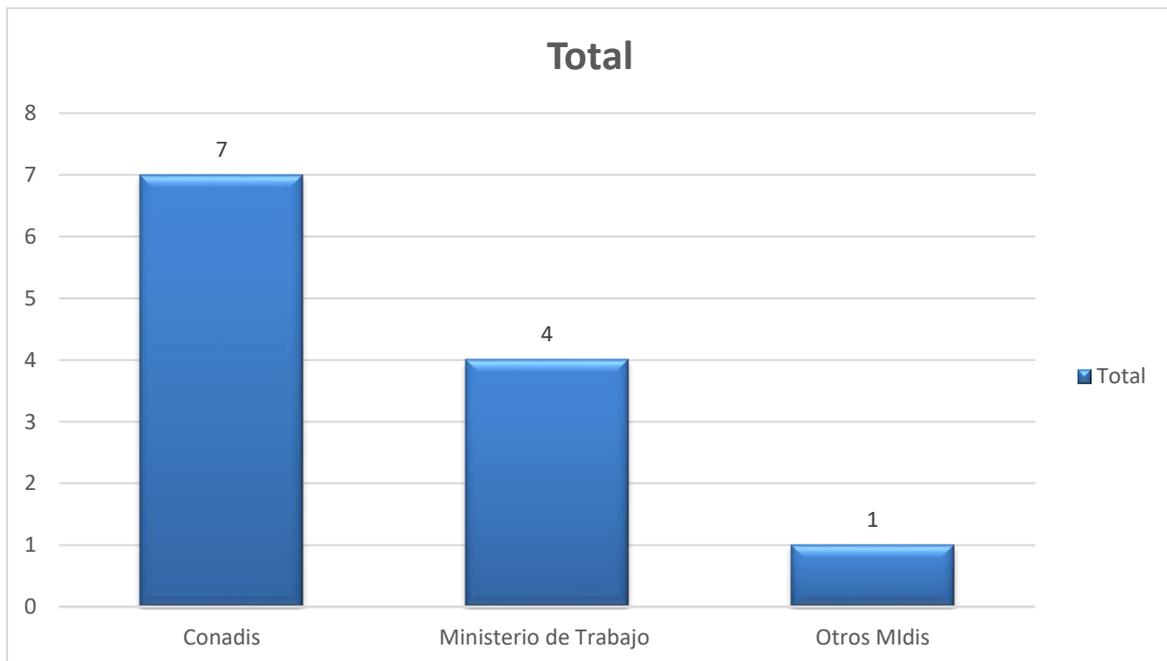
Objetivo específico 3

Determinar cómo el factor político es un factor y estrategia en el proceso de contratación de la Empresa Comercializadora, Lima 2019.

Bajo la formulación de la pregunta los derechos laborales y las capacitaciones que el Estado brinda a fin de ser un puente con las empresas se analiza lo siguiente:

Ilustración 8

Ante la vulneración de sus derechos laborales ¿A qué entidad recurre?



Nota: Elaboración propia.

Interpretación.

En la Ilustración 8 se puede apreciar que siete entrevistados, ante la vulneración de sus derechos laborales, recurren en primera instancia a Conadis ,4 al Ministerio de Trabajo y 1 entrevistado mencionó a Midis. Luego, ante la pregunta si asisten a capacitaciones por parte de alguna de entidad pública, un 41.67% mencionó que sí se encuentra inscrito en bolsa de trabajo, un 33.33% que sí recibe capacitaciones y un 16.67% que no asiste a capacitaciones. En este grupo un dato resaltante que mencionó un entrevistado es el siguiente: “El Estado piensa que con crear capacitaciones o bolsa de trabajo para nosotros el problema fue resuelto, han descubierto la pólvora, no miran más allá, necesitamos mayor difusión de oportunidades y estructura que nos permita desplazarnos correctamente”.

3.1.3. Interpretación general objetivo específico 3

La participación laboral de las personas con diversidad funcional no solo depende de los factores externos, sino también del contexto legal. Mayormente las personas con diversidad funcional suelen encontrarse desempleadas en comparación con el resto de personas. Adicional a esta problemática, los bajos salarios y la estabilidad laboral afecta de manera clara a este colectivo desfavorecido.

Por consiguiente, a través del resultado del tercer indicador, el Estado debe fomentar una cultura inclusiva y orientada a la diversidad donde predomine la acción participativa, evitando así los riesgos psicosociales que las personas con diversidad funcional puedan sufrir.

Es por ello que se considera que el Estado aún manifiesta desinterés en priorizar temas relacionados a las necesidades de esta población y faltan reglamentos efectivos en el cual a través del cual todos los sectores estén involucrados.

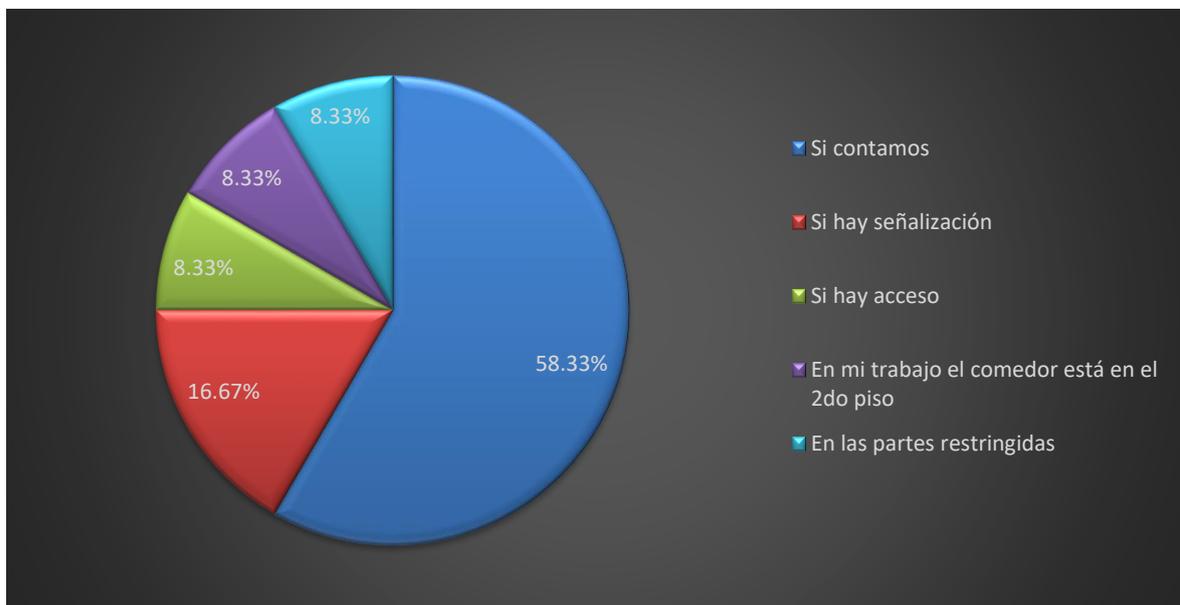
Objetivo específico 4

Determinar cómo el factor de cuota de empleo es un factor y estrategia en el proceso de contratación de la Empresa Comercializadora, Lima 2019.

Habiendo formulado las preguntas sobre los medios de accesibilidad y los requisitos que presentaron para poder ingresar a la empresa, se analiza lo siguiente:

Ilustración 9

¿Encuentra usted todos los medios de accesibilidad al desplazarse o realizar su labor en la empresa?



Nota: Elaboración propia.

Interpretación

Bajo la premisa de requisitos para poder ingresar a la empresa cuatro entrevistados mencionaron que ingresaron a través de bolsa de trabajo del Mintra, cuatro entrevistados por recomendación familiar, cuatro por recomendación familiar, pero con instrucción de secundaria completa. Un entrevistado argumentó lo siguiente: “Pasaron meses en ir al Mintra y Conadis para encontrar un empleo, no recibí llamadas o caso contrario el puesto no se adaptaba a mi perfil”.

Respecto a los medios de accesibilidad, 58.33% mencionó que sí cuenta con todos los medios para realizar sus labores, un 16.67% mencionó que dentro del almacén donde labora como auxiliar cuenta con señalización. Además, un 8.33% de entrevistados argumentó que tiene dificultades en el momento de dirigirse a otras áreas.

3.1.4. Interpretación general objetivo específico 4

Las oportunidades laborales bajo aspectos legales que presentan las personas con diversidad funcional es un tema que abarca procedimiento, tipos de cuota, excepciones y sanciones, sin embargo, desde la promulgación de la Ley de Personas con Diversidad Funcional, no hay fiscalización que garantice la igualdad de condiciones para conseguir empleo.

A través de los resultados se puede inferir que la ley aún representa un gran vacío legal, ya que su ambigüedad da un gran espacio a las organizaciones para seguir ignorando a la inclusión de personas con diversidad funcional.

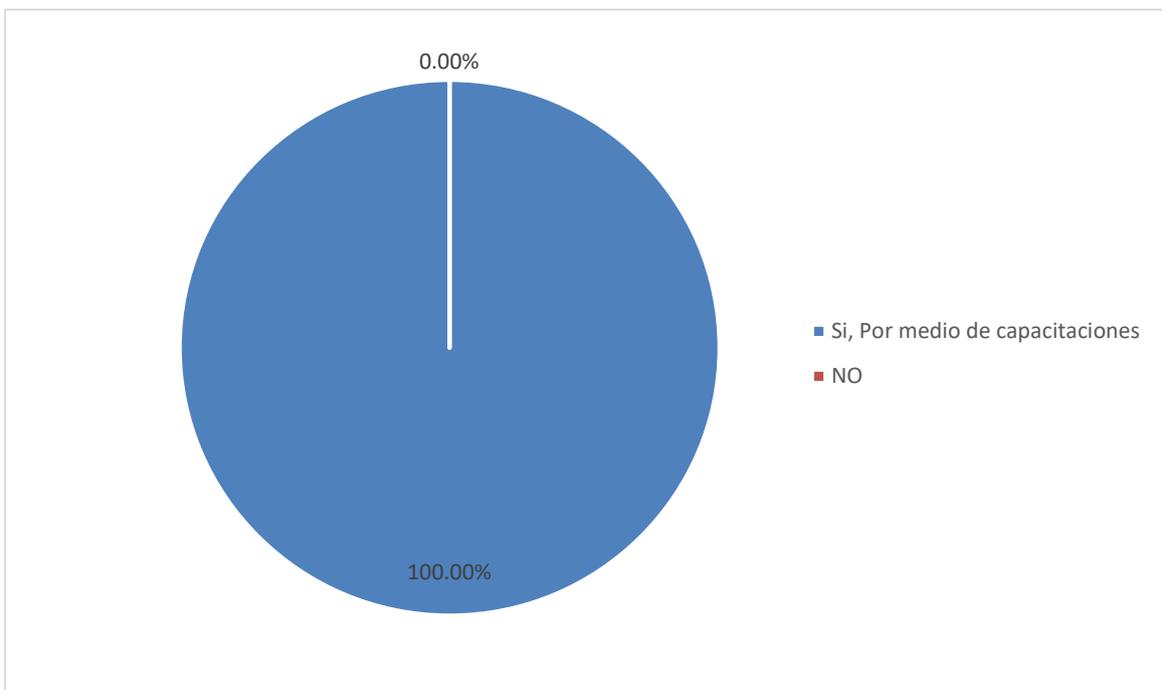
Objetivo Específico 5

Determinar cómo el factor de Responsabilidad Social Empresarial es un factor y estrategia en el proceso de contratación de la Empresa Comercializadora, Lima 2019.

Este ítem tiene como objetivo identificar cuáles son los reconocimientos que la empresa recibe respecto a la inclusión laboral que ejercen.

Ilustración 10

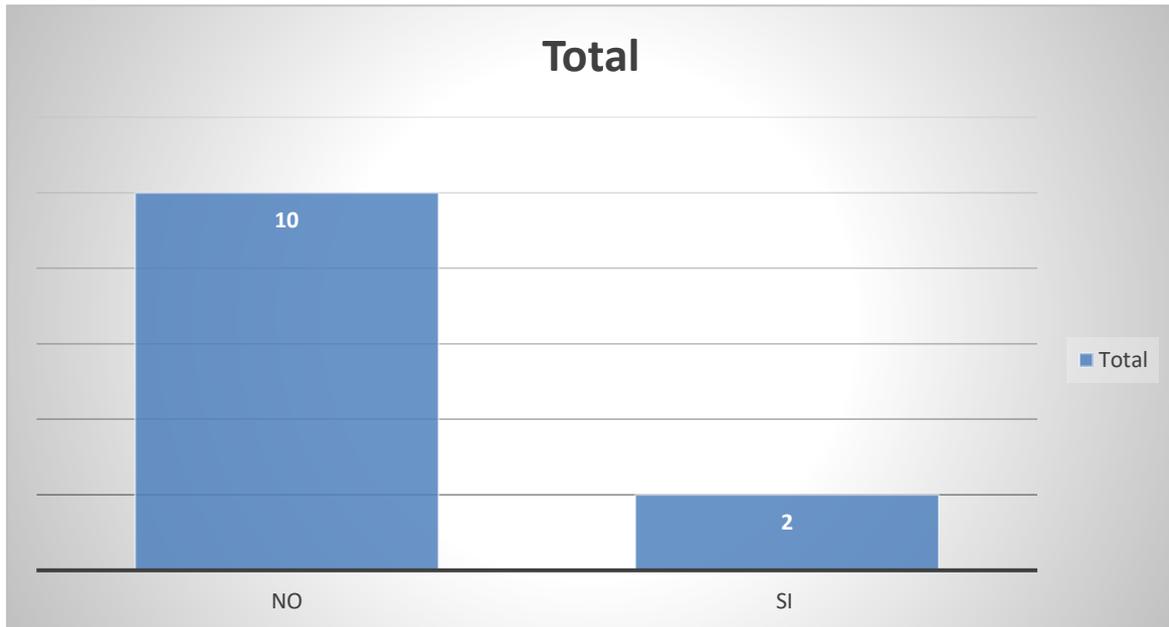
¿Conoce usted la cultura corporativa de la empresa?, ¿son difundidos frecuentemente?



Nota: Elaboración propia.

Ilustración 11

¿Considera usted que tiene oportunidad de ascenso dentro de la organización?



Nota: Elaboración propia

Interpretación

En las ilustraciones 10 y 11 se observa que el 100% de entrevistados conoce los valores y prácticas que realiza la empresa por las capacitaciones que realiza y la difusión por correo electrónico acerca de las actividades y ayuda social y la participación de todos los colaboradores.

Respecto al nivel de oportunidades de ascenso, dos entrevistados afirman que han tenido oportunidades de crecimiento en la empresa. Asimismo, un entrevistado, con promoción de cargo de Coordinador de área a Promotor de Ventas, relató que “Me siento contento por esta oportunidad y agradecido con todas las personas que confiaron en mí, este nuevo reto lo enfrentare con buena actitud y disciplina, como lo he venido haciendo, creo que la discapacidad no es una actitud física sino mental, espero que mi caso sea de aliento para todos mis compañeros”.

3.1.5. Interpretación general objetivo específico 5

Enfocar la RSE en tema de diversidad funcional en el desarrollo interno de una empresa representa una serie de oportunidades y desafíos. A través de los resultados se puede decir que, en la sociedad moderna, este tema se define como un juego de competitividad en el mercado dentro del proceso de crecimiento de la empresa, por consiguiente, los beneficios son: fomentar la tolerancia, nuevas oportunidades, mejorar el clima interno, propiciar el trabajo en equipo, mejorar la reputación corporativa, entre otros.

1 ¿Dentro de la política de la organización pide continuamente acceder a información médica de un empleado en situación de diversidad funcional, para saber si tiene problemas de rendimiento?

No, dentro de nuestra política como organización procesamos exámenes de ingreso pre ocupacionales para evaluar condiciones de trabajo frente al puesto que el trabajador desempeñará dentro de la empresa.

2 ¿Ustedes se encuentran en las facultades de revelar el hecho de que un empleado cuente con un tipo de discapacidad que no sea visible?

No, por política solo el medico ocupacional puede evaluar y revisar el monitoreo del expediente médico del trabajador.

3 ¿Qué papel desempeñan los trabajadores en la no discriminación o prejuicios en el entorno laboral?

Como política de inclusión dentro de nuestra organización los colaboradores son informados por medio de constantes capacitaciones y charlas, donde participamos todos con la intención de crear un buen ambiente de trabajo y la aceptación.

4 ¿Qué mensaje considera que se debería transmitir para la no discriminación de las personas con diversidad funcional dentro de la organización?

() Tolerancia

(X) Respeto

(X) Igualdad

() Rechazo

5 ¿La organización aplica con efectividad la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional, según la ley 29973?

Estandarizar los procesos de selección con personal con habilidades diferentes y crear puestos que apliquen con el perfil indicado.

6 ¿Cuáles fueron las estrategias que empleó la organización para la incorporación de personas con diversidad funcional?

Como estrategia podemos decir que la organización crea perfiles de puestos varios, generando así la necesidad de contratación.

7 ¿Qué aspectos evalúa el área de RRHH, al momento de recibir un perfil de una persona con diversidad funcional? ¿Realiza intermediación laboral?

Lo que nosotros como Recursos Humanos evaluamos es que el perfil este conforme a las necesidades de la empresa, recurrimos a entidades como CONADIS.

8 ¿La empresa cuenta con planes de accesibilidad de personal y/o clientes con diversidad funcional?

La empresa cuenta con procesos de selección no discriminatorio.

- 9 ¿Considera que la Responsabilidad Social Empresarial ayuda a salir de las crisis a las empresas?

Es parte del proceso de inclusión, pero el mayor trabajo se encuentra en políticas estatales.

- 10 ¿Cuál es la política de la empresa sobre la provisión de seminarios, talleres para que los empleados puedan mantenerse al tanto de sus habilidades o adquirir nuevos conocimientos?

Como política se realiza capacitaciones constantes, talleres y cursos que puedan potenciar conocimientos y habilidades de nuestros colaboradores.

Comentario Adicional

¿Podría confirmar que la inclusión de grupos vulnerables (incluida las personas con diversidad funcional) mejora el clima laboral de la organización?

Si, es un claro ejemplo que parte de una mejora en el clima laboral se apoya en brindar diversas maneras de habilidades y convivencia con el personal, sobre todo en la inclusión.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Objetivo Específico 1: En cuanto al factor familia, queda claro que es un factor fundamental para la inclusión laboral, ya que de la integración y el involucramiento familiar desde los primeros años de vida dependerá mucho del tipo de calidad de vida que lleve la persona con diversidad funcional, lo cual coincide con Carrasco, Eugenio y Félix (2017), quienes, en su tesis *Inclusión de las personas con habilidades Especiales y/o limitaciones física en la empresa Supermercados Peruanos S.A. – 2017*, concluyeron que padecer una discapacidad crea una tensión en la vida familiar y laboral. Asimismo, manifiestan que la dinámica familiar se ve afectada radicalmente e involucra todos los miembros de la familia, puesto que de alguna manera asumen el rol de proveedores hacia quien lo padece. Al contrastar ambos resultados se afirma que el apoyo familiar es muy importante para las personas con diversidad funcional y dependerá de la dinámica familiar para que la persona con diversidad funcional pueda valerse por sí mismo y no ser una carga para la familia.

Objetivo Específico 2: En el factor social como estrategia en el proceso de contratación, se encontró que la discriminación y la exclusión no favorecen el fomento de la Inclusión Laboral. A este respecto, Carrasco, Eugenio y Félix (2017) concluyeron que las integraciones de personas con discapacidad a las empresas se ven obstaculizadas por barreras de diversas índoles, principalmente cultural como los obstáculos actitudinales. Este patrón de conducta ha provocado la desigualdad de condiciones sociales como es el trabajo y la educación. Al constatar con los resultados, se afirma que hoy en día existen prejuicios que impiden que las personas con

diversidad funcional sean vistos como personas normales y puedan acceder a un puesto laboral, lo que denota falta de educación cívica en la sociedad.

Objetivo Específico 3: En cuanto al factor político en el proceso de contratación, el contexto legal es importante para una correcta inclusión laboral. Aún existen empresas públicas y privadas que no respetan las leyes, lo que incrementa el número de personas con diversidad desempleadas e incrementa la pobreza en el Perú. En un estudio que abarca el problema planteado, Huamán y Muñoz (2016) concluyen que, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, actualmente se vienen vulnerando el Derecho de Acceso al Trabajo de las Personas con Discapacidad, debido a que falta contratar un total de 69 trabajadores con discapacidad, puestos que actualmente son cubiertos por personas que no tienen discapacidad alguna.

Al constatar ambos resultados se afirma que las leyes impuestas por el Estado aún no se cumplen, lo cual manifiesta desinterés hacia este grupo vulnerable.

Objetivo Específico 4: En cuanto a la Cuota de Empleo en el proceso de contratación como norma, impide que sea tomada como estrategia para la inclusión laboral debido a que no hay fiscalización y normativas claras para que las empresas no incumplan con la ley. Considerando las conclusiones del trabajo de Huamán y Muñoz (2016), la Municipalidad Provincial de Cajamarca no cumple con la cuota mínima del 5% trabajadores con discapacidad, establecida por la Ley General de Personas con Discapacidad; asimismo no cuentan con ajustes razonables a fin de que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus labores de manera eficaz y sin ningún tipo de barrera. Al contrastar ambos resultados se afirma que no se está cumpliendo con la cuota de empleo por parte de las organizaciones públicas o privadas dentro del territorio nacional.

Objetivo Específico 5: La Responsabilidad Social Empresarial en el proceso de contratación sigue siendo un gran desafío para las empresas. Garavito (2014) concluyó que la RSE no se evidencia en las empresas, en parte porque es una medida que se implementa voluntariamente por aquellas que cumplen con las disposiciones legales que les competen y que adquieren unos compromisos adicionales por los impactos que tienen sus acciones en los contextos en los cuales se establecen. Lo mencionado anteriormente confirman los resultados, a saber, que aún las empresas no están comprometidas en la RSE y que falta mucho por aprender para ser empresas inclusivas y más humanas.

Limitaciones

Las limitaciones que se presentaron en el curso del presente estudio fueron las siguientes:

En la búsqueda de información y recopilación de información teórica se constató que existe gran carencia de estudios y datos censales que involucren las variables de la investigación, que para este caso son Factores y Estrategias en el Proceso de Contratación e Inclusión de Personas con Diversidad Funcional. Sin embargo, existen antecedentes que sustentan una sola de las variables; por ello, investigar en profundidad y a su vez comparar con el presente estudio fue dificultoso.

Añadido a ello, hubo inconvenientes para conseguir contactos, entidades que sean empresas inclusivas y que a su vez abrieran sus puertas para realizar el estudio. Es importante precisar que para mostrar la documentación existía protocolos propios de las empresas que fueron en un primer momento seleccionadas, por lo cual se empezó a indagar por cuenta propia empresas de carácter inclusivas directamente, lo que permitió agilizar el proceso de aplicación del cuestionario.

Para concluir, se puede mencionar como un factor crítico el concordar con el tiempo de las personas, quienes conformaron la muestra del estudio, ya que, o se encontraban de vacaciones, o tenían horarios rotativos, atrasando así la aplicación del cuestionario.

Aportes de la investigación

Se considera que la Ley de Cuotas vislumbra nuevos caminos para acceso al trabajo, sin embargo, aún está pendiente la acción conjunta del Estado y la Sociedad Civil para ver reflejada las contrataciones efectivas.

Un hallazgo relevante que dejó la investigación es el convencimiento de que se debe seguir impulsando los programas de capacitación y formación dirigidos a las personas con diversidad funcional, ya que mejora sus expectativas personales e influye de forma positiva en la inclusión laboral y social.

4.2. Conclusiones

Al término de la investigación, los autores exponen las siguientes conclusiones:

Primero: Existe relación directa entre el factor familia y la inclusión laboral, ya que un 53.33% menciona que el apoyo familiar es fundamental para sentirse aceptados, lo que ayuda a la inserción laboral a las personas con diversidad funcional.

Segundo: En la actualidad el Perú cuenta con alrededor de 3 millones de personas con diversidad funcional que ocupa una posición social debajo de la media, puesto que la situación de vulnerabilidad que presentan, ya sea por condiciones económicas, política o normativas, afectan de forma directa la inclusión social.

Tercero: En la dimensión Cuota de Empleo se puede constatar que, a pesar de que los planteamientos y desarrollos legislativos a lo largo de estos últimos años han

pretendido asegurar las oportunidades que permitan el acceso a los roles sociales y ciudadanos, estos son aún un objetivo lejano.

Cuarto: Las experiencias de inclusión a nivel mundial, que cuentan con personal con diversidad funcional dentro de su fuerza de trabajo, indican que aportan ventajas a nivel del crecimiento corporativo.

Quinto: Las estrategias de inclusión han sido acciones positivas, aunque muchos empresarios aún confunden la diversidad con incapacidad, cerrando las puertas al fomento de la inclusión laboral en el país.

Sexto: La cultura organizacional empresarial es de relevada importancia para las organizaciones de esta depende su autonomía e identidad, todo esto contribuirá a la eficacia y productividad de las mismas.

Con respecto a la empresa comercializadora hemos podido concluir que, si cuenta con una cultura organizacional, y que en ciertos aspectos como: la confianza al trabajador, las reuniones eficaces dan buenos resultados. Pero la cultura de esta empresa no es de la más eficaz pues existe un grupo de colaboradores que evidencian una cultura débil, qué de no llenar estos vacíos culturales, está propensa a tener conflictos que podrían causarles serios agravios.

Séptimo: Finalmente concluimos que es contradictorio cuando se menciona un ambiente laboral saludable, cultura corporativa adecuada, pero consideran que no tienen oportunidad de ascenso dentro de la organización. Por lo general no es muy común que reciban promociones laborales a causa de su desempeño, En la mayoría de los casos son tomados en cuenta los colaboradores que cuenten con educación superior.

4.3. Recomendaciones

Desde el Entorno Familiar

A lo largo de la investigación se ha visto experiencias valiosas de familias con miembros con diversidad funcional; con los resultados obtenidos se considera que la participación de la familia implica empoderamiento en todos los ámbitos de una persona con diversidad funcional. Por ello, se sugiere que se establezca un enfoque de cooperación entre el Estado, la familia y los profesionales comprometidos con esta problemática y que se respete los tiempos y capacidades de cada entorno familiar.

Desde el Enfoque Social

Se sugiere que las acciones y programas puntuales que favorezcan a esta población sean motivados y exigidos por la sociedad y las poblaciones involucradas hacia el Estado en los diferentes ámbitos de desarrollo. Ello debe plasmarse en la creación soluciones globales que beneficien a la totalidad de la población, sin exclusión alguna.

Desde el Enfoque Político

Es necesario la construcción e impulsión de políticas dirigidas hacia el empleo que contemplen la igualdad de derechos. En el recorrido de la investigación se evidenció que existe ambigüedades en la Ley 29973, lo cual deja espacios para la interpretación, en ocasiones desfavorables respecto de la exclusión social.

Estrategias de Inclusión Laboral

Se sugiere que las estrategias implementadas para inclusión laboral de PCD tengan una reglamentación clara que contemple, entre otros aspectos, la gestión de fiscalización de manera que se pueda ejercer un control que genere indicadores, metas y resultados sobre los programas vigentes.

Para lograr una inclusión real, las diferentes estrategias deben romper el círculo vicioso de la pobreza y exclusión que conlleva a la disminución de sus derechos y anhelos.

En los beneficios que pueda obtener el empleador se sugiere realizar procesos de sensibilización, ya que la contratación no consiste en un premio o un ahorro, sino que constituye un apoyo del Estado hacia el empleador para que pueda realizar las adaptaciones necesarias que involucren, de forma directa, a los empleados que padecen de alguna diversidad funcional y que laboran en la empresa.

Responsabilidad Social

Es necesario que las organizaciones deben integrarse a la sociedad de la que forma parte, respondiendo con la sensibilidad adecuada y voluntaria. Las acciones sociales oportunas a las necesidades planteadas, atendíéndolas de una manera adecuada, buscando el equilibrio entre sus intereses y la sociedad.

Las instituciones deben incorporar sus responsabilidades sociales en la gestión cotidiana de su política, trabajadores y directivos a fin de adquirir cualificaciones y competencias necesarias que le permitan llevar a cabo con eficiencia sus actividades.

REFERENCIAS

- Adrianzen, R. (2018). *Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual de centros de INABIF – Lima, según percepción de trabajadores de empresas donde trabajan, 2016* (tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14709/Adrianzen_SRI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ambroggio, S. (2017). *La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas*. Universidad Empresarial, Córdoba, Argentina. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13105/AMBROGGIO%20SARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aparicio, L. (2009). *Evolución de la Conceptualización de la discapacidad y de las condiciones de vida proyectadas para las personas en esta situación*. Dialnet, 1, 129-138. [file:///C:/Users/Dante/Downloads/Dialnet-EvolucionDeLaConceptualizacionDeLaDiscapacidadYDeL-2962512%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Dante/Downloads/Dialnet-EvolucionDeLaConceptualizacionDeLaDiscapacidadYDeL-2962512%20(1).pdf)
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ª ed.). Episteme.
- Bateman, T. & Snell, S. (2005). *Administración- Liderazgo y Comparación en un Mundo Competitivo*. (8a ed.) Mc Graw Hill. [file:///C:/Users/Dante/Downloads/Administraci%C3%B3n,%208va%20Edici%C3%B3n-%20Thomas%20S.%20Bateman%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Dante/Downloads/Administraci%C3%B3n,%208va%20Edici%C3%B3n-%20Thomas%20S.%20Bateman%20(1).pdf)
- Blasco, J., y Pérez, J. (2007). *Metodologías de investigación en educación física y deportes: ampliando horizontes*. Editorial Club Universitario.

- Carbajal, P. (2020). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano. *Derecho & Sociedad*, (53), 39-49. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21788>
- Carbonell, J. (2012). *La revolución en marcha: La transición demográfica y el surgimiento de las nuevas formas de convivencia familiar*. Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3174/2.pdf>
- Carrasco, E., Y Félix, L. (2017). *Inclusión de las personas con habilidades especiales y/o limitaciones físicas en la empresa supermercados peruanos s.a -2017*.
- Cendrero, L. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral* (tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid).
<https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>
- Corral, Y. (2010). Diseño de cuestionarios para recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 20(36), 152-168.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n36/art08.pdf>
- Da Silva, J. (2014). Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica”. *Perspectivas en Ciencias de la Información*, 19(2), 159-173.
<http://www.scielo.br/pdf/pci/v19n2/12.pdf>
- De Lorenzo, R. y Cayo, L. (2007). *Tratado sobre la discapacidad*. Thomson Arazandi.
<https://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/4535/Accesibilidad%20y%20DpT.%20Tratado%20sobre%20Discapacidad%202007.pdf?sequence=1>
- Editorial Economía y Finanzas. (2020). *Manual del Impuesto a la Renta*. (Tomo I). Editorial economía y finanzas.
- Fernández, I. (2005). *Las Deducciones del Impuesto a la Renta*. Palestra Editores.

- Forjada, C. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18 (35), 85-104. <file:///C:/Users/Dante/Downloads/Dialnet-LaInsercionDePersonasConDiscapacidadEnElMercadoLab-5242504.pdf>
- Gaceta Laboral. (19 de diciembre de 2018). Sanción Prevista ante el incumplimiento de la cuota de personas con discapacidad. <http://gacetalaboral.com/cual-es-la-sancion-prevista-ante-el-incumplimiento-de-la-cuota-de-personas-con-discapacidad/>
- Garavito, D. (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta* (tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia). <http://bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>
- García, J., Cedeño, M., y Cobacango, L. (2018). Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la parroquia calceta cantón bolívar. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad.html>
- Hernández, J. (2011). *Accesibilidad Universal y Diseño Para Todos. Arquitectura y Urbanismo*. Ediciones de Arquitectura, p. 11-267.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta. ed.). Interamericana Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). McgGrawHill.
- Huamán, M. y Muñoz, V. (2016). *Evaluación de la eficacia de la ley general de personas con discapacidad en el ámbito laboral*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/252/tesis%20final%20mu%c3%blz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mareño, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y Sociedad*, 1(25), 405-442.
file:///C:/Users/Dante/Downloads/Inclusion_laboral_de_personas_catalogadas_como_dis.pdf
- Mitzberg, H., Quinn, J., & Voyer, J. (1997). *El proceso estratégico. Conceptos, contextos y casos*. Prentice Hall.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación*. (2ª ed.)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_322694.pdf
- Olivera, A. (2006). Discapacidad, accesibilidad y espacio excluyente. Una perspectiva desde la Geografía Social Urbana. *Treballs de la Societat Catalana de Geografia*, 61, 326-343.
- Organización Internacional del Trabajo (26 de agosto de 2018). *Guía para empresas sobre los derechos de las Personas con Discapacidad*.
https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_643941/lang--es/index.htm
- Otero, A. (2018). *Enfoques de investigación: Métodos para el diseño urbano-arquitectónico*.
https://www.researchgate.net/profile/Alfredo_Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
- Palella, S., & Martins, F. (2021). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (3ª. ed.) Fedupel.
- Pineda, E., Alvarado, E. y Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud*. (2.º ed.). Organización Panamericana de la Salud.

- Ramos, R. (2016). *Actitudes del personal hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad según factores sociodemográficos en las oficinas de las empresas del sector servicio de Lima Metropolitana*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10420/Ramos_cr.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Rodríguez, J. (2019) ¿Conoces cuáles son los beneficios tributarios al contratar personas con discapacidad? *Revista Actualidad Laboral*. <https://actualidadlaboral.com/conoces-cuales-son-los-beneficios-tributarios-al-contratar-personas-con-discapacidad-ii/>
- Romero, A. (2019). Trabajo, género y nuevas tecnologías: algunas consideraciones. *IusLabor*.
- Saco, R. (2007). El teletrabajo. *Derecho PUCP*, (60), 325-350. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2954>
- Tamayo, M. (2006). *Técnicas de investigación*. (2ª ed.). Mc Graw Hill.
- Thompson, A., & Stickland, A. (1998). *Strategic management: Concepts and cases*. (10ma ed.). Irwin/McGraw-Hill.
- UNFPA. (25 de Setiembre de 2018). *Fondo de Población de las Naciones Unidas*. <https://peru.unfpa.org>
- Vidal, R. y Cornejo, C. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia Educativa*, 1(2), 93-102. <file:///C:/Users/Dante/Downloads/La%20Inserci%C3%B3n%20Laboral%20de%20Pdc%20intelectual%20en%20Chile.pdf>

Zapata, S. (2019). *Percepciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en una tienda por departamentos del sector retail*. Universidad Católica del Perú. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14651/FRANC
O ZAPATA PERCEPCIONES SOBRE LA INCLUSION LABORAL DE PE
RSONAS CON DISCAPACIDAD EN UNA TIENDA POR DEPARTAMENT
O.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14651/FRANC%20ZAPATA%20PERCEPCIONES%20SOBRE%20LA%20INCLUSION%20LABORAL%20DE%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD%20EN%20UNA%20TIENDA%20POR%20DEPARTAMENT%20O.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zevallos, C. (2017). *La vulneración del Principio de inclusión social y el derecho de igualdad para las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú*. Universidad César Vallejo. file:///C:/Users/Dante/Downloads/Zevallos_VCP.pdf

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

" FACTORES Y ESTRATEGIAS EN EL PROCESO DE CONTRATACION Y SU INCIDENCIA EN LA INCLUSION DE PERSONAS, CON DIVERSIDAD FUNCIONAL , EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA , LIMA ,2019"

VARIABLE	DEFINICION	DIMENSIONES	CONCEPTOS	INDICADORES	INSTRUMENTO
FACTORES DE INCLUSION LABORAL EN PCD	Sin la existencia de la ley 29973 como mecanismo indispensable por la condicion historica de exclusion de esta poblacion, los empresarios no contratarian y no se habrian visualizado sus capacidades, asi mismo la accion conjunta del Estado y la Sociedad Civil garantizan la inclusion laboral plena de las Personas con Diversidad Funcional.	FACTOR FAMILIA	La familia es el entorno natural donde se desenvuelve, por consiguiente es el referente obligado desde el momento en que la discapacidad se instaura en el seno familiar	Relaciones intrafamiliares que dificulten la integracion de las PCD	CUESTIONARIO ESTRUCTURADO
		FACTOR ACTITUDINAL	Exclusion social por el enigma de ser considerados personas incapaces. Decadas atrás se comienza con un cambio de paradigmas en relacion a las politicas publicas ,el Estado en el 2007 ratifica la	Aislamiento Social	CUESTIONARIO ESTRUCTURADO
		FACTOR POLITICO	Convencion sobre los	Desempleo	CUESTIONARIO ESTRUCTURADO
ESTRATEGIAS DE INCLUSION LABORAL EN PCD	La ley 29973 ha sido el primer paso de inclusion laboral considerado como necesario debido a la condicion historica de exclusion que padecen las PCD	CUOTA DE EMPLEO 5%	Todas la instituciones tienen la obligacion de contratar personas con diversidad funcional en una proporcion no menor del 5% en el sector publico y 3% sector privado, la persona contratada debe presentar barreras en un grado mayor o igual a 33%, el cual esta expedito en el certificado de discapacidad.	Capacitaciones brindada por el Estado Beneficios Tributarios	CUESTIONARIO ESTRUCTURADO
		RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	Contribucion activa y voluntaria al mejoramiento social , ambiental y economica por parte de las empresas.	Accesibilidad Mejora de su situacion competitiva, valorativa y su valor añadido	CUESTIONARIO ESTRUCTURADO

Nota: Elaboración propia.

Anexo 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEORICO	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuáles son los factores y estrategias de inclusión laboral en personas con diversidad funcional en la empresa?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar los factores y estrategias de inclusión laboral en personas con diversidad funcional en una empresa comercializadora.</p>	<p>INTERNACIONALES</p> <p>Garavito (2014) La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta</p> <p>Munuera (2015) Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Mediación laboral.</p> <p>Cobas (2015) Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral</p>	<p>INCLUSION LABORAL</p>	<p>FACTORES</p> <p>SOCIAL POLITICO ACTITUDINAL</p>	<p>1. Tipo de Investigacion : De acuerdo al proposito de la investigacion , naturaleza del problema y objetivos planteados , el presente estudio reúne las condiciones necesarias para ser calificada como una investigación aplicada , ya que en el desarrollo del marco teorico se apoyara en antecedentes de la inclusión laboral en personas con diversidad funcional para luego ser aplicado en la empresa comercializadora..</p> <p>2. Nivel de Investigacion : El presente estudio en un primer momento debe ser considerado explicativo , para finalmente ser de nivel correlacional de acuerdo con la finalidad de las misma.</p>
<p>ESPECIFICO</p> <p>¿Cuáles son los perfiles ocupacionales adaptados a las personas con diversidad funcional en la empresa comercializadora?</p> <p>¿Cuáles son los tipos de diversidad funcional que se evidencian en la empresa comercializadora?</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>Identificar que perfiles ocupacionales son adaptados en la empresa para personas con diversidad funcional</p> <p>Determinar los tipos de diversidad funcional que se evidencian en la empresa comercializadora</p>	<p>NACIONAL</p> <p>Jorge (2017) Factores que influyen en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Puno – 2017.</p> <p>Solis (2016) La responsabilidad social y su relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad en la municipalidad provincial de Abancay, 2016.</p>		<p>ESTRATEGIAS</p> <p>CUOTA DE EMPLEO</p> <p>EMPLEO CON APOYO</p>	<p>3 Diseño de Investigacion : El presente estudio segun las variables y el objetivo responde a una investigación de corte transversal.</p> <p>4. Poblacion : Esta conformado por el personal masculino que presta servicios a la Empresa Comercializadora, en un rango de edad de 18-50 años.</p> <p>5. Muestra : De la poblacion señalada , se tomo como muestra 10 colaboradores que presentan diversidad funcional y 3 jefes de area.</p>
<p>¿Cuáles son los beneficios profesionales y económicos obtenidos a partir de la contratación de personas con diversidad funcional en la empresa comercializadora?</p>	<p>Identificar los beneficios profesionales y económicos obtenidos por la empresa comercializadora, con la contratación de personal con diversidad funcional.</p>	<p>Barrantes (2014) Influencia de los factores legal, organizacional y personal en la inclusión laboral del trabajador sordo en Cajamarca 2014, utilizando dinámica de sistemas.</p> <p>BASES TEORICAS INCLUSION LABORAL DIVERSIDAD FUNCIONAL FACTORES DE INCLUSION LABORAL . ESTRATEGIAS DE INCLUSION LABORAL</p>		<p>TELETRABAJO</p>	<p>6 Técnica : Consideramos que la principal tecnica para el presente estudio se baso en analisis documental, entrevistas.</p> <p>7 Instrumento : Aplicación del Cuestionario.</p>

Nota: Elaboración propia.

Anexo 3
FACULTAD DE NEGOCIOS

CUESTIONARIO I
DIRIGIDO A PERSONAL CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

Un cordial saludo. El cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional que su organización realiza. Por favor concentre su atención de manera que la respuesta sea confiable.

Tiempo Estimado: 10 minutos

Nombre de los Entrevistadores: Roció Reyes Acuña, Ronald Torres Santillán.

1. ¿Qué tipo de discapacidad presenta?
() Física
() Sensorial
() Otros , indique

- 2 ¿Considera usted que cuenta con apoyo emocional dentro del entorno familiar?
SI ()
NO ()
DE VEZ CUANDO ()

3. ¿El ambiente laboral con sus compañeros es positivo o negativo?
POSITIVO ()
Ambiente saludable () Apoyo de compañeros () Apoyo de todos ()
NEGATIVO ()
Marginación () Faltas de respeto ()

4. ¿Considera que ha recibido un trato denigrante en instituciones públicas o privadas a la cuáles recurre?
SI ()
NO ()

5. Ante la vulneración de sus derechos laborales ¿A qué entidad recurre?

- () Ministerio de Trabajo
() Conadis
() Otros.....

6. ¿Usted recibió capacitaciones por parte de alguna entidad pública?

- SI ()
NO ()

¿se encuentra registrado en alguna bolsa de empleos? ¿Cual?

Mintra () Conadis () otros ()

7. ¿Cómo se enteró del puesto de trabajo?

- Bolsa de Trabajo den Mintra ()
Recomendación de un familiar ()
Conadis ()

8. ¿Encuentra usted todos los medios de accesibilidad para desplazarse o realizar su labor en la empresa?

SI ()

Responda: ¿Cuáles? señalización () Accesibilidad? Otros.....

NO ()

Comente brevemente.....

9. ¿Conoce usted la cultura corporativa de la empresa?, ¿son difundidos frecuentemente?

SI ()

NO ()

10. ¿Considera que tiene oportunidad de ascenso laboral dentro de la organización?

SI ()

NO ()

Anexo 4

FACULTAD DE NEGOCIOS

CUESTIONARIO II DIRIGIDO A RECURSOS HUMANOS

Un cordial saludo. El cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional que su organización realiza. Por favor concentre su atención de manera que la respuesta sea confiable.

Tiempo Estimado: 10 minutos

Nombre de los Entrevistadores: Roció Reyes Acuña, Ronald Torres Santillan.

1 ¿La política de la organización pide continuamente acceder a información médica de un empleado en situación de diversidad funcional, para saber si tiene problemas de rendimiento?

.....
.....
.....
.....

2 ¿Ustedes se encuentran en las facultades de revelar el hecho de que un empleado cuente con un tipo de discapacidad que no sea visible?

.....
.....
.....
.....

3 ¿Qué papel desempeñan los trabajadores en la no discriminación o prejuicios en el entorno laboral?

.....
.....
.....
.....

4. ¿Qué mensaje considera que debería transmitir para la no discriminación de las personas con diversidad funcional dentro de la organización?

- tolerancia
- respeto
- igualdad
- rechazo

5. ¿La organización aplica con efectividad la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional, según la ley 29973?

.....
.....
.....

6. ¿Cuáles fueron las estrategias que empleo la organización para la incorporación de personas con diversidad funcional?

.....
.....
.....

7. ¿Qué aspectos evalúa el área de RR.HH. al momento de recibir un perfil de una persona con diversidad funcional? ¿Realizo intermediación laboral?

.....
.....
.....

8 ¿La empresa cuenta con planes de accesibilidad de personal y/o clientes con diversidad funcional?

.....
.....
.....

9 ¿Considera que la Responsabilidad Social Empresarial ayuda a salir de las crisis a las empresas?

.....
.....
.....

10. ¿Cuál es la política de la empresa sobre la provisión de seminarios, talleres para que los empleados puedan mantenerse al tanto de sus habilidades o adquirir nuevos conocimientos?

.....
.....
.....
.....

Anexo 5

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Encuesta, diseñado por los Bachs. Rocío Reyes Acuña y Ronald Torres Santillán, cuyo propósito es medir las estrategias que influyen en la contratación de personal, el cual será aplicado a una gran empresa de la Institución, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

“FACTORES Y ESTRATEGIAS EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN Y SU
INCIDENCIA EN LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL, EN
UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA, LIMA ,2019”

Tesis que será presentada a la Facultad de Negocios, Carrera Profesional de Administración y Gestión Comercial de la Universidad Privada del Norte sede Breña, como requisito para obtener el título de Licenciados en Administración y Gestión Comercial.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Anexo 6

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

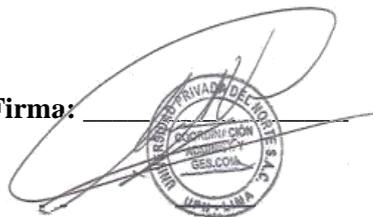
Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Pregunta 1		X				
2	Pregunta 2		X				
3	Pregunta 3		X				
4	Pregunta 4		X				
5	Pregunta 5		X				
6	Pregunta 6		X				
7	Pregunta 7		X				
8	Pregunta 8		X				
9	Pregunta 9		X				
10	Pregunta 10		X				
11	Pregunta 1		X				
12	Pregunta 2		X				
13	Pregunta 3		X				
14	Pregunta 4		X				
15	Pregunta 5		X				
16	Pregunta 6	X					
17	Pregunta 7	X					
18	Pregunta 8	X					
19	Pregunta 9	X					
20	Pregunta 10	X					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y nombres) Méndez Vicuña, Juan Ramón

D.N.I.: 07314387

Fecha: 05/11/2020

Firma:



Anexo 7

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Juan Ramón Méndez Vicuña, con Documento Nacional de Identidad N° 07314387, de profesión Licenciado en Administración, grado académico de Magister en Gerencia Empresarial, con código de colegiatura CLAP XI 041, labor que ejerzo actualmente como Docente a Tiempo Completo, en la Institución Universidad Privada del Norte

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento Encuesta, denominado Inclusión Laboral, cuyo propósito es medir El impacto de las dos variables, a los efectos de su aplicación a en las empresas del sector indicado, de la Institución

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.		X			
Nivel de aporte parcial:		X		No aporta	
Puntaje total: (máximo 24 puntos)					

Apreciación total: (20) puntos

No aporta: ()

Los Olivos, a los 05 días del mes de noviembre del 2020.

Apellidos y nombres: Méndez Vicuña, Juan Ramón DNI: 07314387 Firma: _____



PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

CUESTIONARIO, diseñado por el Bach. ROCIO REYES ACUÑA, RONALD TORRES SANTIILLAN, cuyo propósito es medir LOS FACTORES Y ESTRATEGIAS, el cual será aplicado a EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DIVERSIDAD de la Institución EMPRESA COMERCIALIZADORA, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

FACTORES Y ESTRATEGIAS EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA INCLUSION DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL, EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA, LIMA, 2019.

Tesis que será presentada a la Facultad de NEGOCIOS, Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN de la Universidad Privada del Norte sede BREÑA, como requisito para obtener el título de LICENCIADO.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	PREGUNTA 1		✓				
2	PREGUNTA 2		✓				
3	PREGUNTA 3		✓				
4	PREGUNTA 4			✓			
5	PREGUNTA 5		✓				
6	PREGUNTA 6			✓			
7	PREGUNTA 7			✓			
8	PREGUNTA 8			✓			
9	PREGUNTA 9			✓			
10	PREGUNTA 10		✓				
11	11		✓				
12	12			✓			
13	13		✓				
14	14		✓				
15	15		✓				
16	16			✓			
17	17			✓			
18	18		✓				
19	19			✓			
20	20		✓				
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y nombres) ALANIA LUZ

D.N.I.: 07754034 Fecha: _____

Firma: _____


Luz Alanís
DNI: 07754034
Cel: 975611604

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luz Alania, con Documento Nacional de Identidad N° 07754034, de profesión Economista, grado académico Magister en Dirección Estratégica y Liderazgo, con código de colegiatura _____, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Institución Universidad Privada del Norte

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento Cuestionario, denominado Factores y Estrategias en el proceso de Contratación de Personas, cuyo propósito es medir Los factores y Estrategias, a los efectos de su aplicación a Proceso de Contratación, de la Institución Empresa Comercializadora

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		✓			
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.		✓			
Coherencia con las dimensiones.		✓			
Nivel de aporte parcial:	✓			No aporta	
Puntaje total: (máximo 24 puntos)					

Apreciación total: () puntos No aporta: ()

Trujillo, a los 2 días del mes de Noviembre del 2019

Apellidos y nombres: Luz Alania DNI: 07754034 Firma: _____



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Juan Renato De Lama López, con Documento Nacional de Identidad N° 25792749, de profesión Economista, grado académico licenciado, con código de colegiatura _____, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución Universidad Privada del Norte

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento

Cuestionario, denominado Factores y Estrategias en el proceso de Contratación de Personas con..., cuyo propósito es medir los Factores y Estrategias, a los efectos de su aplicación a Proceso de Contratación, de la Institución Empresa Comercializadora Lima

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.		✓			
Coherencia con las dimensiones.		✓			
Nivel de aporte parcial:	✓			No aporta	
Puntaje total: (máximo 24 puntos)					

Apreciación total: () puntos No aporta: ()

Trujillo, a los 17 días del mes de Noviembre del 2019

Apellidos y nombres: Juan De Lama López DNI: 25792749 Firma: [Firma]

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Pregunta 1			✓			
2	Pregunta 2			✓			
3	Pregunta 3			✓			
4	Pregunta 4		✓				
5	Pregunta 5		✓				
6	Pregunta 6		✓				
7	Pregunta 7		✓				
8	Pregunta 8		✓				
9	Pregunta 9		✓				
10	Pregunta 10		✓				
11	Pregunta 11		✓	✓			
12	Pregunta 12			✓			
13	Pregunta 13			✓			
14	Pregunta 14	✓					
15	Pregunta 15	✓					
16	Pregunta 16	✓					
17	Pregunta 17	✓					
18	Pregunta 18	✓	✓				
19	Pregunta 19		✓	✓			
20	Pregunta 20		✓	✓			
Total:							

Evaluated by: (Last names and names) Iran De Lama López

D.N.I.: 25792749

Fecha: 4/12/19

Firma: [Signature]

Anexo 8

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Encuesta. diseñado por los Bachs. Rocío Reyes Acuña y Ronald Torres Santillán, cuyo propósito es medir las estrategias que influyen en la contratación de personal, el cual será aplicado a una gran empresa de la Institución, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

“FACTORES Y ESTRATEGIAS EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN Y SU
INCIDENCIA EN LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL, EN
UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA, LIMA ,2019”

Tesis que será presentada a la Facultad de Negocios, Carrera Profesional de Administración y Gestión Comercial de la Universidad Privada del Norte sede Breña, como requisito para obtener el título de Licenciados en Administración y Gestión Comercial.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Anexo 9

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Pregunta 1	X					
2	Pregunta 2	X					
3	Pregunta 3	X					
4	Pregunta 4	X					
5	Pregunta 5	X					
6	Pregunta 6		X				
7	Pregunta 7		X				
8	Pregunta 8		X				
9	Pregunta 9	X					
10	Pregunta 10	X					
11	Pregunta 1	X					
12	Pregunta 2	X					
13	Pregunta 3	X					
14	Pregunta 4		X				
15	Pregunta 5	X					
16	Pregunta 6	X					
17	Pregunta 7	X					
18	Pregunta 8	X					
19	Pregunta 9	X					
20	Pregunta 10	X					
Total:							

Evaluado por: Leon Villarruel_Miguel Angel_

D.N.I.: _09591047

Fecha: 16/11/20

Firma: _



Anexo 10

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Miguel Angel Leon Villarruel, con Documento Nacional de Identidad N° 09591047, de profesion Economista, grado académico_de Maestro, con código de colegiatura CEC 377, labor que ejerzo actualmente como Profesor a tiempo completo, en la Institución Universidad Privada del Norte

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento Encuesta, denominado Inclusión Laboral, cuyo propósito es medir El impacto de las dos variables, a los efectos de su aplicación a en las empresas del sector indicado, de la Institución

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	X			No aporta	
Puntaje total: (máximo 24 puntos)	20				

Apreciación total: (20) puntos

No aporta: ()

Lima, a los 16 días del mes de Noviembre _____ del 2020...

Apellidos y nombres: Leon Villarruel Miguel Angel DNI: 09591047 Firma: 

Anexo 11

● ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Mg. Luis Miguel Olortegui Alcalde, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN COMERCIAL**, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Reyes Acuña Rocío
- Torres Santillán Ronald

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “FACTORES Y ESTRATEGIAS EN EL PROCESO DE CONTRATACION Y SU INCIDENCIA EN LA INCLUSION DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL, EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA, LIMA. 2019” para aspirar al título profesional de: Licenciado (a) en Administración y Gestión Comercial por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

Ing. /Lic./Mg./Dr. Nombre y Apellidos
Asesor

Anexo 12

● ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: *Haga clic o pulse aquí para escribir texto*, para aspirar al título profesional con la tesis denominada: *Haga clic o pulse aquí para escribir texto*.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado
Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado