



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

“RENDIMIENTO LABORAL DE TRABAJADORES
CON DISCAPACIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL
CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LA EMPRESA
TALLERES PROTEGIDOS SRL, CAJAMARCA,
AÑO 2017”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Contabilidad y Finanzas

Autora:

Yolanda Rosmeri Gutiérrez Villanueva

Asesor:

Lic. Verónica Quiroz Miranda
Cajamarca - Perú

2018

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El asesor Lic. Verónica Quiroz Miranda, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de Contabilidad y Finanzas, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la investigación del (los) estudiante(s):

- Yolanda Rosmeri Gutiérrez Villanueva

Por cuanto, **CONSIDERA** que el trabajo de investigación titulado: “Incidencia del rendimiento laboral de trabajadores con discapacidad en el Crecimiento económico de la empresa Talleres Protegidos SRL, de Cajamarca en el año 2017” para aspirar al grado de bachiller por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al(los) interesado(s) para su presentación.

Lic. Verónica Quiroz Miranda

Asesor

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Sr(a) *Grado Académico y el nombres y apellidos del director o coordinador de carrera*, ha procedido a realizar la evaluación del trabajo de investigación del (los) estudiante(s): *Yolanda Rosmeri Gutiérrez Villanueva*, para aspirar al grado de bachiller con el trabajo de investigación: Rendimiento Laboral de Trabajadores con Discapacidad y su Influencia en el Crecimiento Económico de la Empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca, Año 2017

Luego de la revisión del trabajo en forma y contenido expresa:

Aprobado

Calificativo: Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

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

Evaluador

DEDICATORIA

Primeramente a Dios, quien día a día me presta la vida, la sabiduría y la fortaleza para superar mis dificultades, a mi madre amada María Villanueva, a quien he prometido darle la ilusión de llegar a ser profesional; a mis hermanos Marisol, Delia, Marlene, William, Omar y Carola, quienes me apoyan y me impulsan a continuar con mi meta y a mis compañeras de clase, con quien comparto el desarrollo de este Proyecto.

AGRADECIMIENTO

El autor de este Proyecto de investigación, reconoce y valora el gran prestigio que ha obtenido la casa de estudios más reconocida en Cajamarca “Universidad Privada del Norte”, en Calidad y Metodología, a través del programa Working Adult, lo cual brinda a muchas personas, la oportunidad de superarse.

Del mismo modo, agradecer a mi asesor de Proyecto, Lic. Verónica Quiroz Miranda, quién demuestra su profesionalismo, brindándome su asesoría para el desarrollo de este Proyecto de Investigación.

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Tabla de contenido

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.	2
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.....	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	10
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	15
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	16
REFERENCIAS.....	18

ÍNDICE DE TABLAS

REVISION SISTEMATICA.....	182
---------------------------	------------

RESUMEN

La presente investigación, está enfocada en analizar la incidencia en el crecimiento económico de la empresa Talleres Protegidos SRL el contar con el 80% de trabajadores con discapacidad, pues se ha identificado que la empresa lleva 10 años operando en el mercado y sin embargo a la fecha no refleja un crecimiento económico, tampoco es reconocida en el mercado a nivel de empresas del mismo rubro.

Para lograr los objetivos, se ha investigado la primera variable a través de fuentes de internet como Scielo y Google Académico y para el caso de la segunda variable se ha realizado entrevista directa a la Gerente y Contador de Talleres Protegidos, obteniendo información relevante para determinar cómo influye el rendimiento laboral de trabajadores con discapacidad en el crecimiento económico de la empresa.

En cuanto a las limitaciones para esta investigación se tiene poca disponibilidad de tiempo para la búsqueda de información, dificultad para acceder a la información y entrevistas al personal de la empresa Talleres Protegidos SRL

PALABRAS CLAVES: Discapacidad, Rendimiento Laboral, Crecimiento Económico.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La presa Talleres Protegidos SRL, cuenta con más de 10 en el mercado, en el rubro de carpintería, contando con un 67% de sus trabajadores con discapacidad se ha mantenido activa en un nivel de pequeña empresa; asimismo se ha indagado que es la única empresa privada en la ciudad de Cajamarca que cuenta con este porcentaje de trabajadores, observando de esta manera un crecimiento económico poco favorable, por ello se cree necesario evaluar el rendimiento laboral de un trabajador normal versus un trabajador discapacitado, considerando que según La Organización Mundial de la Salud, las discapacidades “son deficiencias y limitaciones que tiene una persona para realizar una actividad o tareas”, por otro lado los trabajadores con discapacidad tienen derecho a ciertos ajustes razonables en los centros de labores, según lo indica (Gaceta Jurídica), para poder determinar la causa raíz del porque esta empresa operando muchos años, no ha llegado a obtener un grado de reconocimiento y crecimiento económico.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Investigación Cuantitativa.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1 Población. Grupo formado por las personas que viven en un determinado lugar o incluso en el planeta en general. También permite referirse a los espacios y edificaciones de una localidad u otra división política, (Perez & Merino, 2012)

La población para la presente investigación son los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL, ubicado en Cajamarca- Perú.

2.2.2 Muestra. Una muestra es una pequeña porción de algo, representativa de un todo, que es usada para llevarla a conocimiento público o para analizarla, (Perez, J.; Merino, M., 2012)

Para la presente investigación se ha tomado como muestra los trabajadores con discapacidad.

2.2.3 Materiales

Para poder ejecutar este trabajo de investigación, se ha utilizado necesariamente los siguientes materiales:

- ◆ Fichas de apuntes.
- ◆ Lapiceros
- ◆ USB.
- ◆ Fotocopias.

- ◆ Encuestas.
- ◆ Computadora equipada.
- ◆ Papel bond

2.2.4 De Los Métodos

Durante el proceso de investigación, se empleará los siguientes métodos científicos:

- a) Comparativo. Se utiliza para poder diferenciar los beneficios y dificultades que asumen las empresa, al contar con el 67% de trabajadores con discapacidad, compitiendo con empresas del mismo rubro y que tienen el 100% de su personal con todas sus facultares físicas y mentales.
- b) Inductivo - Deductivo. Se empleará este método para poder establecer las conclusiones y generalizar los resultados obtenidos en la investigación.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Se ha utilizado 02 tipos de técnicas para la recolección y análisis de datos.

◆ **Para datos primarios:**

- Entrevista: Se realizó una entrevista directa a los trabajadores
- Cuestionario: Se diseñó un modelo de cuestionario, el cual fue revisado por 02 contadores públicos expertos en temas laborales y administración de empresas.

◆ **Técnicas de Procesamiento y Análisis de datos:**

Una vez finalizado la recopilación de información pertinente, se procesará la información, ordenando datos hasta obtener un resultado, con el cual sabremos si se ha cumplido con los objetivos.

REVISION SISTEMATICA

RENDIMIENTO LABORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LA EMPRESA TALLERES PROTEGIDOS SRL, DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2018

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO
Determinar qué influencia tiene el rendimiento laboral de trabajadores con discapacidad en el crecimiento económico de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca, 2017	- Determinar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores discapacitados.
	- Analizar la situación económica de la empresa.
GUTIERREZ VILLANUEVA YOLANDA ROSMERI	

REVISION SISTEMATICA

N ^o	TITULO DE LA TESIS	AUTOR	AÑO	LINK	IDEA PRINCIPAL
1	La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción	Maria Pallisera, Judit Fullana y Montserrat Vila	2005	file:///C:/Users/YOLANDA/Downloads/110171-438701-1-PB%20(2).PDF	Aunque el número de servicios de empleo con apoyo para personas con discapacidad ha aumentado de forma significativa en los últimos años, su extensión no ha ido acompañada de estudios que permitan esclarecer qué dimensiones, qué factores favorecen los procesos de inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario.
2	Demandas y riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual	Jenaro Río, Cristina Flores Robaina, Noelia Caballo Escribano, Cristina Arias Martínez, Benito	2007	https://gedos.usal.es/jspui/handle/10366/123304	Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que los trabajadores con discapacidad intelectual también están expuestos a riesgos laborales psicosociales en su lugar de trabajo y que la Calidad de Vida Laboral percibida depende de un adecuado ajuste entre las demandas y los recursos.
3	La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral	Luis Alejandro Cendrero Uceda	2017	http://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf	Si bien la nueva consideración de la discapacidad se aproxima al modelo social, en el "ámbito laboral" existen barreras físicas, económicas y sociales que dificultan o impiden la incorporación de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo, sea en el sistema ordinario, el especial o como autónomos económicamente dependientes, que dificultan la aplicación efectiva de los arts 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española.

4	Relación en el desempeño laboral entre colaboradores con discapacidad auditiva y colaboradores sin discapacidad, en una entidad financiera de la ciudad de Guatemala	Karen Abigail gonzalez carpio	2014	http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Gonzalez-Karen.pdf	El autor concluye con este estudio que la actitud de los colaboradores hacia sus compañeros con discapacidad es positiva y no existe diferencia entre género, edad o limitación física. Recomienda mantener programas que exhorten al trabajo en equipo entre ambas partes, tanto personas con discapacidad como personas sin discapacidad.
5	Programas de Inserción Laboral y niveles de satisfacción (Casos de personas con discapacidad intelectual leve)	Sabrina Nuñez y Gabriela Pabon	2009	http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7069.pdf	Sería de gran utilidad realizar investigaciones en las que se establezca una comparación entre la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual y las que no disponen de ningún tipo de discapacidad.
6	Factores del crecimiento empresarial. Especial referencia a las pequeñas y medianas empresas	Félix Blázquez Santana*, José Andrés Dorta Velázquez** & María Concepción Verona Martel	2006	http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v16n28/v16n28a03.pdf	En la misma dirección, Fernández (1993, p. 180), establece los recursos humanos como factor primordial para la consecución de una mayor ventaja de la empresa en el mercado; estos recursos incluyen no sólo los conocimientos, el entrenamiento y la experiencia, sino también su capacidad de adaptación y lealtad a la empresa.
7	Capital humano e intelectual: su evaluación	Madrigal Torres, Berta Ermila	2009	http://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838004.pdf	El Capital humano es el conocimiento que posee, desarrolla y acumula cada persona en su trayectoria universitaria o de formación, así como la laboral y organizacional. La diferencia entre mano de obra y capital humano estriba en que la primera se cotiza por la fuerza física y la segunda por la fuerza mental, lo cual implica acumulación de conocimiento, competencias y habilidades. A partir de las precisiones anteriores. Este Análisis se realiza con las teorías del capital humano, la primera es la economista, la otra es la de la Gestión del Capital Humano.
8	Factores que favorecen la inserción laboral de personas con discapacidad en Castellón	Arecia Aguirre García-Carpintero		http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77226/fr_2011_20.pdf?sequence=1	Para concluir con todo lo recogido, se observa que todas las variables que se han estudiado favorecen la inserción laboral de este colectivo, desde el punto de vista del empresario
9	“Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas”	Roberto Fabián Borea		http://www.cedet.edu.ar/Archivos/Tesis/Resumen%20Tesis%20Borea.pdf	La idea de esta tesis fue que se debe considerar a las personas con discapacidad en el ámbito local, ya que son capaces de generar riqueza
10	La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta	Diana María Garavito Escobar	2014	http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf	Es necesario contar con una organización nacional que reúna los programas y tenga influencia ante la administración pública.
11	Empleo con Apoyo, hacia la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down	Irene Molina Jover	2016	http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/04/Empleo-con-Apoyo-hacia-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-sindrome-de-Down.pdf	Con este estudio se concluye que se debe conseguir mayor nivel de autonomía e independencia de las personas con discapacidad, que la obtención de un empleo sea un paso importante para sus vidas.
12	Situación laboral y nivel de satisfacción de necesidades básicas de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno durante el año 2015	EDY CASTRO CHINO	2015	http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4079/Castro_Chino_Edy.pdf?sequence=1&isAllowed=y	La situación laboral influye en la satisfacción de las necesidades básicas de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno, puesto que en su gran mayoría se encuentran desempleados, por ende, se ven limitados en la generación de ingresos, de modo que no cuentan con la adecuada capacidad económica para la satisfacción de necesidades

					consideradas básicas y poder tener una calidad de vida
13	Determinantes de la actitud hacia las personas con discapacidad de personas sin discapacidad en pequeñas empresas	Deivi Elena Iglesias-Veruska Polanco	2009	http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7055.pdf	La actitud favorable es que las personas sin discapacidad son capaces de hacer participar a las personas con discapacidad en un ambiente laboral normal, sin someter al rechazo.
14	Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana	Sahib Yussif Escobar Sosa	2016	https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2016/11/TESIS-Escobar-Sosa-Sahib-Yussif.pdf	Considerar la experiencia de discapacidad bajo una lógica dinámica y emparentada a los procesos de naturaleza social, la situación de discapacidad constituiría un elemento real y analítico para comprender los procesos no solo de exclusión e inclusión social, sino también aquellos referentes a la socialización, integración y de desarrollo psicosocial de la persona que lo experimenta
15	Integración laboral de personas con discapacidad en actividades productivas de una joyería	Katherine Rodas-Molero	2013	http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/sites/9/2014/02/sme_v5n1_Krodas.pdf	Al integrar a personas con discapacidad en la producción de la empresa trae beneficios tributarios, económicos y de mucha responsabilidad social.
16	La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado	Forcada Rojkin, Cora Inés	2015	http://www.redalyc.org/pdf/877/87742317006.pdf	Toda aquella persona que esté en condiciones de trabajar, ya sea por sus propios medios o mediante el otorgamiento de algunas facilidades, tiene derecho a trabajar en un puesto acorde a sus capacidades por el solo hecho de ser persona. Esto implica que todas las personas deben tener las mismas oportunidades laborales
17	Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en centros comerciales del sector norte de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil, periodo 2014	ORLANDO VILLACRESES ROSA ANTONIETA - CIFUENTES ALTAMIRANO ANA LEONOR	2014	http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3521/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-30.pdf	El autor concluye que se debe realizar jornadas de sociabilización tanto para las empresas públicas y privadas como para la ciudadanía en general, para informar sobre las habilidades y competencias de las personas con discapacidad mejorando en ellas la calidad de vida y fortaleciendo la inclusión laboral, fomentando la igualdad de derechos, participación socio – laboral.
18	Análisis y Evaluación del Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad	Luis Miguel del Aguila Umeres	2011	file:///C:/Users/EFE%20II/Downloads/DEL_AGUILA_UMERES_LUIS_IGUALDAD_DISCAPACIDAD.pdf	Buscar incluir, desarrollar capacidades, eliminar barreras y brindar igualdad de oportunidades para el sector más pobre y excluido de todos, que son las personas con discapacidad, en la que se beneficiarán todos.
19	Condiciones sociales y económicas de las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas y privadas de la provincia de Huancayo-2015	CENCIA DE LA CRUZ, Edith - DAMIAN CONDOR, Nataly Katherin	2015	http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/891/TTS_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y	La condición económica de las personas con discapacidad que laboran en las Instituciones Públicas y Privadas es precaria: no cuentan con un nivel de ingreso adecuado y sus necesidades básicas son insatisfechas.

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Los resultados evidencian que sus cargos están en relación con las funciones que desempeñan, sus funciones están direccionadas en relación con su discapacidad, los responsables directos de sus trabajos han tomado medidas y cuidado que no afecta en ningún momento su relación laboral con su discapacidad.

Es así que en relación con la actitud del trabajo que también es necesario conocer como en están en ellos, este resultado fue recogido de los jefes inmediatos en los cuales establecen que el desarrollo y desempeño laboral de las personas es muy bueno, su actitud positiva destaca y es observable en todos los que comparten sus actividades laborales, el trabajo en equipo y colaboración son muy altos, incluso son los motivadores del resto de sus compañeros que en muchos casos presentan dificultad para relacionarse entre ellos y con los demás.

Otro de los indicadores era el desempeño laboral, los resultados de los mismos indican que la responsabilidad y el cumplimiento en ellos son notables, pero que no cumplen con los plazos establecidos.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El estudio ha resultado útil para conocer los factores de laborar con personas con discapacidad, se han encontrado similitudes en las variables que influyen en el proceso estudiado y se hallan rasgos comunes de influencia en factores tales como la formación, el entorno laboral y habilidades personales del trabajador. En el proceso de la investigación, la mayor dificultad es el efecto dado en el rendimiento laboral debido a la interacción entre el tipo de discapacidad y la crisis económica. En relación con el contexto actual, se encuentran amenazas en la validez histórica, es decir, el estudio se realiza en un momento temporal determinado (crisis económica y laboral) y no se conoce si las relaciones se mantendrán en momentos posteriores. De aquí que surja una posible línea de investigación en la que, en un futuro, se pueda contrastar los resultados obtenidos en ésta. Por otro lado, dicha investigación podría ser mejorada si la muestra correspondiera a una variedad de sectores de actividad más amplia, para poder extraer diferencias entre los diversos sectores. Para un proyecto de investigación futuro, también, se plantearía contrastar la valoración de las respuestas en relación a las aptitudes y habilidades dadas por empresarios que disponen de personas discapacitadas como aquellas empresas que no trabajan con este colectivo.

Conclusiones

Se observa que el rendimiento laboral si influye en el crecimiento de la empresa, ya que no cumplen con plazos establecidos, desde el punto de vista del empresario. Se pueden diseñar diferentes vías de investigación a partir de esta base. Pero, principalmente, el objetivo es plantear diferentes recursos de ayuda para este colectivo a la hora de incorporarse al mercado laboral. Las variables como la formación específica, la responsabilidad laboral, la motivación en el desempeño laboral y la aceptación por el resto de compañeros y

compañeras de la empresa tienen más influencia que otras como las habilidades sociales y relacionales, la imagen personal y las dificultades en el acceso a la bolsa por parte de éstas a la hora de contratar a personal con los diferentes tipos de diversidad funcional. Es posible adoptar dos enfoques para potenciar el éxito de la transición de Personas con discapacidad al mundo laboral. El primero va encaminado a la adopción de medidas “sociales”, tales como la eliminación de barreras, la concienciación de la sociedad, o el establecimiento de leyes que fomenten la denominada “discriminación positiva”. Un segundo enfoque engloba una serie de medidas centradas en la persona, todas ellas pretenden actuar a nivel “individual” para mejorar sus habilidades y conocimientos y es aquí donde cogería marco los resultados de nuestra investigación.

REFERENCIAS

Blázquez, F.; Dorta, J.; Verona, M. (Diciembre de 2006). *INNOVAR GESTION Y ORGANIZACIÓN*. Obtenido de Factores del crecimiento empresarial. Especial referencia a las pequeñas y medianas empresas:
<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v16n28/v16n28a03.pdf>

Perez, J., & Merino, M. (2012). *Definición.De*. Obtenido de Concepto de Población:
<https://definicion.de/poblacion/>

Perez, J.; Merino, M. (2012). *Definicion.De*. Obtenido de Concepto de muestra:
<https://deconceptos.com/general/muestra>

Salud, O. M. (2018). *Discapacidades*. Obtenido de
<http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Vereau, M. J. (Agosto de 2016). *Los ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo*. Obtenido de <http://ius360.com/privado/laboral/los-ajustes-razonables-para-las-personas-con-discapacidad-en-el-lugar-de-trabajo/>