



FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN EL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA,
2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Eliana Alexandra Saavedra Jave

Asesor:

Dra. Liliana Beatriz Carillo Carranza

<https://orcid.org/0000-0003-0085-8528>

Cajamarca - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Alex Miguel Hernandez Torres	26697122
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Juan Romelio Mendoza Sánchez	43679106
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Paulo César Cáceres Iglesias	41412453
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Tesis Final

ORIGINALITY REPORT

4% <small>EN</small>	3%	1%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	pesquisa.bvsalud.org Internet Source	1%
2	www.coursehero.com Internet Source	1%
3	Submitted to University of Florida Student Paper	<1%
4	Submitted to Queen Mary and Westfield College Student Paper	<1%
5	www.global-regulation.com Internet Source	<1%
6	Submitted to Hong Kong Baptist University Student Paper	<1%
7	Submitted to Billy Blue Group Student Paper	<1%
8	hdl.handle.net Internet Source	<1%

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a todas las personas que luchan por sus derechos y por un lugar en la sociedad. Que su trabajo digno y esmerado pueda ser visto y reconocido.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia y mejores amigos que han sido mi apoyo en todo este proceso de investigación.

A mi asesora por siempre estar dispuesta a ayudarme y alentarme a seguir adelante y confiar en mí.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
Capítulo I: Introducción	10
1.1 Realidad Problemática	10
Capítulo II: Metodología	31
1.2 Tipo de Investigación	31
1.3 Población y Muestra	31
1.4 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	32
1.5 Procedimiento	33
1.6 Aspectos Éticos	34
1.7 Operacionalización de Variables	35
Capítulo III: Resultados	36
Capítulo IV: Discusión Y Conclusiones	44
Referencias.....	47
Anexos.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Empresas del Directorio Industrial de la Cámara de Comercio y Producción de Cajamarca</i>	30
Tabla 2. <i>Operacionalización de Variables</i>	33
Tabla 3. <i>Clasificación de las empresas del sector privado de Cajamarca en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad</i>	40
Tabla 4. <i>Puntaje obtenido en cada dimensión del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad</i>	41
Tabla 5. <i>Dimensión Demográfico</i>	62
Tabla 6. <i>Dimensión Beneficios Fiscales</i>	63
Tabla 7. <i>Dimensión Talento Humano</i>	64
Tabla 8. <i>Dimensión Productividad</i>	65
Tabla 9. <i>Dimensión Integración</i>	66
Tabla 10. <i>Dimensión Actitudinal</i>	67
Tabla 11. <i>Dimensión Infraestructura y Tecnología</i>	68
Tabla 12. <i>Dimensión Recursos Financieros</i>	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensión Demográfica.....	35
Figura 2. Dimensión Beneficios Fiscales.....	36
Figura 3. Dimensión Talento Humano.....	36
Figura 4. Dimensión Productividad.....	37
Figura 5. Dimensión Integridad.....	38
Figura 6. Dimensión Actitudinal.....	38
Figura 7. Dimensión Infraestructura y Tecnología	39
Figura 8. Dimensión Recursos Financieros.....	39

RESUMEN

Hoy en día, la sociedad está luchando por desaparecer la brecha de la desigualdad laboral relacionadas a las personas con discapacidad. Se tiene como objetivo determinar el nivel de inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de la ciudad de Cajamarca en el año 2022. La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo y de diseño no experimental transversal, con una población de 231 empresas del Directorio Industrial de la Cámara de Comercio y Producción de Cajamarca, siendo 4 empresas del sector privado de Cajamarca quienes desarrollaron el cuestionario. Como criterio de inclusión, se ha considerado a todas las empresas que actualmente realizan inclusión laboral de personas con discapacidad o que han trabajado con personas con discapacidad. Los resultados mostraron solo una de las cuatro empresas están en el nivel de “logrado” con un puntaje de 49, las empresas restantes están “en proceso” de lograr una inclusión completa. Como conclusión se considera que no todas cuenta con personal con discapacidad, aunque esté normado por ley que el 3% de sus colaboradores sean personas con discapacidad, pocas son las que lo cumple. Se tiene el conocimiento, pero muy pocas ayudas para guiar y/o financiar este tipo de inclusión laboral.

Palabras clave: Inclusión, inclusión laboral, discapacidad, persona con discapacidad, empresa, sector privado

Capítulo I: Introducción

1.1 Realidad Problemática

En el mundo, la problemática de la inclusión laboral de personas con discapacidad no es un tema nuevo. Europa puede considerarse como un continente adelantado en este tema, sin embargo, Latinoamérica está luchando por que los parámetros y estándares de inclusión se cumplan. Se tienen muchas normativas y hay organizaciones que soportan y guían a las personas con discapacidad en el proceso de ser incluidas laboralmente, pero no se tiene un proceso de seguimiento y es así que la inclusión laboral se ve truncada.

El Estado Peruano ha organizado el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) entidad adscrita al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, cuya labor es garantizar el reconocimiento y la protección de los derechos de las personas con discapacidad, generando condiciones que les permitan ejercerlos en igualdad de condiciones que las demás, con el fin de superar brechas y eliminar obstáculos. (Estado Peruano, s.f) Se ha preocupado por impulsar ciertas normas que permitan la accesibilidad al empleo de personas con discapacidad, con programas en salud, educación, protección social, empleo, negocios y emprendimiento; orientados a brindar a la población con discapacidad destinados a mejorar su calidad de vida y promover su desarrollo. (CONADIS, 2021)

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (2017), quienes reemplazan el término discapacidad por habilidades especiales, son consideradas por la sociedad como “discapacitadas”, sugiriendo la idea de considerarlos inútiles para el trabajo.

Esto es resultado de la ignorancia y el desconocimiento de las facultades o dones que como todo ser humano tiene, y por lo tanto deben ser tomadas en cuenta para su

desempeño dentro de la sociedad y su desarrollo personal, evitando el sufrimiento, rechazo y la marginalidad. Por todo ello, el reto imperioso que tenemos está en superar las trabas u obstáculos que la sociedad les impone para ser admitidos en el desempeño laboral.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables del Perú (2012, Art. 49, p.10) publicó la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad aprobada por el Congreso de la República, con la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica. Además, la ley señala que en caso de empleadores públicos el 5% de sus trabajadores deben ser personas con habilidades especiales, y el 3% en caso de ser empleadores privados.

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (2017) tres millones doscientos sesenta y un mil personas presentan alguna dificultad o limitación que le impide desarrollarse normalmente en sus actividades diarias, el 56,7% (1 millón 820 mil 304) son mujeres y el 43,3% (1 millón 388 mil 957) son hombres. De acuerdo a la edad, el 40,1% (1 millón 286 mil 843) de la población con discapacidad son adultos mayores de 60 y más años de edad, seguido de los adultos de 45 a 59 años de edad con el 21,9% (703 mil 525), el grupo de los adultos jóvenes alcanza a 12,8% (411 mil 972), le siguen los jóvenes entre 18 a 29 años con 10,7% (343 mil 549), adolescentes de 12 a 17 años con 6,9% (222 mil 565). El 39,6% de la población participa en la actividad económica. Al respecto, el profesor de la escuela de Post Grado de la Universidad Continental Rodríguez (2016) expresa que dos de cada diez peruanos en edad de trabajar tienen la oportunidad de contar con un puesto laboral.

Organizaciones como Centro Ann Sullivan del Perú, dedicada a la educación, al servicio de la comunidad de personas con habilidades (personas con autismo, síndrome de Down, parálisis cerebral, deficiencia cognitiva, entre otros) y sus familias. Desde su fundación en 1979, por la Dra. Liliana Mayo O. (Ph.D.), el CASP provee un sistema educativo integral que incluye programas que abarcan toda la vida de sus estudiantes; o la Organización Internacional del Trabajo, busca impulsar la justicia social, promover el trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

En la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED), encargada de velar por la inclusión e inserción de las Personas con Discapacidad en la jurisdicción de nuestro distrito, en el marco de la Gestión Institucional, Ley Orgánica de Municipalidades, Ley General de las Personas con Discapacidad Ley 29973, y al compromiso asumido por nuestras Autoridades Institucionales, de fomentar las políticas Institucionales, de bienestar de este grupo vulnerable, como son los lineamientos de las políticas de acción en educación, salud, trabajo, capacitación, rehabilitación, accesibilidad y defensa de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Sin embargo, muchas empresas desconocen o no consideran la importancia y el valor que conlleva el incluir a personas con discapacidad. De esta manera su posicionamiento no es momentáneo, llegan a quedarse en la mente del consumidor por mucho tiempo. Algunos pasan por alto la calidad del producto o servicio presentado por el simple hecho de sentir una empatía y gratitud a las empresas por brindarles un lugar dentro de la empresa. En la ciudad de Cajamarca si existen empresas inclusivas, pero ¿cuál es el nivel de inclusión que llevan en el proceso?

Ahora bien, como antecedentes internacionales se tiene a Mareño (2015), que presentó un artículo titulado: Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario, donde el desarrollo del tema parte de la pregunta ¿por qué la participación de esta población en el mercado laboral se concibió y aún se concibe como problemática?, después examinaron los programas de promoción del empleo en un ámbito gubernamental, orientando el análisis en las tesis expuestas en el trabajo de investigación. Tiene como objetivo expresar algunas reflexiones en relación a la participación de la población catalogada como discapacitada en el mercado laboral.

Se concluyó que en los mercados laborales de Argentina aún predomina una concepción reduccionista e individual de la empleabilidad, entendida como un conjunto de cualidades y atributos personales que adquieren las personas. Por otro lado, las cualidades de empleabilidad de las personas etiquetadas como discapacitadas se ponen en cuestión a priori, debido a la preeminencia de lo que hemos denominado: el mito de la inempleabilidad inherente, el cual parece ser una consecuencia de la preeminencia y naturalización de perspectivas médico – biológicas sobre la discapacidad. (p. 430)

Pupiales y Córdoba (2016) expusieron en el artículo titulado: La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. Tuvo como objetivo describir y comprender las fortalezas, temores, percepciones y barreras que se presentan en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en cinco Comunidades Autónomas de España. Como muestra se contó con 161 personas, de las cuales 80 pertenecían al colectivo de personas con discapacidad, 70 empresarios y 11 preparadores laborales. Los resultados mostraron que las personas con discapacidad o diversidad funcional fortalecieron competencias

laborales y personales, lo que les permitió una mejora ostensiblemente en la posibilidad de empleabilidad.

Concluyeron que es complejo abordar y dar soluciones concretas en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, no obstante, la existencia de políticas europeas y españolas que estimulan e incentivan, tanto a la empresa pública como privada, para contratar a estas personas. Además, se evidenció que, a cambio de emplear a este colectivo, las empresas prefieren comprar productos elaborados por personas que trabajan en los Centros Especiales de Empleo, posiblemente por el desconocimiento sobre el proceso de inclusión laboral de este colectivo y, además, la presencia constante de acciones y actitudes de discriminación hacia esta población.

Peña (2010) expone en el artículo titulado Implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Popayán – Cauca (Colombia) que el objetivo principal de la investigación fue evaluar el proceso de implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el municipio de Popayán - Cauca. Aplicando una matriz a los tres puntos de la investigación, los cuales son: las personas en situación de discapacidad (PSD), el sector empresarial (SEm) y el sector estatal (SEs); se incluyeron variables como: características sociodemográficas para las PSD, características generales de las empresas, clasificación de la discapacidad, características en salud, características ocupacionales, conocimiento de la política pública y acciones para implementar dicha política.

Tras los resultados obtenidos, se recomienda que la labor de abordar dicha temática debe continuar, si bien es cierto, la legislación colombiana es amplia y clara, no se cumple de manera cabal.

Riaño, García, Rodríguez y Álvarez (2016) presentaron una investigación titulada: Calidad de vida e inserción socio – laboral de jóvenes con discapacidad, en donde consideran que la inserción laboral de las personas con discapacidad es un reto al que se están dando algunas respuestas, pero aún hay un largo camino por recorrer. Su investigación fue desarrollada en un centro de educación especial a través de un Programa de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), dónde se presenta el diseño de un Itinerario de inserción laboral centrado en la persona. Tienen como objetivo ofrecer un modelo de buenas prácticas que permita a otros colectivos y centros educativos seguir trabajando para mejorar la inserción laboral de sus estudiantes.

A pesar de ciertas incertidumbres legales, concluyen que las rigideces del sistema conducen a la exclusión de los alumnos cuyas expectativas no se adecuan al marco establecido. Sin embargo; la posibilidad de elegir entre distintas trayectorias les garantiza una más fácil permanencia en el sistema educativo y, en consecuencia, mayores posibilidades para su desarrollo personal y profesional.

Forcada (2015) explicó en la tesis titulada: La inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral privado; donde menciona que, en la ciudad de Rosario, Argentina, la perspectiva de generación de valor que ellas pueden otorgar si la incorporación se realiza de manera genuina y profesional, haciendo énfasis en la diversidad y en aspectos claves que el departamento de recursos humanos debe

considerar para que puedan alcanzar un desempeño eficaz en su puesto de trabajo.
(p.100)

Concluye mencionando que ahora, la responsabilidad social empresaria está tomando cada vez mayor preponderancia, resulta apropiado entonces que las compañías comiencen a pensar en la empleabilidad de personas con discapacidad como una alternativa viable enfocada a brindar mayores oportunidades laborales a quienes forman parte de su comunidad, con el convencimiento de que efectivamente representan una fuerza de trabajo idóneo.

Por otro lado, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2015) presentó el caso de la empresa REPSOL, a quienes se les catalogó de realizar buenas prácticas al contar con iniciativas exitosas para el empleo de personas con discapacidad. Tiene como objetivos la identificación y fidelización del talento; la Responsabilidad Social, y el seguimiento y cumplimiento de la normativa legal. Algunas barreras presentadas fueron la dificultad para reclutar perfiles cualificados, realizar un gran trabajo en términos de seguridad y prevención en algunas zonas (imposibilidad de garantizar la evacuación sin riesgos; dificultades de coordinación con servicio médico externo). Además, ha tenido que superar carencias de accesibilidad en algunas instalaciones y en ocasiones, casos puntuales de cierto recelo o prejuicios por parte de otros trabajadores de la plantilla hacia la contratación de empleados con discapacidad.

Diario Responsable (2014) por motivo de la presentación del libro de Philip y Milton Kotler: 8 maneras de crecer, reunió a más de cien empresas españolas que habían corroborado el éxito de las sugerencias del libro. Entre aquellas, Leroy Merlín, empresa

española líder en Europa, resalta la importancia de incorporar un modelo integrador de la inclusión laboral como Responsabilidad Social Empresarial.

Por otro lado, Pallicera (2017) explica que según una encuesta de Nielsen más de 60 países, el 55% de los compradores están dispuestos a comprar productos y servicios de empresas que mejoran los impactos sociales. Por otro lado, Andrew Miller, estratega de Creative Brand, menciona:

“Vivimos en un mundo centrado en el cliente y altamente conectado donde los consumidores no solo quieren sentirse bien con su compra, sino que también quieren hacer uso de las redes sociales para mostrar una historia que haya detrás de la compra. Las sensaciones de los consumidores pueden elevar o destruir un negocio. Tener un propósito social positivo y un mensaje central que cale en tu público puede ser el punto diferenciador de tu negocio”

Zuñiga (2017) expone casos de empresas reconocidas en el Día Internacional de la Persona Discapacitada por sus buenas prácticas de inclusión social y laboral. Las empresas reconocidas fueron: Etiquetas Impresas Etipres, Pizza Hut y Taco Bell en Comunidad e Inclusión; Coopesuperación en Accesibilidad en el Espacio Físico; BAC Credomatic, Boston Scientific, Coopesuperación, Corporación Megasuper, Etiquetas Impresas Etipres, Pizza Hut, SCOSA y Taco Bell en Contratación Inclusiva; BAC Credomatic y Taco Bell en Servicio al Cliente Inclusivo y BAC Credomatic e Instituto Tecnológico de Costa Rica en Productos Accesibles.

En el mismo evento, se explicó que la iniciativa de Costa Rica Incluye pretende reconocer las iniciativas, programas y acciones del sector empleador público y privado del país, tendientes a la generación de operaciones que potencien la inclusión de

personas con discapacidad para convertirse en espacios inclusivos, como una estrategia de sostenibilidad empresarial y nacional. (Zuñiga, 2017)

América Economía (2017) presentó la sexta edición de los Premios Incluye que tiene por objetivo reconocer y difundir de manera pública las prácticas sobresalientes de empresas y organizaciones que se enfocan en impulsar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en México, los ganadores fueron reconocidos durante la Asamblea Anual de Movimiento Congruencia y Entrega de Premios Incluye 2017, que tuvo lugar en EGADE Business School del Tecnológico de Monterrey. Las empresas premiadas fueron: en la categoría Empleo para Personas con Discapacidad, Hershey; en Inclusión en la Cadena de Valor, Gato Sordo Cafetería; en Accesibilidad, The Home Depot; en Sensibilización, Alianza Éntrale, A.C.; en Inclusión Educativa, Universidad Tecnológica de Chihuahua, y en Vinculación con la Comunidad, Instituto Guadalupe de Linares, A.B.P.

García (2017) resalta la labor de Best Buddies, que trabaja por la inclusión laboral de personas con discapacidad, donde 70 empresas colombianas se sumaron a la causa. Best Buddies surgió en 1989 por Anthony Kennedy, ya que su tía tenía discapacidad intelectual, así que estaba al tanto de la gran habilidad de estas personas para relacionarse y desarrollarse en diferentes actividades. Tienen como fin ayudar a desterrar el estigma y el aislamiento social que padecen muchas de estas personas. Hoy la organización sin ánimo de lucro cuenta con más de 600 personas con discapacidad intelectual trabajando en 70 empresas que están distribuidas en 35 ciudades y municipios de Colombia.

Quiñones y Rodríguez (2014) exponen en el artículo titulado: La inclusión laboral de personas con discapacidad, que la igualdad de oportunidades constituye una condición de partida necesaria para alcanzar el objetivo de la inclusión social, más aún cuando se trata de favorecer el acceso al empleo para sectores vulnerables de la población, como ciertamente es el caso de las personas con discapacidad. Concluyen que el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo es el órgano de línea responsable de formular las políticas públicas y funciones sustantivas orientadas a la promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, lo que incluye la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación.

La Sociedad Peruana de Síndrome Down (2012) presentó un programa de inclusión laboral de persona con habilidades finalidad posicionar a las personas con SD en el mercado laboral como colaboradores que contribuyan positivamente al crecimiento de una organización. Además, se encuentran constantemente en contacto con diferentes instituciones y empresas del país para visibilizar la importancia de la inclusión de personas con SD dentro de sus puestos de trabajo.

Gestión (2012) publicó un artículo “Es urgente mejorar formación para el trabajo de las personas con discapacidad”, donde se resalta la promulgación de la Ley General de Personas con Discapacidad, sin embargo; se presentaron reclamos por parte del gremio de empresarios CONFIEP, quienes estaban en contra de la cuota laboral que obliga a las empresas con más de 50 trabajadores a contratar 5% de PCD si son empresas públicas, y 3% si son privadas. Sin embargo, la SPSD señaló que el Estado

peruano no ha asumido el reto de hacer esfuerzos para cerrar la brecha de exclusión educativa en el país. (Ley N°29973, Art°49, p.10)

Cruz (2016) expuso en el portal de Conexión ESAN un artículo titulado: ¿Son suficientes las normas para generar empleabilidad a personas con discapacidad? Donde se menciona que la empresa como parte de la Responsabilidad Social debe tener un convenio con la sociedad y, como parte de ello, contribuir en el acceso al trabajo digno y no discriminatorio de las personas con discapacidad; no es menos cierto que se debe buscar cambiar la mirada de las compañías hacia la contratación de personas con discapacidad y generar un mayor interés respecto a las habilidades específicas de estas personas.

Radio Programas del Perú (2012) a través de su portal expone en un artículo titulado: Inclusión laboral: piden mejorar formación de personas con discapacidad, donde muchas empresas se oponían al Art. 49 de la Ley General de Personas con Discapacidad. Sin embargo, las cuotas laborales han sido adoptadas en Europa (Alemania, Francia, Italia, Polonia, Austria, España entre otros) Asia (China, India, Japón entre otros), África (Etiopía, Tanzania entre otros) y América (Brasil, Ecuador, Argentina entre otros), desde hace varias décadas y constituyen medidas significativas para favorecer la inclusión de las personas con discapacidades en los programas de promoción del empleo y de lucha contra la pobreza.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo - OIT considera las cuotas como medidas de discriminación positiva para incrementar las oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

A través de Gestión (2016) un grupo de empresas dieron a conocer la campaña “Mi capacidad para destacar” en conjunto con el Grupo Fundades y Laborum, teniendo como objetivo lograr la inclusión laboral de personas con habilidades diferentes de manera óptima, además de promover y concientizar a las empresas acerca de la importancia de llevar a cabo este proceso.

Por otro lado, Villamil a través de Andina (2016) complementa con lo siguiente: “las empresas deben tomar conocimiento preciso de la normativa vigente y también "conciencia" del "verdadero sentido" de incorporación de las personas con discapacidad para el trabajo”

Ahora bien, acorde a la definición dada por la Real Academia Española (2021) *incluir* “es poner algo o alguien dentro de una cosa o conjunto, o dentro de sus límites”. Teniendo en cuenta este concepto base Pérez (2020) explica que se puede entender por inclusión laboral al proceso de incorporar a la actividad laboral, donde por su condición o posición, les es difícil su acceso, dejando atrás la discriminación.

Con respecto a esto, la Organización Internacional del Trabajo (2017) brinda guías o normas para la correcta adaptación e inclusión laboral de personas con discapacidad, siendo los principales ejes las siguientes dimensiones: (a) Demográfico, si en el territorio a desarrollar la actividad laboral se tiene conocimiento de leyes y conceptos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. (b) Beneficios fiscales, conocimiento de normativas que respaldan y benefician tanto al empleado y al empleador. (c) Talento humano, capacitaciones y desarrollo de habilidades para el talento humano de la empresa al llevar a cabo un proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. (d) Productividad, indicador de avance en cuanto a lo trabajado con los recursos de la

empresa en el proceso de inclusión en cierto periodo de tiempo. (e) Integración, indicador de progreso basada en la unidad de los trabajadores de la empresa con las personas con discapacidad en el proceso de inclusión laboral.(f) Actitudinal, comportamiento de los trabajadores frente al proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.(g) Infraestructura y tecnología, material tangible e intangible adquirido durante el proceso de inclusión laboral. (h)Recursos Financieros, activos propios o ajenos.

Por otro lado, es importante tener en cuenta la definición de personas con discapacidad, de acuerdo en la Ley N°29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, “es 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” (Congreso de la República, 2012)

En cuanto al marco normativo que respalda a las personas con discapacidad, el Congreso a través del Ministerio de Educación del Perú (2012) promulgó la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, con la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica (art. 1) desarrollado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Esta ley abarca aspectos principales de la vida de una persona con discapacidad y su participación en la sociedad, estableciendo los siguientes puntos: derechos de la

persona con discapacidad, principios rectores de las políticas y programas del Estado, el rol de la familia, los recursos asignados por parte del Estado, derechos civiles y políticos, derechos de accesibilidad y principios, derechos de salud y rehabilitación, derechos a la educación y deporte, derecho al trabajo y condiciones óptimas de empleo, normativa de las empresas promocionales de personas con discapacidad, normativa para el nivel de vida adecuado y protección social, normativa para el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), normativa para el Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (SINAPEDIS), normativa para las certificaciones, registros y estadísticas, sanciones, infracciones y entidades competentes.

Sim embargo, es importante recordar que, a lo largo de la historia, se ha medido el avance, la evolución y posicionamiento del hombre; dando prioridad a la fuerza o superioridad intelectual, habilidades militares, entre otros aspectos; siendo así que personas que no cumplían con los niveles o estándares establecidos por la sociedad en el que se encontraban eran considerados un estorbo o “anomalía”.

Un ejemplo es la sociedad griega, específicamente Esparta, conocida por su famosa destreza militar. Cartwright (2013) explica que desde la edad de siete años los varones eran enlistados en la educación militarista llamada *Agōgē* o entrenamiento atlético – militar y la política. Para este tipo de trabajos tener alguna discapacidad era motivo de descarte y se desconoce cuáles eran las actividades que estas personas podrían realizar, pero se presume que no tenían un lugar importante en la sociedad.

Una realidad diferente se refleja en la sociedad incaica, el Tahuantinsuyo se destacaba por ser uno de los primeros estados que procuraba el bienestar colectivo, instituyendo diferentes leyes que protejan a los menos favorecidos o personas con

discapacidad. Dicha ley llamada Ley de Dependencia, siendo los ancianos, discapacitados, viudas y otros colectivos dependientes estaban bajo la responsabilidad de su comunidad, que cultivaba de forma gratuita sus tierras y les facilitaba servicios (De Pedro Alfaro, 2007)

Es por ello que se han desarrollado diferentes teorías que brinden el soporte necesarios a movimientos que respalden esta clase de injusticia, es así que la teoría presentada por Urbano (2014) que presenta en un artículo titulado El concepto de igualdad en algunas teorías contemporáneas de la justicia, expone que existe un problema de inequidad de manera global, es por ello que pensadores contemporáneos como John Rawls y Amartya Sen, aunque de diferentes posturas filosóficas consignadas en sus respectivas teorías de la justicia: desde una teoría procedimental y neocontractualista en el caso de Rawls, y desde una teoría no contractualista que conocemos como el enfoque de las capacidades, desarrollada por Sen y Nussbaum.

El concepto de igualdad parte de tres ámbitos básicos en que el conocimiento se mueve: el natural, el mental y el social. Urbano (2014, p.126) piensa que lo que Wittgenstein (1998) vio para la filosofía en general: la necesidad de mostrar a la mosca la salida del frasco. Para Wittgenstein, la solución de los problemas filosóficos depende, en primera instancia, de la claridad y adecuada exposición del lenguaje; se puede comparar con la idea de igualdad; dado que se especula desde ámbitos muy variados.

Desde el ámbito natural, se puede decir que no existe la igualdad porque no encontramos en la naturaleza dos seres completos absolutamente iguales. En el caso del ser humano podemos reconocer sin dificultad la gran diversidad de la que goza naturalmente, pues a pesar de compartir rasgos y estructuras similares cada persona

tiene su propia constitución tanto física como mental. Todo eso resulta de la evidencia que tenemos para decir que la igualdad establecida en las constituciones o en las teorías de la justicia es, por ello, una utopía o un despropósito. Urbano (2014)

Todo ello se tiene, ya que no se considera otro ámbito: el social, al que pertenecen el aspecto económico y el político. De aquí podemos entender que la igualdad se entiende de diferentes maneras, puesto que las personas se estratifican socialmente de acuerdo con sus ingresos y bienes, de los cuales depende la posibilidad de satisfacer sus necesidades. Es por ello que Popper (2002) expresa que la idea de una igualdad social parece vacía, pues no se trata únicamente de disminuir la brecha entre ricos y pobres sino de la posibilidad de alcanzar algún día una sociedad igualitaria. Esto por supuesto no parece posible, no solo por el carácter dinámico de las sociedades, sino por la misma variabilidad humana.

Dentro del ámbito social, no puede dejar de ser considerado el ámbito normativo, ya que sin el cual la pervivencia y la convivencia en sociedad no serían posibles. Estos ámbitos se relacionan pues del reconocimiento de la diversidad humana surge la necesidad de unas condiciones de vida mínimas para todos y de una valoración igual para todos. De la diversidad humana natural surge la necesidad social de una igualdad normativa. Urbano (2014, p.127)

Rawls (1995) representa con las variaciones que considera relevantes para actualizarlo a las necesidades de su tiempo, porque no es ajeno a esta al reconocer el problema de la desigualdad mundial como un tema de primer orden que ha de plantearse en términos de una justicia distributiva. Tanto el liberalismo político como la teoría contractual son los modelos más razonables para fundamentar una teoría de la justicia.

Urbano (2014) explica que la actualización que hace Rawls (1995) del contractualismo clásico muestra que replantear el concepto de igualdad no implica un rechazo al concepto de igualdad sustantiva, sino la inclusión de la diferencia en el marco teórico que la sustenta, ese es el aporte del filósofo norteamericano cuando propone los bienes primarios, el principio de diferencia y el consenso entrecruzado, en cuanto a lo que hemos llamado aquí una ampliación o reinterpretación del concepto moderno de igualdad, puesto que no implica negar la necesidad de tal prioridad normativa, sino que esta debe contemplarse a la luz de otros elementos que constituyen el marco institucional de la sociedad y no como una verdad aislada (por su condición de universalidad) que hay que pensar y aplicar sin más consideraciones.

Por otro lado, Sen (1999, p.133) resalta la necesidad de entender el principio de igualdad como un elemento más de un corpus teórico que hay que analizar en conjunto, pero incluye un paso más que lo diferencia significativamente de Rawls. Es por ello que Urbano (2014) considera que es indispensable incluir el contexto y las particularidades desde la teoría misma, esto es, las circunstancias particulares que nos llevan a pensar en las necesidades básicas de cada individuo: no pensar en los mínimos vitales que todo ser humano necesita si estuviera en las mismas condiciones, sino en los mínimos vitales que necesita todo ser humano de acuerdo con las condiciones en las que nace, pues nunca van a ser las mismas para partir de una situación general.

El Enfoque de las Capacidades, desarrollado y defendido por Sen (1999) y Nussbaum (2002 - 2007) donde el modelo de vida elegido por cada persona se construye con base en un conjunto de funcionamientos interrelacionados, que son constitutivos del estado de una persona, los cuales corresponden a cuestiones elementales como estar

bien alimentado o gozar de buena salud, hasta realizaciones más complejas como alcanzar estados de felicidad, dignidad o participación social. (p.134)

Finalmente, Nussbaum comparte algunas objeciones de Amartya Sen al pensamiento rawlsiano, sin embargo, su propia crítica es mucho más radical que la del filósofo indio porque cuestiona la base teórica en la que se fundamenta el contractualismo. (p.135) La propuesta de Nussbaum, entonces, es un término medio entre Rawls y Sen en cuanto a que, si bien muestra la necesidad de una teoría no contractual, apela a grados de generalidad en su teoría a través de los derechos fundamentales, más que de principios formales. No obstante, tanto el pensamiento de Sen como el de Nussbaum tienen mayor relación con los retos actuales de las sociedades contemporáneas (especialmente en términos de pluralidad y multiculturalidad) y de la forma de pensar las Ciencias Sociales con relación a la superación del pensamiento racionalista y cientificista de la modernidad. (p. 137)

Urbano (2014, p.137) concluye que a pesar de la fortaleza teórica de Rawls, las expectativas sobre lo que se espera hoy de una teoría de la justicia, en cuanto a la búsqueda de soluciones reales a los problemas de nuestro tiempo, pueden ser la razón de las principales críticas a las que se ve expuesto el pensamiento del filósofo político más influyente del siglo XX. Por el contrario, tanto la teoría de Sen como la de Nussbaum son más consecuentes y proponen una concepción del hombre y la sociedad mucho más amplia e incluyente, es decir, que permite el reconocimiento de la diversidad humana y también la manera como pueden influir las teorías en las necesidades de nuestro tiempo.

Por otro lado, según Oliver y Barnes (2012) citado por McNulty (2016) en su artículo titulado Una teoría social de la discapacidad, donde analizan las teorías y los orígenes de

la discapacidad y las formas en que la misma está representada en la sociedad en general. Presentan una explicación de por qué el movimiento por los derechos de los discapacitados no ha logrado que instauren cambios significativos y formulan una crítica de las teorías posmodernas/posestructuralistas dominantes en los estudios de la discapacidad de nuestros días.

Además, afirmaba la esperanza en el futuro del movimiento por los derechos de los discapacitados. Aunque son conscientes de los problemas y no ven “muchas perspectivas de transformación del capitalismo en un futuro previsible”, concluyen que “seguimos creyendo que la única estrategia política a largo plazo para las personas discapacitadas consiste en formar parte de una lucha mucho más amplia por crear una sociedad mejor para todas y todos”.

Pronostican que la operación de las personas discapacitadas solo acabará “cuando se supere la opresión de todas las personas en general, y esto solo ocurrirá mediante una transformación estructural, económica, política y cultural profunda y a base de resistencia”

Ahora, la teoría del Valor – Trabajo propuesta por el economista y filósofo escocés Adam Smith conocido como padre de la economía, nos habla de esta interesante propuesta en la que considera que el trabajo es pieza fundamental para cuantificar el valor. También nos expone que el valor puede tener variaciones tanto crecientes como decrecientes, pero que el trabajo se mantendría siempre como un aporte constante. Smith logra destacar en este análisis al momento de exponer que el trabajo es igual al valor; es decir, que el valor de un bien o servicio decía él, que estaría dado por la cantidad que lleva de trabajo incorporado. Para Smith el valor era la cantidad de trabajo que uno podía recibir a cambio de su mercancía.

Esta propuesta se fundamenta principalmente en la Teoría de la división del trabajo. Smith decía que el crecimiento económico depende de la amplitud del mercado y nos comentaba también que el mercado es el gran desconocido de la economía ya que tiene algunos factores como son: la extensión geográfica, el consumo interno y el desarrollo económico. Fue un aporte muy acertado por parte de Smith plasmando de esta manera una mayor visión del plano económico y de lo que conlleva un proceso que tiene un fin productivo, analizando principalmente la acción de la producción que es el motor de la economía dentro del proceso de desarrollo económico. Guillén (1976, p.19-22)

Para Porter y Kramer (2011) la teoría del valor compartido se puede definir como las políticas y prácticas operacionales que mejoran la competitividad de una empresa y, a su vez, las condiciones económicas y sociales del lugar donde desarrollan sus actividades. Ambos conceptos deben ser abordados usando principios enfocados en el valor. Sin embargo, la mayoría de las empresas se han limitado a tratar los problemas de la sociedad como temas periféricos y no desde la perspectiva del valor. No obstante, las organizaciones sociales y entidades gubernamentales miden el éxito en términos de beneficios logrados o dinero gastado, mas no en términos de valor; de esta manera el interés por colaborar con las empresas aumentará de manera considerable.

Posterior a lo antes expuesto se planteó el siguiente problema para la investigación: ¿Cuál es el nivel de inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de la ciudad de Cajamarca en el año 2022? Considerando el siguiente objetivo general: Determinar el nivel de inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de la ciudad de Cajamarca en el año 2022. Como objetivos específicos se tiene: (a) Analizar la dimensión demográfica de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de la ciudad de Cajamarca en el año 2022. (b) Describir los beneficios

fiscales de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de la ciudad de Cajamarca en el año 2022. (c) Analizar la dimensión del talento humano de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de la ciudad de Cajamarca en el año 2022. (d) Describir los aspectos de la productividad de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de la ciudad de Cajamarca en el año 2022. (e) Analizar la dimensión de integración de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de la ciudad de Cajamarca en el año 2022. (f) Describir los aspectos de la dimensión actitudinal de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de la ciudad de Cajamarca en el año 2022. (g) Analizar la dimensión de infraestructura y tecnología de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de la ciudad de Cajamarca en el año 2022. (h) Describir los aspectos de la dimensión de recursos financieros de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de la ciudad de Cajamarca en el año 2022. (i) Determinar la dimensión con mayor relevancia en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.

Capítulo II: Metodología

1.2 Tipo de Investigación

En cuanto al tipo de investigación, el desarrollo de la investigación se lleva desde un enfoque cuantitativo, centrandó el problema metodológico en relación a la medición de los conceptos que orientan teóricamente el proceso de conocimiento, los datos son concebidos como rigurosos y confiables y la validez y confiabilidad se basan en procedimientos matemáticos. (Galeano, 2020).

Ya que no existe un grado de manipulación de las variables, el diseño de la investigación es no experimental, es decir, que no se hace variar de manera intencional las variables, de acuerdo a Ochoa y Yunkor (2021).

Dado que el propósito de la investigación no es contrastar con ningún aspecto práctico, el tipo de investigación es básica descriptiva y como la investigación recolecta datos de un solo momento o tiempo, es considerada de corte trasversal.

1.3 Población y Muestra

Se ha considerado como población las 231 empresas del sector privado de la ciudad de Cajamarca ingresadas en el Directorio Industrial de la Cámara de Comercio y Producción de Cajamarca. Considerando un muestreo por conveniencia, se ha seleccionado de 4 empresas.

Como criterio de inclusión, se ha considerado a todas las empresas que actualmente realizan inclusión laboral de personas con discapacidad o que han trabajado con personas con discapacidad y que recientemente han dejado de laboral por razones ajenas a la empresa. No se han considerado empresas que no cuentan con personal con discapacidad hace más de dos años.

Tabla N° 01

Empresas del Directorio Industrial de la Cámara de Comercio y Producción de Cajamarca

Empresas del Directorio	N°
Comité de Agroindustria	10
Comité Automotriz	14
Comité de Comercio	20
Comité de Comunicación e Informática	4
Comité de Construcción	44
Comité de Empresas Bancarias, Administradoras de Fondo de Pensiones y Seguros	11
Comité de Energía, Minas e Hidrocarburos	11
Comité de Industria	16
Comité de Servicios Diversos	45
Comité de Servicios Educativos	9
Comité de Servicios de Salud y Medio Ambiente	16
Comité de Turismo	18
Comité de Transportes	13
TOTAL	231

1.4 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Se optó por la recolección de datos a través de un cuestionario. El cuestionario está basado en el instrumento aplicado en el caso de estudio de Pérez, Magaña y Aquino (2017) quienes diseñaron el cuestionario para las personas que dirigen las empresas, considerando como referencia diversos estudios en el campo estudiado. Consta de ocho dimensiones distribuidas en 30 ítems o preguntas. Para verificar la confiabilidad del instrumento se empleó el coeficiente Alpha de Cronbach determinando un valor de 0.869 el cual se considera aceptable, en dicha investigación.

Al ser una investigación con enfoque cuantitativo, se consideró una escala nominal dicotómica, las cuales asumen “total ausencia” (NO) o “total presencia” (SÍ) de aquella

conducta reflejada en la pregunta que forma parte del cuestionario (Domínguez, 2013), cuyos puntajes son 1 y 2 respectivamente. Con niveles de medición de “logrado”, “en proceso” e “inicial”, teniendo en cuenta un rango de amplitud del 9.7

$$R\Delta = \frac{(Valor\ máx - Valor\ mín)}{N^{\circ}\ niveles}$$

Para la variable se tiene en cuenta el número de preguntas, los valores asignados y el número de niveles a considerar en la investigación. Es así que, se obtiene un valor mínimo de 29 y valor máximo 59. Se considera en nivel “inicial” si la puntuación final se encuentra entre el rango de los 29 – 38.7 puntos, nivel “en proceso” entre los 39 – 48.7 puntos y nivel “logrado” entre los 49 – 57.7 puntos.

Para una empresa, obtener el nivel de “logrado” quiere decir que desarrollan de manera satisfactoria el proceso de inclusión laboral, considerando las dimensiones ya mencionadas como referente y base de su cultura empresarial. El nivel “en proceso” refleja que el proceso de inclusión se está desarrollando de manera óptima pero que existen dimensiones que reforzar y mejorar. El nivel “inicial” es la primera etapa de planificación del proceso de inclusión laboral.

El procesamiento de datos se realizó utilizando Excel 2016.

1.5 Procedimiento

Se realizó la validación del cuestionario por expertos. No se considera una prueba piloto dado que ya ha sido aplicada en un estudio previo. Se adecuó a la realidad de la ciudad en donde se lleva a cabo la investigación. Una vez aprobado el cuestionario se procedió a aplicarlo. Al finalizar la recolección de datos se procesó y analizó. Con los resultados

obtenidos se elaboró gráficos correspondientes a las preguntas resaltantes relacionadas a la Operacionalización de variables (dimensiones)

1.6 Aspectos Éticos

Cabe resaltar que, toda la información y datos obtenidos durante el proceso de investigación han sido obtenidos de manera fidedigna, respetando y citando de manera correcta estudios, artículos, documentos, entre otros; utilizando la metodología APA 7. De la misma manera, el cuestionario fue respondido por personal autorizado de cada empresa, en este caso gerentes o administradores.

1.7 Operacionalización de Variables

Tabla N° 02

Operacionalización de Variables

VARIABLE	Inclusión laboral de personas con discapacidad								
DEFINICIÓN	UNESCO (2005, p. 14) refiere por inclusión al enfoque que responde positivamente a la								
CONCEPTU	diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es								
AL	un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.								
DEFINICIÓN	Observar desde la perspectiva del empleador la realidad de la inclusión laboral de personas con								
OPERACION	discapacidad								
AL									
DIMENSION	Demográfi	Benefici	Talent	Productivid	Integraci	Actitudin	Infraestruct	Recursos	
ES	co	os	o	ad	ón	al	ura y	Financier	
		Fiscales	Huma				Tecnología	os	
			no						
ÍTEMS	P1, P2,	P5, P6,	P8,	P12, P13,	P16,	P20,	P23, P24,	P28,	
	P3, P4	P7	P9,	P14, P15	P17,	P21,	P25, P26,	P29,	
			P10,		P18, P19	P22,	P27	P30	
			P11						

Capítulo III: Resultados

Se presentó el cuestionario al gerente de empresa uno (1), lleva veintidós (22) años en el centro de la ciudad de Cajamarca, se dedican a la elaboración de helados de crema y frutas cajamarquinas. Dentro de su empresa cuenta con cinco personas con discapacidad auditiva, tres en fábrica y dos en trabajos administrativos. Además, es miembro de la Asociación Holanda, formada para mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva con énfasis en temas de educación y comunicación. Su labor no solo abarca el nivel de trabajo, centran sus esfuerzos para fortalecer desde el colegio, contando con un programa de inserción laboral con asistencia permanente con el fin de beneficiar tanto a los empleadores como a los empleados con pérdida auditiva.

La empresa dos (2), se dedicada a la comercialización y venta de útiles de escritorio y equipos de computación. Cuenta con un colaborador con discapacidad auditiva que viene trabajando en la empresa los últimos 20 años. Recibieron ayuda por parte de la Asociación Holanda para capacitar tanto a colaboradores sin discapacidad, como al colaborador con discapacidad.

La empresa tres (3), es una empresa independiente dirigida por tres personas con discapacidad visual, realizando masajes terapéuticos en el Hotel Los Jazmines desde el 2010. Fueron capacitados en rehabilitación física y masajoterapia, gracias a un convenio con la Cruz Roja y el Proyecto de España Ágora Perú.

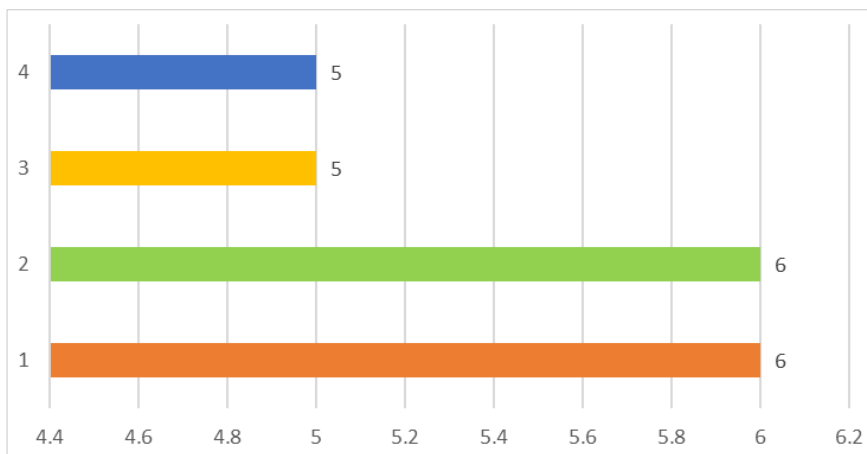
La empresa cuatro (4) se dedica al análisis de laboratorio clínico y servicio médico de apoyo para el diagnóstico. Contaban con 1 colaborador hasta el 2020, justo cuando la pandemia se desencadenó, no obstante, están considerando retomar la práctica de la inclusión laboral.

Después de que las cuatro empresas respondieran el cuestionario en relación al nivel de inclusión laboral de personas con discapacidad, tomando como base las 8 dimensiones consideradas en la investigación, se obtuvo lo siguiente:

En cuanto a la dimensión demográfica, las 4 empresas afirmaron conocer la ley que respalda a las personas con discapacidad y si tienen entendido que existe un estímulo por realizar la inclusión de personas con discapacidad. La cantidad de personas con discapacidad varía en cada empresa, siendo la empresa 1 con mayor contratación de personas con discapacidad.

Figura N°01

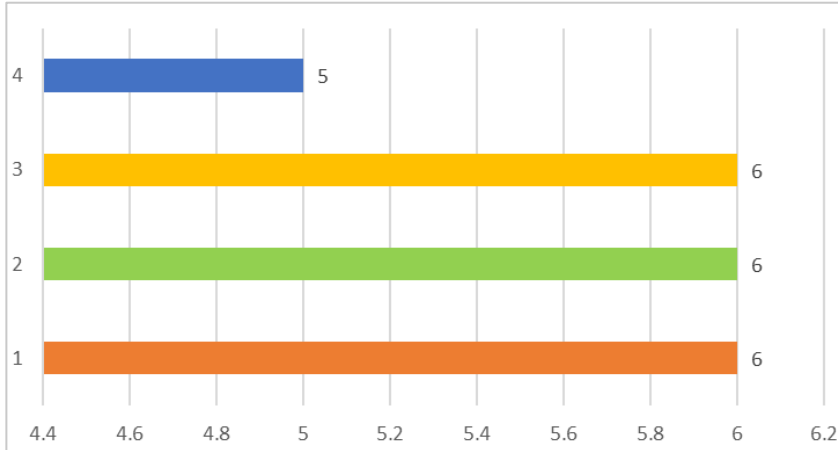
Dimensión Demográfica



Por otro lado, en la dimensión de beneficios fiscales si se tiene conocimiento que el Estado beneficia a las empresas, sin embargo, en cuanto a la pregunta 6, los beneficios no son equiparables ya que la inversión realizada en el proceso de inclusión no es tan grande.

Figura N°02

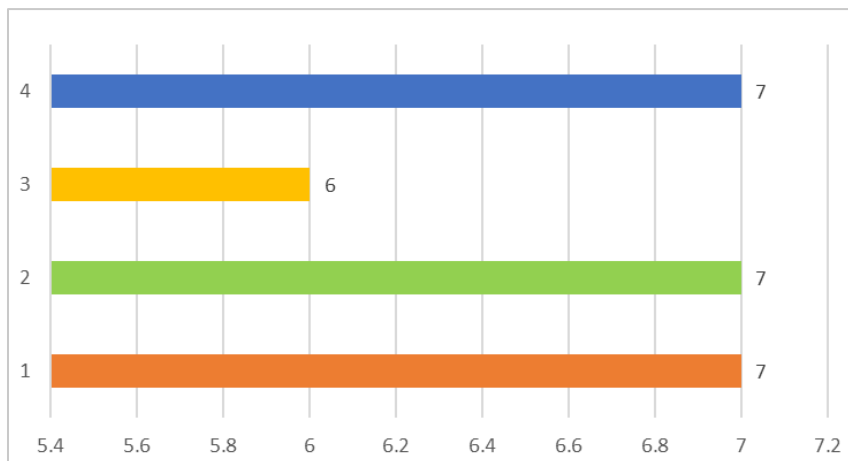
Dimensión Beneficios Fiscales



En relación al talento humano, se considera por parte de las 4 empresas vital e importante la capacitación tanto para los colaboradores con discapacidad como para el resto del personal. La pregunta 10, la tercera empresa no capacita al resto del personal, ya que todos los trabajadores son personas con discapacidad visual.

Figura N°03

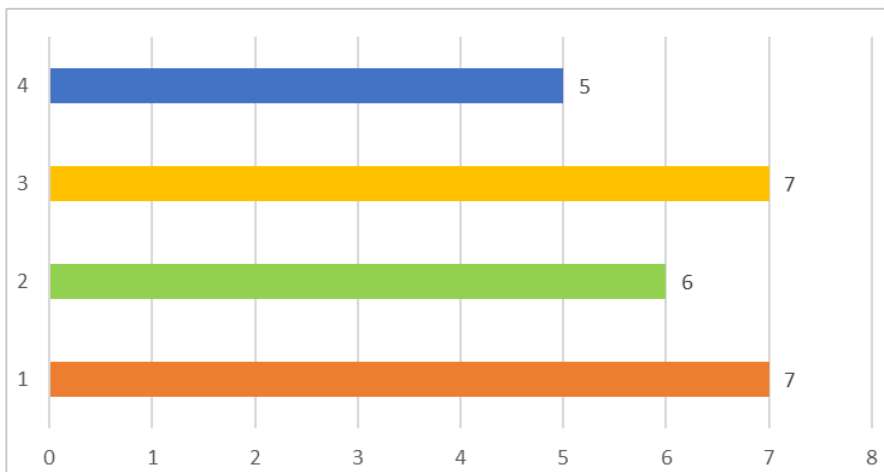
Dimensión Talento Humano



Con relación a la productividad, los colaboradores si son productivos en cuanto a sus labores asignadas. El nivel de eficiencia es equitativo. Algo que resaltar en cuanto a la facilidad de laboral con personas con discapacidad es una opinión dividida, dos de las cuatro empresas opinan que no es fácil ya que es aprender su lenguaje y educar al resto de colaboradores en el nuevo lenguaje de señas. Las otras dos empresas no consideran difícil ya que en una todos los colaboradores tienen una discapacidad visual y la empresa 2 lleva casi 20 años.

Figura N°04

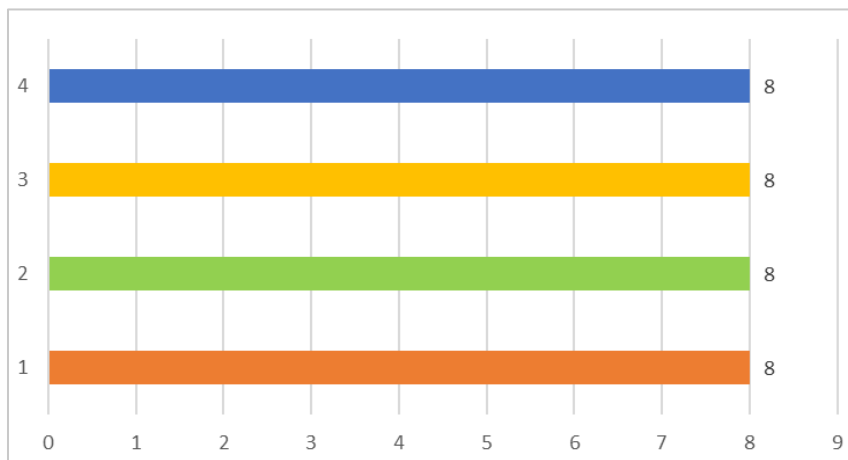
Dimensión Productividad



Sobre la dimensión integración, las empresas si presentan un proceso gradual positivo en el ambiente laboral, tanto en comunicación efectiva y aceptación por parte de sus compañeros de trabajo.

Figura N°05

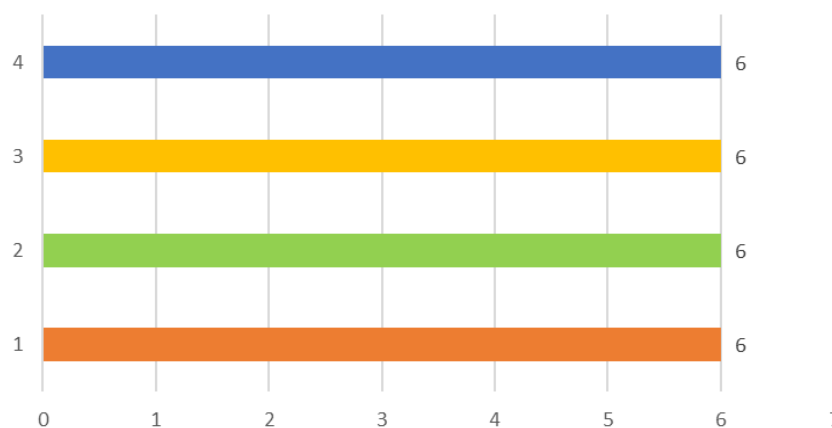
Dimensión Integración



Esta dimensión muestra que las personas con discapacidad si pueden llevar el control de puestos de alta jerarquía, en relación al rubro que trabajan, contando con las mismas oportunidades que sus compañeros.

Figura N°06

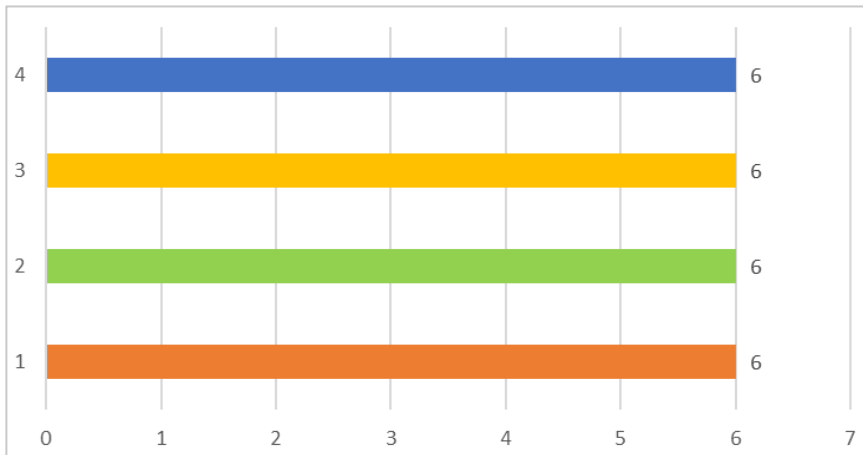
Dimensión Actitudinal



En infraestructura y tecnología, no fueron necesarios grandes cambios en cuanto a infraestructura y tecnología, los cambios realizados fueron mínimos, tales como letreros y señalización.

Figura N°07

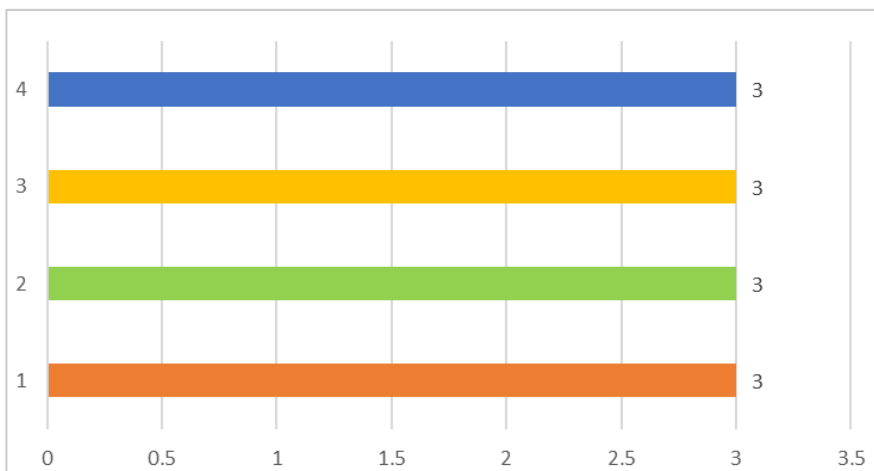
Dimensión Infraestructura y Tecnología



Esta dimensión está relacionada con la anterior, las empresas financiaron las capacitaciones, manuales, guías, letreros y señalización con su propio dinero.

Figura N°08

Dimensión Recursos Financieros



Como se puede visualizar en la siguiente tabla, la empresa 1 refleja una clasificación de “logrado”; es decir, ha realizado los procesos necesarios para que el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, considerando las 8 dimensiones, tengan éxito y se ve en el puntaje obtenido: 49 puntos. En cuanto a las tres empresas restantes, aún tienen dimensiones que mejorar para lograr una clasificación más alta, sin embargo, sus puntajes no distan tanto, siendo buena señal la clasificación “en proceso”

Tabla N°03

Clasificación de las empresas del sector privado de Cajamarca en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad

EMPRESAS	RESULTADOS	CLASIFICACIÓN
EMPRESA 1	49	Logrado
EMPRESA 2	48	En proceso
EMPRESA 3	47	En proceso
EMPRESA 4	45	En proceso

Ahora bien, en cuanto a las dimensiones, la gran mayoría recibió un puntaje entre 6 y 8 puntos, siendo integración quien obtuvo el mayor puntaje, confirmando que el proceso de integración con personal no discapacitado se ha llevado a cabo de manera satisfactoria en cada empresa. En cuanto a recursos financieros, todas las empresas respondieron que no fue necesario acudir a un financiamiento externo para llevar a cabo el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Tabla N° 04

Puntaje obtenido en cada dimensión del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad

Dimensiones	Empresa 1	Empresa2	Empresa 3	Empresa 4
Demográfico	6	6	5	5
Beneficios fiscales	6	6	6	5
Talento Humano	7	7	6	7
Productividad	7	6	7	5
Integración	8	8	8	8
Actitudinal	6	6	6	6
Infraestructura y Tecnología	6	6	6	6
Recursos Financieros	3	3	3	3
Total	49	48	47	45

Capítulo IV: Discusión Y Conclusiones

El sector privado de Cajamarca, conformado por casi 231 empresas se encuentra en un nivel inicial de inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto se ve reflejado en que no todas cuenta con personal con discapacidad, aunque esté normado por ley que el 3% de sus colaboradores sean personas con discapacidad, pocas son las que lo cumple. Muchas de ellas actúan de buena fe, sin tener algún registro y no beneficiarse del apoyo fiscal que pueden recibir al ser enlistadas como empresas inclusivas, lo cual habla mucho de su buena gestión del talento humano. Sin embargo, esto retrasa el avance en esta tan buscada equidad laboral.

Por otro lado, si se tiene reflejado el conocimiento de la existencia de la ley que respalda a las personas con discapacidad, pero por falta de capacitación y concientización se evita o desconoce las razones por las cuales no incluyen a personas con discapacidad dentro de su planilla.

En cuanto al talento humano, se tiene prueba que si se puede desarrollar habilidades y capacidades que permitan que la inclusión laboral sea un proceso mucho más sencillo, pero esto no comienza desde el momento que salen del colegio o instituto al que asistan, las empresas expresan que este proceso de capacitación debe ser realizada desde temprana edad y se debe llevar a cabo de en todos los colegios de Cajamarca, porque si bien es cierto que las personas con discapacidad son capacitadas para la inserción, la población debe tomar importancia y un rol vital para que este proceso no sea más complicado de lo que ya es. Se debe educar a las personas a no verlos como pena o personas que buscan caridad, tienen tan o más habilidades que aportarían a la productividad y evolución del sector privado en la ciudad de Cajamarca.

No se ven reflejados grandes cambios estructurales o tecnológicos, sin embargo, se sugiere analizar la efectividad de la señalización y letreros en las empresas, si es que estos aportan al proceso de inclusión laboral.

Las empresas mencionan que desconocen el apoyo por parte de la Municipalidad u otras organizaciones que brinden información antes, durante y después del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. Existen incongruencias al momento de certificar, por ejemplo, a traductores del lenguaje de señas, la Asociación Holanda emite certificados al llevar cursos de aprendizaje de lenguaje de señas hasta un nivel de traductor, pero hay empresas que no consideran válidas estas certificaciones ya que no es una entidad certificada, sin embargo, en Cajamarca no se tiene una entidad así.

Dos de las dimensiones más resaltantes es la de talento humano e integración, respaldando lo que varios autores mencionan en cuenta a la capacidad de aprendizaje de actividades de personas con discapacidad, siendo efectivas en el desarrollo de ellas. Algo que vale la pena resaltar es el trato por parte de sus compañeros de trabajo, si bien es cierto no es un proceso sencillo pero la actitud de ellos frente a este reto ayuda y agiliza en gran manera este proceso.

Al realizar una comparación con el estudio realizado en México por Pérez y Magaña (2017) se presentan casi los mismos desafíos, tanto con las empresas como con la sociedad, siendo la falta de difusión o el desconocimiento un punto que comparten en común.

Solo una empresa obtuvo un nivel de “logrado”, con un puntaje de 49 puntos, llegando a un proceso de inclusión efectivo. Cabe resaltar que dicha empresa realiza capacitaciones a otras empresas en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, específicamente de personas con discapacidad auditiva. Dicha empresa cuenta con una asociación que permite educar y capacitar a las personas desde el nivel escolar. El resto de empresas obtuvieron un puntaje entre 45-48 puntos, siendo su nivel “en proceso”, reflejando que, si bien es cierto ya están en pleno proceso de inclusión laboral, aún falta el logro de algunos objetivos para que sea un resultado sostenible a través del tiempo.

Así como Peña (2010) concluye que la legislación en su país es amplia y clara, no se llega a cumplir de manera cabal; de la misma manera ocurre en Cajamarca, se tienen las organizaciones y entes respectivos, sin embargo, se les recomienda enfatizar esta clase de práctica que potenciaría al sector privado de una manera exponencial, se vería como un sector preparado y enfocado en la inclusión donde todos se verían beneficiados. De la misma manera que se llevó a en el 2017 en un evento en donde Zúñiga expone casos de empresas reconocidas en el Día Internacional de la Persona Discapacitada, se podría llevar a cabo en nuestra localidad, en coordinación con las organizaciones y entes respectivos.

Se concluye que aún hay trabajo por organizar y desarrollar en el sector privado de Cajamarca, si se tiene la manera de realizar inclusión, pero falta sensibilización e información sobre el tema.

Una gran limitación fue el poder tener acceso a las personas en puestos administrativos o gerencia por el tema de disponibilidad de tiempo. Cabe mencionar que muchas empresas en el pasado habían considerado como parte de su grupo de talento humano a personas con discapacidad, sin embargo, ya que se declaró una emergencia sanitaria a raíz de la pandemia, dichas personas no pudieron continuar con sus labores de trabajo; siendo así que no se pudo tener acceso a muchas empresas privada, dando espacio a nuevos cuestionamiento y temas de estudio que pueden ser objeto de futuras investigaciones.

Referencias

- Aguilera Castro, A., & Puerto Becerra, D. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento & Gestión*, 1 - 26.
- Andina . (4 de Julio de 2016). *Andina* . Obtenido de <http://andina.pe/agencia/noticia.aspx?id=619908>
- Araque, J. M. (2017). *Fundación Iberoamericana Down21*. Obtenido de <https://www.down21.org/empleo/97-personas-con-discapacidad-intelectual-y-el-empleo/453-tipos-de-trabajos-a-los-que-pueden-acceder-las-personas-con-discapacidad-intelectual.html>
- Asociación de Síndrome de Down de la República Argentina. (27 de Noviembre de 2015). *ASDRA*. Obtenido de <http://www.asdra.org.ar/destacados/como-se-dice-discapacitado-persona-con-discapacidad-o-con-capacidades-diferentes/>
- Asociación Española de Empleo con Apoyo . (5 de Junio de 2008). *Asociación Española de Empleo con Apoyo* . Obtenido de <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>.
- Asociación Los Andes de Cajamarca . (2017). *Los Andes de Cajamarca*. Obtenido de <http://www.losandes.org.pe/category/nosotros/>
- Asociación Pro Derechos Humanos . (2017). *APRODEH*. Obtenido de http://www.aprodeh.org.pe/documentos/publicaciones/discapacidad/Guia_para_la_Inclusion_Laboral_de_Personas_con_discapacidad_intelectual_psicosocial_y_autismo.pdf
- Asrar-ul-Haq, M., Kuchinke, P. K., & Iqbal, A. (2015). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education. *Elsevier*, 2352-2363.

Autoridad Nacional de Servicio Civil. (Octubre de 2015). *SERVIR*. Obtenido de

http://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/personas_con_discapacidad_en_el_servicio_civil_peruano_2015.pdf

Barraza Macías , A. (2007). Apuntes sobre Metodología de la Investigación . *Dialnet*, 6-10.

Barrón Araoz, R. (2000). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos* . Obtenido de

<http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/quipukamayoc/2000/segundo/posicionamiento.htm>

Bateman, T., & Snell, S. (2005). *La Administración de Organizaciones: Un Enfoque Estratégico*.

Cali: Artes Gráficas del Valle .

Cala, I. (20 de Mayo de 2016). *CNN*. Obtenido de [http://cnnespanol.cnn.com/2016/05/20/las-](http://cnnespanol.cnn.com/2016/05/20/las-personas-no-tienen-discapacidades-sino-habilidades-diferentes/)

[personas-no-tienen-discapacidades-sino-habilidades-diferentes/](http://cnnespanol.cnn.com/2016/05/20/las-personas-no-tienen-discapacidades-sino-habilidades-diferentes/)

Caravedo, B. (1998). *Perú: empresas responsables*. Lima: SASE y Perú 2021.

Carhuavilca Mechato , C. (02 de marzo de 2011). *Ministerio de Vivienda, Construcción y*

Saneamiento. Recuperado el 2022, de

<http://www3.vivienda.gob.pe/dnc/archivos/difusion/eventos/2011/trujillo/Norma%20T%C3%A9cnica-Maquinarias.pdf>

Cartwright , M., & Guzman , M. (28 de Mayo de 2013). *World History Encyclopedia*. Obtenido

de <https://www.worldhistory.org/trans/es/1-197/esparta/>

Castanedo Herrera, S., Vásquez Barquero , J., & Gaité Pindado , L. (2008). La Clasificación

Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). *ELSEVIER*, 269-275.

Centro de Investigación . (2011). *Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán* |.

Obtenido de

<http://www.codhey.org/sites/all/documentos/Doctos/Investigaciones/Discapacidad.pdf>

Chuaqui, J., Mally , D., & Parraguez , R. (2016). El concepto de Inclusión Social . *Universidad Valparaíso de Chile* , 157-188.

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. (2009). El impacto de la crisis económica en las personas con discapacidad y sus familias. *Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad*.

Congreso de la República. (20 de Agosto de 2011). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo* . Obtenido de http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf

Congreso de la República. (24 de Diciembre de 2012). *Estado Peruano*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/211941-29973>

Congreso de la República. (2014). Ley Universitaria N° 30220. *El Peruano* , 2, 17.

Cortés D., I., & Cisterna M., K. (2015). *Aha! Global Consulting*. Obtenido de <file:///C:/Users/ELIANA/Downloads/Beneficios%20de%20la%20Inclusion,%20una%20Perspectiva%20Organizacional.pdf>

Cruz Silva, G. (18 de Mayo de 2016). *Conexión Esan* . Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2016/05/18/son-suficientes-las-normas-para-generar-empleabilidad-a-personas-con-discapacidad-1/>

- Dagiliené, L., & Mykolaitiené, V. (2015). Disclosure of social responsibility in annual performance reports of universities . *Elsevier*, 586-592.
- De La Cuesta Gonzáles , M., & Valor Martínez, C. (2003). Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en España . *Boletín Económico ICE*, 7 - 19.
- De Pedro Alfaro, A. (27 de Febrero de 2007). *El País Economista*. Obtenido de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2007/02/28/economia/1172778947_850215.html
- Diario Responsable. (05 de Diciembre de 2014). *Diario Responsable*. Obtenido de <https://diarioresponsable.com/noticias/18768-philip-y-milton-kotler-8-maneras-de-crecer->
- Dirección General de Salud Ambiental. (2011). *RM N° 1020-2010/ MINSA*. Lima: Ministerio de Salud.
- Egea García , C., & Sarabia Sánchez, A. (2001). *Universidad de Murcia*. Obtenido de http://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf
- Egidio Gálvez, I., Cerrillo Martín , R., & Camina Durantes , A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación . *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* , 13.
- Empresa Inclusiva. (2014). *Empresa Inclusiva*. Obtenido de <http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/inspiraciones/articulos/comoserempresainclusiva/>
- Estado Peruano. (2022). *Plataforma Digital Única del Estado Peruano para Orientación al Ciudadano*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/conadis/institucional>

Estado Peruano. (s.f). *Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables*. Obtenido de

<https://www.gob.pe/conadis>

Expok. (3 de Diciembre de 2015). *Comunicación de Sustentabilidad y RSE*. Obtenido de

<https://www.expoknews.com/las-personas-con-discapacidad-en-el-mercado-laboral/>

Fernández García, R. (2009). Responsabilidad Social Corporativa. En R. Fernández García ,

Responsabilidad Social Corporativa (págs. 17-19). España: Editorial Club Universitario .

Flores Vivar, J. M. (2009). Nuevos modelos de comunicación, perfiles y tendencias en las redes

sociales . *Comunicar* , 73-81 .

Forcada Rojkin , C. I. (2015). LA INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL

MERCADO LABORAL PRIVADO. *Invenio*, 21.

Franco , I., Moura-Leite , R., Gomes Pereira , M. W., & de Jesus Lopes , J. C. (2017). Personal

values and approach of undergraduates towards corporate social responsibility. *Emerald
Insight*, 457-472.

García Blanco , J., & Gutiérrez , R. (2012). Inserción Laboral y Desigualdad en el mercado de

Trabajo: Cuestiones Teóricas . *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 269-
293.

García Cortés, O. (19 de Octubre de 2017). *El Espectador*. Obtenido de

<https://www.elespectador.com/noticias/salud/empresas-incluyentes-articulo-718846>

Gestión . (30 de Diciembre de 2012). *Gestión* . Obtenido de

<https://gestion.pe/peru/politica/urgente-mejorar-formacion-personas-discapacidad-27984>

Gestión . (07 de Junio de 2016). *Gestión* . Obtenido de

<https://gestion.pe/economia/empresas/empresas-privadas-inician-campana-dar-personas-discapacidad-123057>

Gestión . (05 de Diciembre de 2017). *gestión* . Obtenido de

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/ministerio-capacitara-400-jovenes-discapacidad-insertarlos-mercado-laboral-222109>

GestioPolis. (05 de Marzo de 2012). *GestioPolis*. Obtenido de

<https://www.gestiopolis.com/valor-compartido-teoria-michael-porter/>

González , J. (28 de Junio de 2012). *Think&Sell*. Obtenido de [https://thinkandsell.com/blog/las-](https://thinkandsell.com/blog/las-7-dimensiones-del-branding-iv-el-posicionamiento-de-marca/)

[7-dimensiones-del-branding-iv-el-posicionamiento-de-marca/](https://thinkandsell.com/blog/las-7-dimensiones-del-branding-iv-el-posicionamiento-de-marca/)

GREDOS. (2017). *Gestión del Repositorio Documental de la Universidad de Salamanca*.

Obtenido de <https://gredos.usal.es/jspui>

Guillén , A. (1976). *Problemas del Desarrollo* . México .

Gutierrez , P., & Martonell, A. (2011). *Las personas con discapacidad intelectual ante las TIC.*

Comunicar, 9.

Hernández , B. (2 de Junio de 2014). *Prezi*. Obtenido de

<https://prezi.com/8fhhibjgyorc/almacenes/>

Hernández Ramirez, R. (27 de Junio de 2012). *SlideShare*. Obtenido de

<https://es.slideshare.net/Spaceeeboy/diseo-de-investigacion-transversal-y-longitudinal>

Hernández Sampieri , R., & Mendoza Torre , C. P. (2018). *Metodología de la investigación : las*

rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: McGraw Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la Investigación. México: McGrawHill.

Herrero-Curiel, E. (2011). EL PERIODISMO EN EL SIGLO DE LAS REDES SOCIALES. *Vivat Academia*, 1113-1128.

Hurtado de Barrera, J. (2007). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Quirón.

Hurtado de Barrera, J. (2007). *El Proyecto de Investigación. Metodología de la Investigación Holística*. Caracas, Venezuela: Ediciones Quiróz.

Ibarra Gonzáles, S. (2008). *Universidad de Chile*. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2008/cs-ibarra_s/pdfAmont/cs-ibarra_s.pdf

Incluyeme.com. (2017). *Incluyeme.com*. Obtenido de <https://www.incluyeme.com/todo-lo-que-necesitas-saber-sobre-la-ley-n29973-para-personas-con-discapacidad-en-peru/#:~:text=La%20Ley%2029973%20tiene%20la,y%20tecnol%C3%B3gica%20de%20nuestro%20pa%C3%ADs>.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014). *INEI*. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/buscador/?tbusqueda=personas+con+discapacidad>

Izuzquiza Gasset, D., & Rodríguez Herrero, P. (2016). Inclusión de personas con discapacidad intelectual en la universidad. Resultados del Programa Promotor (UAM-PRODIS, España). *Universidad de Salamanca (España)*, 18.

Jiménez Cornejo, D. (30 de Mayo de 2018). Obtenido de <https://www.tesiseinvestigaciones.com/estadiacutesticos-descriptivos/coeficiente-de-pearson>

- Lenuta Rus , C., Chirica , S., Ratiu , L., & Baban , A. (2014). Learning organization and social responsibility in Romanian higher education institutions. *ELSEVIER*, 146-153.
- López , L. (11 de Diciembre de 2015). *Todos somos uno* . Obtenido de <http://todossomosuno.com.mx/portal/index.php/sin-oportunidades-laborales-las-personas-con-sindrome-de-down/>
- López Davis, S., Marín Rives, L., & Ruíz de Maya, S. (2017). Introducing Personal Social Responsibility as a key element upgrade CSR . *Business Marketing School* , 146-163.
- Maldonado Zambrano , S. (Diciembre de 2004). Obtenido de <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/areas-estudio/Estudio-Trabajo-final.pdf>
- Manterola, C., & Zavando, D. (2009). Cómo interpretar los "Niveles de Evidencia" en los diferentes escenarios clínicos. *Revista Chilena de Cirugía*, 582-95.
- Mareño Sempertegui, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Universidad Nacional de Santiago del Estero* , 39.
- McNulty, N. (2016). Una teoría social de la discapacidad. *International Socialist Review*.
- MIDIS. (2015). *Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social* . Obtenido de <http://www.midis.gob.pe/index.php/es/que-es-inclusion-social>
- Min Shum, Y. (18 de Junio de 2018). *Social Media, Marketing, SEO, Marca Personal*. Obtenido de <https://yiminshum.com/matriz-evaluacion-factores-internos-mefi/>

Ministerio de Educación del Perú . (14 de Junio de 2012). *MINEDU*. Obtenido de

<http://www.minedu.gob.pe/comunicado/pdf/normativa-2018/ley-29973/ley-29973-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad.pdf>

Ministerio de Educación del Perú . (14 de junio de 2012). *MINEDU*. Obtenido de

<http://www.minedu.gob.pe/comunicado/pdf/normativa-2018/ley-29973/ley-29973-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad.pdf>

Ministerio del Interior . (2009-2018). *Ministerio del Interior* . Obtenido de

<http://defensoriadelpolicia.mininter.gob.pe/paneldiscapacitados>

Municipalidad Distrital de los Baños del Inca. (s.f.). *Municipalidad Distrital de los Baños del Inca*.

Obtenido de

<https://www.mdbi.gob.pe/ver/omaped#:~:text=La%20OMAPED%2C%20se%20encuentra%20ubicado,huesos%20como%20son%20las%20artritis>.

My Child without Limits . (2018). *My Child without Limits* . Obtenido de

<http://www.mychildwithoutlimits.org/understand/down-syndrome/?lang=es>

Nussbaum, M. (2002). *Las mujeres y el desarrollo humano*. Barcelona: Herder.

Nussbaum, M. (2007). *Las fronteras de la justicia*. Barcelona: Paidós.

Oblitas Ruíz , J. (2018). *Método de selección y estudio*. Cajamarca.

Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (2014). *Observatorio de Responsabilidad*

Social Corporativa. Obtenido de <https://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/>

Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (10 de Julio de 2018). *Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa*. Obtenido de <https://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/>

Ochoa , J., & Yunkor, Y. (20 de 02 de 2021). *Universidad Autónoma del Perú*. Obtenido de <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>

Olarte Mejía, D., & Ríos Osorio , L. (2015). Enfoques y estrategias de responsabilidad social implementadas en Instituciones de Educación Superior. Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años* . *Revista de la Educación Superior ANUIES*, 19-40.

Organización Iberoamericana de Seguridad Social . (2015). *OISS*. Obtenido de <http://iberinclusion.oiss.org/catalogo-de-buenas-practicas/inclusion-de-personas-con-capacidades-diferentes-el-caso-de-repsol>

Organización Internacional del Trabajo . (2011). *Internacional Labour Organization* . Obtenido de http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/working_paper_n3_sp.pdf

Organización Internacional del Trabajo . (4 de Marzo de 2011). *Organización Internacional del Trabajo* . Obtenido de <http://www.ilo.org/global/research/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (Noviembre de 2007). *OIT*. Obtenido de 6. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf

Organización Mundial de la Salud. (Noviembre de 2017). *World Health Organization* . Obtenido de <http://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>

Orihuela, J. (27 de Abril de 2014). *Murcieconomía* . Obtenido de <http://murciaeconomia.com/not/24640/posicionamiento-de-la-empresa-en-el-mercado/>

Ortiz, Z. (Diciembre de 2004). *Centro Cochrane*. Obtenido de www.centrocochrane.mx

Otero, A. (2011). Las configuraciones de transiciones juveniles. Debates actuales sobre la educación y el trabajo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16.

Pallisera Díaz, M. (2011). AL inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17.

Palomo Yuste, J. (2012). La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad . *Confederación Coordinadora Estatal de Minusvalidos Físicos de España* , 1-41.

Pedrosa , I., Suárez Álvarez, J., & García Cueto , E. (2013). Evidencias sobre la validez de contenido: avances teóricos y métodos para su estimación. *Scielo*.

Pellicera, S. (14 de Diciembre de 2017). *Celerbrand*. Obtenido de <https://celebrand.es/ecommerce/la-rsc-es-esencial-para-tu-estrategia-de-marca/>

Peña Hernández, P. A. (2010). IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE POPAYÁN - CAUCA (COLOMBIA) . *Entramado*, 16.

Pérez Hernández, S., Magaña Medina, D., & Aquino Zúñiga, S. (2017). Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México. *Polyphōnía, Revista de Educación Inclusiva*, 46-70.

Pérez Hernández, S., Magaña Medina, D. E., & Aquino Zuñiga, S. P. (2017). Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México. *Polyphonia*, 47-70.

Pérez, R. (7 de Octubre de 2020). *IDC*. Obtenido de <https://idconline.mx/laboral/2020/10/07/que-es-la-inclusion-laboral>

Pineda Gómez, P., Coral, D., Ramos Rivera, D., & Rosales Rivera, A. (2011). Estudio de las propiedades térmicas de harina de maíz producidas por tratamiento térmico - alcalino. *Scielo*, 7(14), 119-142.

Popper, K. (2002). *The Logic of Scientific Discovery*. Routledge.

Porter, M., & Kramer, M. (2011). La creación del Valor Compartido. *Harvard Business Review*, 1 - 18.

Prado, D. J. (2016). MEDIOS DE COMUNICACIÓN TRADICIONALES EN EL NUEVO ENTORNO DIGITAL. *Redalyc*, 1 - 74.

Pressman, J., & Wildavsky, A. (1984). *Implementation: How Great Expectations in Washington are Dashed in Oakland*. Londres: Economic Development Agency.

Pupiales Rueda, B. E., & Córdoba Andrade, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Universidad de Manizales. Colombia*, 12.

Quiñones Infante , S., & Rodríguez Guillén , C. (2014). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Revista PUCP* , 32-41.

Quiñones Infante , S., & Rodríguez Guillén , C. (Abril de 2014). *Revistas PUCP Foro Jurídico* .

Obtenido de

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/viewFile/13747/14371>

Ramos Parra , C., García Martínez, J., & Perez Cedeño , J. (2011). La Universidad de Servicio como paradigma de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales*, 48-58.

Rawls, J. (1995). *Teoría de la justicia*. México: Fondo de Cultura Económica.

Redacción Perú21. (22 de septiembre de 2021). *Perú21*. (Redacción Perú21) Recuperado el 12 de abril de 2022, de <https://peru21.pe/gastronomia/conoce-que-es-la-masa-madre-y-sus-beneficios-panaderia-noticia/>

Riaño Galán, A., García Ruíz, R., Rodríguez Martín, A., & Álvarez Arreagui, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17.

Ries, A., & Trout, J. (1982). *Posicionamiento: La Batalla por su Mente*. MCGRAW-HILL .

Ríos, S. A. (17 de octubre de 2020). *La Nación*. (La Nación) Recuperado el 12 de abril de 2022, de Conoce qué es la masa madre y sus beneficios

Rodríguez Lava, J. (24 de Enero de 2016). Perú: Solo dos de cada diez personas con discapacidad trabajan. (D. Gestión, Entrevistador)

RPP. (29 de Diciembre de 2012). *RPP*. Obtenido de <http://rpp.pe/lima/actualidad/inclusion-laboral-piden-mejorar-formacion-de-personas-con-discapacidad-noticia-553383>

Ruiz, E. (28 de Mayo de 2012). *Portal DOWNCANTABRIA*. Obtenido de

<http://www.centrodocumentaciondown.com/uploads/documentos/27dcb0a3430e95ea8358a7baca4b423404c386e2.pdf>

Santamaría Domínguez, M. (s.f.). *EL EMPLEO CON APOYO COMO INDICADOR DE CALIDAD EL EMPLEO CON APOYO COMO INDICADOR DE CALIDAD*.

Sen, A. K. (1999). *Nuevo examen de la desigualdad*. Madrid: Alianza Editorial.

Servicio de Información sobre Discapacidad . (2018). *SID*. Obtenido de

<http://sid.usal.es/default.aspx>

Servicio Nacional de la Discapacidad . (2014). *SENADIS*. Obtenido de

[file:///C:/Users/ELIANA/Downloads/Estudio%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20de%20Personas%20en%20Situaci%C3%B3n%20de%20Discapacidad%20en%20el%20Estado%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ELIANA/Downloads/Estudio%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20de%20Personas%20en%20Situaci%C3%B3n%20de%20Discapacidad%20en%20el%20Estado%20(1).pdf)

Shalock, R. L., & Verdugo, M. Á. (2007). *EL CONCEPTO DE CALIDAD DE VIDA EN LOS SERVICIOS Y APOYOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL*. *Hastings College, EEUU y Universidad de Salamanca*, 18.

Sistema de Información Científica Redalyc . (2017). *Sistema de Información Científica Redalyc Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/home.oa>

Sistema de las Naciones Unidas en el Perú . (2013). *Sistema de las Naciones Unidas en el Perú* . Obtenido de <http://onu.org.pe/temas/personas-con-discapacidad/>

Sociedad Peruana de Síndrome Down. (2012). *Programa de Inclusión laboral*. Obtenido de <https://www.spsd.org.pe/programa-de-inclusion-laboral/>

Solimano, R. (17 de Julio de 2017). *Cámara de Comercio Americana del Perú* . Obtenido de <https://peru21.pe/vida/seis-razones-contratar-personas-habilidades-diferentes-88576>

Stork Gennant Wersborg, I. (12 de junio de 2014). *Patent Images*. (Patent Images) Recuperado el 28 de abril de 2022, de <https://patentimages.storage.googleapis.com/90/5d/8c/2e3d2f6409d96f/ES2713984T3.pdf>

Sutz , J., & Arocena, R. (2001). *La Universidad Latinoamericana del Futuro, tendencias, escenarios y alternativas*. México: Colección UDUAL.

Tecumseh. (02 de noviembre de 1967). *Tecumseh*. Recuperado el 2022, de <https://www.tecumseh.com/globalassets/media/north-america/files/guidelines-and-recommendations/tecumseh-er-3-cap-tube-sizing.pdf>

Temple , I. (25 de Mayo de 2015). *Diario Gestión* . Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=c0F7OMWz1A8>

Tilt, C. (2016). Corporate social responsibility research: the importance of context. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 1-9.

UNESCO. (2005). *UNESCO*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001402/140224e.pdf>

Universidad Privada del Norte . (2016). Código de Ética del Investigador Científico UPN . *Resolución Rectoral N° 104- 2016- UPN-SAC*, (pág. 9). Cajamarca .

Universidad Privada del Norte. (2 de Agosto de 2016). *Responsabilidad social: Un reto para los jóvenes*. Obtenido de <http://www.upn.edu.pe/es/noticias/2016/08/02/responsabilidad-social-un-reto-para-los-jovenes>

Urbano Guzmán , M. (2014). El concepto de igualdad en algunas teorías contemporáneas de la justicia. *Criterio Libre Jurídico*, 123-139.

Urrútia, G., & Bonfill, X. (2010). Elsevier Doyma. *Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis*, 1-5.

Van Hoek, P., Aristidou, A., & Rush, B. (20 de noviembre de 2017). *Patenti Images*.

Recuperado el 5 de mayo de 2022, de

<https://patentimages.storage.googleapis.com/85/16/40/01803f13d386f4/ES2642928T3.pdf>

Velarde Talleri, A. (18 de Mayo de 2015). *Proyecto Unidos*. Obtenido de

<http://blogs.upn.edu.pe/rectorado/2015/05/18/proyecto-union/>

Velasco Jáuregui, L. C., Govela Espinoza, R., & Gonzáles Enríquez, L. H. (2015). Inclusión Social de Personas con Discapacidad Intelectual en Guadalajara, México. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 24.

Verdugo, M. Á., Crespo, M., & Nieto , T. (s.f.). Aplicación del Paradigma de calidad de vida. VII Seminario de Actualización Metodológica en Investigación sobre Discapacidad.

Vidal E., R., Cornejo V., C., & Arroyo H., L. (2013). Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en Chile . *SENADIS*, 93-102.

Vila Córdova , S., & Tahirih Nuri, E. (2014). *Análisis de la responsabilidad social universitaria de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el proyecto construcción de viviendas seguras y saludables, para las familias afectadas por el sismo en el centro poblado La Garita - Chincha*. Tesis PosGrado, Pontificie Universidad Católica del Perú , Negocios , Lima . Obtenido de

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5776/TAHIRI_ELIAS_VI
LA_SARA_ANALISIS_GARITA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5776/TAHIRI_ELIAS_VI
LA_SARA_ANALISIS_GARITA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vilá Suñé, M., Pallisera Díaz , M., & Fullana Noell, J. (2012). LA INCLUSIÓN LABORAL DE
LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL: UN RETO PARA LA
ORIENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA. *Revista Española de Orientación y
Psicopedagogía*, 10.

Wigodski, J. (14 de Julio de 2010). *Metodología de la Investigación* . Obtenido de
<http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>

Wittgenstein, L. (1998). *Investigaciones filosóficas*. España: Crítica.

Zondek Darmstader, A. (2015). Manual para la Inclusión Laboral Efectiva de Personas con
Discapacidad . *Servicio Nacional de Capacitación y Empleo* , 1-124.

Zubero, I. (2013). Inserción Laboral: ¿Y qué hacemos con la sociedad? . *Revistes Catalanes* ,
35-47.

Zuñiga, E. (12 de Enero de 2017). *Gobierno CR*. Obtenido de [http://gobierno.cr/9-empresas-
reconocidas-por-buenas-practicas-para-inclusion-social-y-laboral-de-personas-con-
discapacidad/](http://gobierno.cr/9-empresas-reconocidas-por-buenas-practicas-para-inclusion-social-y-laboral-de-personas-con-discapacidad/)

Anexos

Tabla N° 05

Dimensión Demográfico

DIMENSIONES	P	PREGUNTAS	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
Demográfico	1	¿Tiene conocimiento que existe una ley que respalda a las personas con discapacidad?	SI	SI	SI	SI
	2	¿Conoce algún tipo de estímulo que la empresa pueda acreditarse al contratar personas con discapacidad?	SI	SI	SI	SI
	3	¿La empresa ha obtenido algún estímulo por contratar personas con discapacidad?	SI	SI	NO	NO
	4	¿Cuántas personas con discapacidad laboran en su empresa?	5	1	3	1

Tabla N° 06

Dimensión Beneficios Fiscales

DIMENSIONES	P	PREGUNTAS	EMPRESA	EMPRESA	EMPRESA	EMPRESA
			1	2	3	4
Beneficios Fiscales	5	¿Es accesible el acreditamiento del estímulo fiscal por contratar personas con discapacidad?	SI	SI	SI	SI
	6	Tomando en cuenta las inversiones realizadas para contratar PcD, ¿Los beneficios que otorga el estímulo fiscal son equiparables?	NO	NO	SI	NO
	7	¿Es necesario contar con un beneficio fiscal para la contratación de personas con discapacidad?	SI	SI	SI	SI

Tabla N° 07

Dimensión Talento Humano

DIMENSIONES	P	PREGUNTAS	EMPRESA	EMPRESA	EMPRESA	EMPRESA
			1	2	3	4
Talento	8	Es importante	SI	SI	SI	SI
Humano		contar con algún programa definido de capacitación o formación laboral para los empleados con discapacidad				
	9	Es importante capacitar frecuentemente a los colaboradores con discapacidad	SI	SI	SI	SI
	10	Ha capacitado a los trabajadores de la empresa en cuanto a la inclusión laboral de PcD	SI	SI	NO	NO
	11	Es importante apoyarse con diversas entidades u organizaciones para capacitar a	NO	SI	SI	SI

sus colaboradores
con discapacidad

Tabla N° 08

Dimensión Productividad

DIMENSIONES	P	PREGUNTAS	EMPRESA	EMPRESA	EMPRESA	EMPRESA
			1	2	3	4
Productividad	12	El desarrollo en las funciones de las personas con discapacidad según sus puestos es eficiente	SI	SI	SI	SI
	13	Las personas con discapacidad son más eficientes que sus compañeros sin discapacidad	Por igual	SI	SI	NO
	14	La productividad en la empresa se ha incrementado desde que contrata personas con discapacidad	SI	NO	NO	NO
	15	Es fácil trabajar con personas con discapacidad	NO	SI	SI	NO

Tabla N° 09

Dimensión Integración

DIMENSIONES	P	PREGUNTAS	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
Integración	16	El proceso de inclusión laboral en la empresa es equitativo	SI	SI	SI	SI
	17	Al contratar personas con discapacidad observo actitudes de aceptación de parte de sus demás colaboradores sin discapacidad	GRADUAL	SI	SI	UN POCO DIFÍCIL
	18	Al contratar personas con discapacidad observo actitudes de cooperación de parte de sus demás colaboradores	SI	SI	SI	SI

	sin				
	discapacidad				
19	La comunicación es efectiva entre las personas con discapacidad y sus compañeros sin discapacidad	A TRAVÉS DE APRENDIZAJE	SI	SI	SI

Tabla N° 10

Dimensión Actitudinal

DIMENSIONES	P	PREGUNTAS	EMPRESA	EMPRESA	EMPRESA	EMPRESA
			1	2	3	4
Actitudinal	20	Las personas con discapacidad pueden ocupar puestos de alta jerarquía en la empresa	MEDIO	SI	SI	SI
	21	Los empleados con discapacidad tiene igualdad de oportunidades cuando se dan las	SI	SI	SI	SI

promociones en
la empresa

22	Las personas con discapacidad son bien remuneradas en comparación con sus compañeros sin discapacidad	SI	SI	SI	SI
----	---	----	----	----	----

Tabla N° 11

Dimensión Infraestructura y Tecnología

DIMENSIONES	P	PREGUNTAS	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
Infraestructura y Tecnología	23	¿Qué incorporó en su empresa para facilitar la llegada de personas con discapacidad como	LETREROS	LETRERO S	CAMILLAS	SEÑALIZACIÓN N

	colabora				
	dores?				
24	¿En qué áreas de su empresa realizó más adaptaciones tecnológicas y/o arquitectónicas?	NINGUNA	NINGUNA	NINGUNA	NINGUNA
26	¿Cómo acceden las personas con discapacidad a los manuales, instructivos, reglamentos de trabajo,	Intérpretes	Capacitación	Capacitación y braille	Capacitación

beneficios al ser
una empresa
incluyente?

29	¿Ha incurrido en	NO	NO	NO	NO
----	------------------	----	----	----	----

algún tipo de
financiamiento
externo para
realizar alguna
adaptación en
tecnología o
infraestructura
en la empresa?

30	¿Cómo	NO	NO	NO	NO
----	-------	----	----	----	----

consideraría los
costos
generales en los
que se incurre al
ser una
empresa
incluyente?

Cuestionario

El presente cuestionario tiene como fin recolectar información relacionada a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de la ciudad de Cajamarca en el presente año. Se cuenta con 30 preguntas, divididas en 8 dimensiones de análisis con 3 o 4 preguntas por dimensión.

PcD= Persona con Discapacidad

DIMENSIONES	#	PREGUNTAS
Demográfico	1	¿Tiene conocimiento que existe una ley que respalda a las personas con discapacidad?
	2	¿Conoce algún tipo de estímulo que la empresa pueda acreditarse al contratar personas con discapacidad?
	3	¿La empresa ha obtenido algún estímulo por contratar personas con discapacidad?
	4	¿Cuántas personas con discapacidad laboran en su empresa?
Beneficios Fiscales	5	¿Es accesible el acreditamiento del estímulo fiscal por contratar personas con discapacidad?
	6	Tomando en cuenta las inversiones realizadas para contratar PcD, ¿Los beneficios que otorga el estímulo fiscal son equiparables?
	7	¿Es necesario contar con un beneficio fiscal para la contratación de personas con discapacidad?
Talento Humano	8	Es importante contar con algún programa definido de capacitación o formación laboral para los empleados con discapacidad
	9	Es importante capacitar frecuentemente a los colaboradores con discapacidad
	10	Ha capacitado a los trabajadores de la empresa en cuanto a la inclusión laboral de PcD
	11	Es importante apoyarse con diversas entidades u organizaciones para capacitar a sus colaboradores con discapacidad
Productividad	12	El desarrollo en las funciones de las personas con discapacidad según sus puestos es eficiente
	13	Las personas con discapacidad son más eficientes que sus compañeros sin discapacidad
	14	La productividad en la empresa se ha incrementado desde que contrata personas con discapacidad
	15	Es fácil trabajar con personas con discapacidad
Integración	16	El proceso de inclusión laboral en la empresa es equitativo
	17	Al contratar personas con discapacidad observo actitudes de aceptación de parte de sus demás colaboradores sin discapacidad
	18	Al contratar personas con discapacidad observo actitudes de cooperación de parte de sus demás colaboradores sin discapacidad

	19	La comunicación es efectiva entre las personas con discapacidad y sus compañeros sin discapacidad
Actitudinal	20	Las personas con discapacidad pueden ocupar puestos de alta jerarquía en la empresa
	21	Los empleados con discapacidad tiene igualdad de oportunidades cuando se dan las promociones en la empresa
	22	Las personas con discapacidad son bien remuneradas en comparación con sus compañeros sin discapacidad
Infraestructura y Tecnología	23	¿Qué incorporó en su empresa para facilitar la llegada de personas con discapacidad como colaboradores?
	24	¿En qué áreas de su empresa realizó más adaptaciones tecnológicas y/o arquitectónicas?
	26	¿Cómo acceden las personas con discapacidad a los manuales, instructivos, reglamentos de trabajo, guías, etc.?
	27	Durante el proceso de adaptación arquitectónica y/o tecnológica en sus áreas laborales, ¿contó con algún tipo de apoyo financiero?
Recursos Financieros	28	¿Ha realizado usted algún análisis de los costos - beneficios al ser una empresa incluyente?
	29	¿Ha incurrido en algún tipo de financiamiento externo para realizar alguna adaptación en tecnología o infraestructura en la empresa?
	30	¿Cómo consideraría los costos generales en los que se incurre al ser una empresa incluyente?