

# Labor challenges of people with disabilities in food companies: Systematic review

Felipe-Bravo Gaby Mónica, Doctora<sup>1</sup>, Zumaran-Reyes Irvyn Jordano, Estudiante<sup>1</sup>, De la Cruz-Luján José Milton, Magister<sup>1</sup>,

<sup>1</sup>Facultad de Negocios, Universidad Privada del Norte, Perú, gaby.felipe@upn.pe,  
N00164909@upn.pe, jose.delacruz@upn.pe

*Abstract— Labor inclusion has gained importance worldwide, in this sense it was proposed to describe the challenges in employment opportunities for people with disabilities in food companies reported in the scientific literature between 2012 and 2022. The search was carried out in the databases of data: Scopus, Ebsco, ProQuest, ScienceDirect, Redalyc and Google Scholar. The methodologies used were the systematic review and PRISMA. The inclusion criteria were: academic publications between 2012 and 2022, in Spanish, English and Portuguese. 27 107 articles were found with the descriptors: “work”, “people with disabilities”, “food company” and “restaurant”, however, after applying the inclusion and exclusion criteria, the search was reduced to 8 articles. It was found that the main challenges faced by people with disabilities are: knowing the legislation that protects them, the fact that the company has the predisposition to train its personnel on the activities to be carried out and communication skills, the fact that the establishment has the adequate infrastructure, that can pass the interview process by the company and in some cases have a certificate of studies. The main limitation was the scarcity of studies on the subject.*

*Keywords—Disability, food business, job challenge*

**Digital Object Identifier (DOI):**

<http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2022.1.1.640>

**ISBN:** 978-628-95207-0-5 **ISSN:** 2414-6390

# Desafíos laborales de las personas con discapacidad en empresas de alimentos: Revisión sistemática

Felipe-Bravo Gaby Mónica, Doctora<sup>1</sup>, Zumaran-Reyes Irvyn Jordano, Estudiante<sup>1</sup>, De la Cruz-Luján José Milton, Magister<sup>1</sup>,

<sup>1</sup>Facultad de Negocios, Universidad Privada del Norte, Perú, gaby.felipe@upn.pe,  
N00164909@upn.pe, jose.delacruz@upn.pe,

**Resumen—** La inclusión laboral ha cobrado importancia a nivel mundial, en este sentido se planteó describir los desafíos en las oportunidades laborales en personas con discapacidad en empresas de alimentos reportada en la literatura científica entre los años 2012 y 2022. La búsqueda se realizó en las bases de datos: Scopus, Ebsco, ProQuest, ScienceDirect, Redalyc y Google Académico. Las metodologías usadas fueron la revisión sistemática y PRISMA. Los criterios de inclusión fueron: publicaciones académicas entre el 2012 y 2022, en idioma español, inglés y portugués. Se halló 27107 artículos con los descriptores: “trabajo”, “personas con discapacidad”, “empresa de alimentos” y “restaurante”, sin embargo, luego de aplicar los criterios de inclusión y exclusión la búsqueda se redujo a 8 artículos. Se halló que los principales desafíos que enfrentan las personas con discapacidad son: conocer la legislación que los ampara, el que la empresa tenga la predisposición de capacitar a su personal sobre las actividades que debe realizar y habilidades comunicacionales, el que el establecimiento cuente con la infraestructura adecuada, que pueda superar el proceso de entrevista por parte de la empresa y en algunos casos contar con certificado de estudios. La principal limitación fue la escasez de estudios sobre el tema.

**Palabras clave—**Discapacidad, empresa de alimentos, desafío laboral

## I. INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad presentan diversas dificultades al obtener un trabajo a pesar de las habilidades que puedan desarrollar, un gran porcentaje desconoce los derechos fundamentales al trabajo con los que cuentan [1].

En la Ref. [2] se señala que la discapacidad genera una serie de limitaciones o restricciones para realizar actividades, o tareas.

El 15% de la población mundial presenta algún tipo de discapacidad; las personas con discapacidad pueden presentar limitaciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a corto o largo plazo; la discapacidad puede ser psicosocial, sensorial, motriz o intelectual [3].

Sumado a la falta de oportunidades, hay un porcentaje de personas con discapacidad que es discriminada, lo cual genera obstrucción de oportunidades, beneficios o recompensas dirigidas a este grupo, en la Ref. [4] se menciona que la discriminación se manifiesta como una “conducta negativa o no igualitaria que una persona tiene hacia otra virtud de un grupo o categoría social a la que pertenece”.

En todo momento se propone promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos laborales, académicos y todos los aspectos de la sociedad, de esta manera se podrá garantizar el apoyo e inclusión deseado [5].

En el Perú, según la Ref. [6] se define a la discriminación como: “una práctica común que consiste en dar un trato desfavorable o de arrogancia a determinada persona o grupo, que a veces no se percibe”. A partir de la promulgación de una serie de leyes [7], [8] se está logrando la integración social, en ésta última se menciona que las empresas con más de 50 colaboradores en planilla, deben considerar obligatoriamente a personas con discapacidad en un porcentaje no menor al 3%.

La inclusión laboral debe involucrar la participación de personas con diversos tipos de discapacidad; en la industria de alimentos, como en otras empresas, se requiere mano de obra que realice actividades de diferente grado de dificultad, lo cual la hace ideal para el reclutamiento de personas con habilidades diferentes, sin embargo, es necesario conocer el aspecto legal que involucra la inclusión [9], [10].

Dentro de los retos a los que se enfrentan los empleadores es brindar la infraestructura adecuada para el personal [10], considerando el tipo de discapacidad que posean, brindar las capacitaciones al personal que va a laborar y a los compañeros de trabajo para una mejor interacción [9], [10], [11], [12].

A pesar que son muchos los emprendimientos en el rubro que has apostado por la inclusión de personas con discapacidad, son escasos los estudios que se han realizado considerando las responsabilidades de los propietarios y las necesidades de grupo empleado. En base a lo planteado anteriormente se propuso la pregunta ¿cuáles son los desafíos en las oportunidades laborales para las personas con discapacidad en empresas alimenticias reportada en la literatura científica entre los años 2012 y 2022? En este contexto el objetivo de esta investigación fue describir los desafíos relacionados a las oportunidades laborales para las personas con discapacidad en empresas alimenticias reportada en la literatura científica entre los años 2012 y 2022.

## II. METODOLOGÍA

En esta investigación se utilizó el método de la Revisión sistemática. La pregunta de investigación de estudio se formuló bajo la metodología PICOC. Los pasos que se tuvieron en cuenta para la realización del estudio fueron:

TABLA I  
PASOS PARA LA BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

Pasos	Descripción	Criterios
1. Selección de descriptores	Se identificó de palabras clave para la búsqueda de artículos	"trabajo", "personas con discapacidad"
2. Selección de fuentes de información	Se empleó bases de datos de acceso gratuito	Scopus, ScienceDirect, Ebsco, Proquest, Redalyc y Google académico.
3. Selección de publicaciones considerando criterios de inclusión y exclusión	Los artículos seleccionados cumplen con los criterios de inclusión y exclusión establecidos	<b>Criterios de inclusión:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicaciones académicas con formato IMRD.</li> <li>- Entre los años 2012 y 2022.</li> <li>- En idiomas castellano, inglés y portugués.</li> <li>- Bases de datos de acceso gratuito: Scopus, ScienceDirect, Ebsco, Proquest, Redalyc y Google académico.</li> </ul>
		<b>Criterios de exclusión:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicaciones anteriores al 2012.</li> <li>- Publicaciones relacionadas a oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en rubros diferentes al de empresas de alimentos, temas de salud mental, diferencias de género, discriminación laboral, competencias laborales e imagen empresarial.</li> </ul>
4. Análisis de los estudios	Expresado en tablas y figuras	

Los motores de búsqueda utilizados fueron:

### Scopus y ScienceDirect

(Work AND People with disabilities AND food company)

### ProQuest y Ebsco

(Work AND People with disabilities AND "food company")

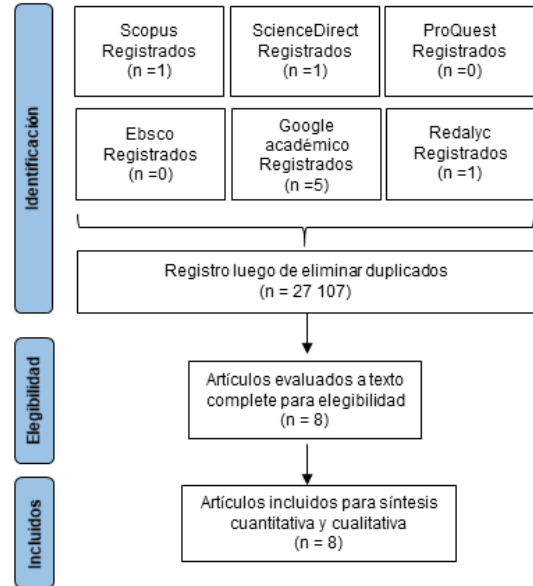
### Redalyc

(trabajo AND persona AND discapacidad AND empresa alimentos)

### Google Académico

(desafios AND laborales AND personas AND discapacidad AND "restaurante")

Considerando los motores de búsqueda se halló un total



de 27 111, de los cuales hubo 4 artículos repetidos según se muestra en la Fig. 1

Fig. 1 Resumen de selección de artículos

## III. RESULTADOS

Al aplicar las estrategias de búsqueda se obtuvo un total de 27 107 artículos originales en el período del 2012 al 2022. A partir de esta búsqueda se identificó 4 artículos duplicados. Luego de aplicar los criterios de exclusión se halló 8 artículos directamente relacionado al tema de “Desafíos en las oportunidades laborales para personas con discapacidad en empresas de alimentos”.

TABLA II  
RESULTADOS DE BÚSQUEDA DE ARTÍCULOS EN BASE DE DATOS Y META BUSCADORES

Base de datos/	Sub total
Ebsco	0
ProQuest	0
Redalyc	1
Redalyc	1
ScienceDirect	1
Google Académico	5
<b>Total</b>	<b>8</b>

De los 8 artículos seleccionados se procedió a ordenarlos cronológicamente desde el más antiguo, según se muestra en la Tabla III.

TABLA III  
AÑOS DE PUBLICACIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA SELECCIONADA

Año	Nº artículos	Porcentaje (%)
2015	2	25
2016	2	25
2018	2	25
2019	1	12.5
2021	1	12.5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Las estrategias usadas para estructurar la búsqueda de información se muestran en la Tabla IV.

TABLA IV  
ESTRATEGIAS USADAS PARA EL DESARROLLO DE LA REVISIÓN SISTEMÁTICA

Procedimiento	Herramienta/Método
Verificación la estructura y contenido de la revisión sistemática	Método PRISMA.
Estructuración de la pregunta de investigación	Método PICOC
Obtención de artículos científicos	Búsqueda en base de datos

En la Fig. 2 se muestra el número de artículos publicados según el país de correspondencia, cabe mencionar que el mayor número de publicaciones se ha realizado en América, sólo se halló una publicación de en Europa (Turquía).

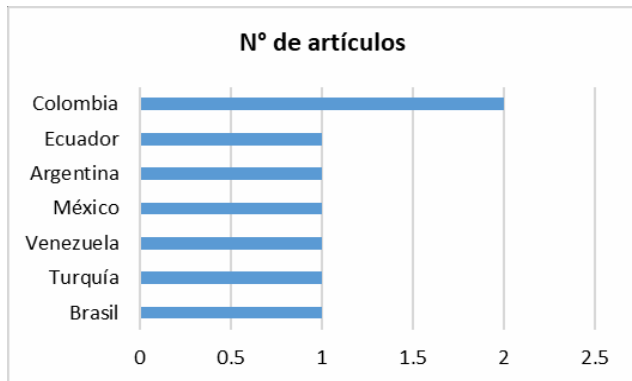


Fig. 2 Procedencia de los artículos analizados



Fuente: Elaboración propia

Fig. 3 Terminología hallada en la investigación

Al analizar la información disponible se halló definiciones comunes en los artículos, lo cual se ha hecho hincapié en la Fig. 3.

En la Tabla V se menciona las limitaciones que presentaba el personal con discapacidad que fue empleado en las empresas de alimentos de los artículos analizados:

TABLA V  
LIMITACIONES QUE PRESENTABAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EMPLEADOS

Limitaciones
Síndrome de Down
Autismo
Discapacidad visual
Discapacidad auditiva (hipoacusia)
Discapacidad física

TABLA VI  
MATRIZ DE REGISTRO DE ARTÍCULOS

Título de artículo	Año	Lugar de procedencia	Discapacidad de la población	Idea principal
The inclusion of persons with disabilities process in a large scale company in the state of Paraná Brazil: An investigation of the process of recruitment and selection [9]	2015	Brasil	Discapacidad física	El proceso de selección y contratación del personal tuvo en cuenta la ley de personas con discapacidad, previamente pasó por un proceso de capacitación.
Entrepreneurship Case Study of Individuals with down Syndrome – Smiling Faces [11]	2015	Turquía	Personas con síndrome de Down	Se consideró la formación del personal, capacitándolos en la preparación de alimentos fríos y calientes, uso de equipos y limpieza del puesto de trabajo. Otro punto considerado fueron las habilidades comunicacionales para interactuar con los clientes y compañeros de trabajo, se fortaleció el aprendizaje de leguas extranjeras.
Estudio de factibilidad para la creación de un restaurante de comida Fitness, con inclusión de personas con discapacidad visual, en la ciudad de Bogotá D.C. [10]	2016	Colombia	Discapacidad visual	En un restaurante de comida Fitness se empleó a personal con discapacidad visual, se consideró el diseño de las instalaciones, la capacitación del personal y el aspecto legal para cumplirse con los requerimientos obligatorios.
Internal communication in labor inclusion of people with hearing impairment in Bogotá: two case studies [13]	2016	Colombia	Discapacidad auditiva	Según los casos de estudio, en uno se optó por implementar un curso multimedia en lengua de señas para que ser llevado desde casa, en la segunda empresa se propusieron aprender en el trabajo 3 palabras en lengua de señas de manera diaria. En ambas empresas se contaba con un intérprete en lengua de señas. Es importante recoger las necesidades del personal.
Formación laboral para trabajadores con discapacidad intelectual en organizaciones privadas en Caracas [12]	2018	Venezuela	Síndrome de Down	Las personas con discapacidad intelectual reclutadas, pasaban previamente por un año de capacitación para cumplir con sus actividades, las destrezas adquiridas fueron mejores de las que presentaban sus pares sin alguna discapacidad en algunos casos.
Concepciones sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad en las empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil – Ecuador [14]	2018	Ecuador	Discapacidad física	El personal se siente relegado a realizar actividades rutinarias y operativas, lo cual genera salarios bajos, debería haber un programa de capacitación y seguimiento. Se necesita el compromiso de la sociedad, empleadores y personas con discapacidad.
Inclusión laboral de un joven con autismo [15]	2019	México	Autismo	El estudio se enfocó en una persona con autismo, quien fue empleado en un restaurante, como primer requisito se le solicitó certificados de estudios de educación básica. Tanto la familia como los empleadores de las personas con discapacidad deben de estar informados sobre políticas públicas en relación a la discapacidad.
Hotel & restaurante accesible" C&E" Delta, Tigre [16]	2021	Argentina	Autismo y Síndrome de Down	Se hace hincapié en la capacitación al personal en lengua de señas

Según se observa en la Tabla VI los resultados de cada investigación variaron dependiendo la discapacidad de las personas empleadas.

En la Tabla VII se menciona los desafíos que enfrentaron las personas con discapacidad que fueron empleadas en las empresas de alimentos.

TABLA VII

DESAFÍOS QUE ENFRENTAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS DE ALIMENTOS

Desafíos
Conocimiento de la legislación laboral que ampara a las personas con discapacidad [9], [10], [15]
Recibir capacitaciones presenciales de la empresa según su discapacidad y su lenguaje para realizar sus obligaciones [9], [11], [12]
Recibir capacitaciones virtuales de la empresa a todo el personal en lenguaje de señas [13]
Recibir capacitaciones para mejorar sus habilidades comunicacionales con los clientes y sus compañeros [11]

Recibir capacitación en una lengua extranjera para atención de clientes de dominan otra lengua [11], [16]
Adecuación de la empresa con la infraestructura y equipos necesarios para que el personal desarrolle sus actividades [10]
Poseer certificados de estudios básicos [15]
Aprobar entrevista de trabajo [14]

#### IV. DISCUSIONES

El trabajo es uno de los factores de inserción a la sociedad que permite mejorar la calidad de vida de los individuos que participan en ella. Es por ello que los derechos laborales de las personas con discapacidad deben permitir la respetuosa interacción con las empresas [3]. En este sentido las normativas dirigidas a las personas con discapacidad buscan brindar acceso, adaptación y condiciones laborales óptimas para que los involucrados sean beneficiados y en su desenvolvimiento en la sociedad [17].

Las nuevas políticas en el área de Recursos Humanos en las empresas incluyen los derechos de las personas con

discapacidad, haciendo que su contratación se materialice, esto les podría permitir ser colocados en puntos estratégicos donde se debería desempeñar en igualdad de condiciones con sus pares.

Las limitaciones que pueden presentar las personas con discapacidad son variadas, por lo cual va a depender de su tipo para tomar las medidas que se implementarán en las empresas.

Según las investigaciones analizadas, es importante que las personas con discapacidad y los empleadores tengan conocimiento sobre la Ley laboral que los ampara [9], [10], [15], esto permitirá que las personas con discapacidad conozcan su derechos y beneficios, para así recibir un trato justo y humano. Así mismo, se debe capacitar al personal en relación al cumplimiento de sus labores y en aspectos comunicacionales, incluyendo los medios virtuales [13], debido a que es la forma con la que interactuarán con los clientes y sus pares [9], [10], [11], [12], [10], [15], en algunos casos el proceso de capacitación duró hasta un año, en este caso cuando se trató de personas con discapacidad intelectual.

En el caso de las personas con discapacidad auditiva, es necesario la capacitación en lengua de señas [11], [16].

Desde que se pone en marcha un emprendimiento en el cual se va a incluir a personas con discapacidad se debe pensar en la infraestructura y las instalaciones, las cuales deben estar adaptadas de acuerdo a ley en los distintos ambientes del establecimiento [10].

En algunas empresas se solicita al personal con discapacidad sus certificados de estudios, este detalle aplicaría siempre y cuando la persona haya tenido las habilidades y competencias para concluirlos [15]. Finalmente, la literatura señala que es necesario realizar un proceso de entrevista al personal previo a su aceptación y posterior contratación [14], esto con la finalidad de establecer un primer vínculo con las personas, conocer sus expectativas, así como el tipo y nivel de discapacidad que las personas puedan presentar.

La inserción de personas con discapacidad en puestos de trabajo es un tema de importancia emergente, es por ello que las empresas involucradas en el tema deben detallar modificaciones respetuosas en las condiciones laborales, dejando de lado la discriminación y realizando una remuneración adecuada para garantizar una adecuada calidad de vida a este sector de la población [18].

#### 4. Conclusiones

Según lo hallado, las investigaciones sobre el tema son escasas; los principales desafíos que tienen las personas con discapacidad para ser empleadas en empresas de alimentos se relacionan a:

Conocer la legislación que los ampara, la predisposición que tenga la empresa en capacitar a su personal sobre las actividades que debe realizar y habilidades comunicacionales.

Disponer con la infraestructura y equipos adecuados que permitan a las personas con discapacidad realizar sus actividades laborales.

La preparación que deben tener las personas con discapacidad para enfrentar la entrevista personal por parte de la empresa, en el caso de las personas con discapacidad física se solicita su certificado de estudios.

Se recomienda realizar investigaciones sobre el tema, para así promover la inclusividad de las personas con discapacidad a la sociedad.

Finalmente se debe señalar que la principal limitación que se tuvo al realizar el estudio, estuvo relacionada a la escasa literatura científica sobre el tema, abriéndose la posibilidad de realizar estudios sobre el tema.

#### V. AGRADECIMIENTOS

Se agradece a la Universidad Privada del Norte por el apoyo recibido en todo momento.

#### REFERENCIAS

- [1] E. Resende. *Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência no Brasil: Caminhos para a Eficácia Social*. (Pós-Graduação em Direito). Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2016.
- [2] Organización Mundial de Salud. *Temas de salud*. Discapacidad. <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- [3] Organización de las Naciones Unidas. *Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad*. <https://www.un.org/es/content/disabilitystrategy/>
- [4] A. Meneses, G. Salinas, A. Salinas, C. Arnulfo. "La juventud mixteca en Tijuana: Educación, desarrollo, discriminación y neo-indianidad." *Frontera norte.*, vol.26, n.51, pp.25-52, 2014
- [5] Organización Internacional del Trabajo. *Estrategia y Plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/genericdocument/wcms\\_370773.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf)
- [6] Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) *Discriminación e igualdad*. [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id\\_opcion=142&op=142](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142)
- [7] Presidencia de la Republica de Perú, (15, octubre 1981). *Ley de Trabajo para Personas con Limitaciones Físicas, Sensoriales e Intelectuales*. [23285]. Recuperado de [http://www.leyes.congreso.gob.pe/DetLeyNume\\_1p.aspx?xNorma=6&xNumero=23285&xTipoNorma=0](http://www.leyes.congreso.gob.pe/DetLeyNume_1p.aspx?xNorma=6&xNumero=23285&xTipoNorma=0)
- [8] Presidencia de la Republica de Perú, (24, diciembre 2012). *Ley General de la Persona con Discapacidad*. [29973]. [http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt\\_2011.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Db=201100377&View](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2011.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Db=201100377&View)
- [9] R.M. De Souza, R. M., A. C. de Francisco, A.M. Coelho & A.C Braga, . (2015). "The inclusion of persons with disabilities process in a large scale company in the state of paraná brazil: An investigation of the process of recruitment and selection. [O processo de inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais em uma empresa de grande porte no estado do Paraná-Brasil: Uma investigação do processo de recrutamento e seleção]". *Espacios*, 36(5), 5, 2015.
- [10] A. L. Barón Valderama y M. C. Quintero Ojeda, *Estudio de factibilidad para la creación de un restaurante de comida Fitness, con inclusión de personas con discapacidad visual, en la ciudad de Bogotá D.C. (Trabajo de grado)*. Fundación Universidad de América. 2016. <http://hdl.handle.net/20.500.11839/547>
- [11] Mehmet Levent Kocaalan, *Entrepreneurship Case Study of Individuals with down Syndrome – Smiling Faces*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 195, pp. 1255-1260, 2015.

- [12] M. A. Mujica, D. Ponte & L. Montenegro, L. Formación laboral para trabajadores con discapacidad intelectual en organizaciones privadas de Caracas, 2018.
- [13] S. M. Labrador. Internal communication in labor inclusion of people with hearing impairment in Bogotá: two case studies. *Investigación & desarrollo*, vol. 24, n.º 1,
- [14] N. AVECILLA & A. TAPIA, (2018). Concepciones sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad en las empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil – Ecuador. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, (2016), 11(33),19-36.
- [15] Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Facultad de comunicación humana. “Inclusión laboral de un joven con autismo” (Tesis para obtener el grado de Maestro en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva), Marzo 2019 <http://riaa2.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/654/JABZLS8T.pdf?sequence=1> BAHENA, Z. Y. J. (2019). Inclusión laboral de un joven con autismo.
- [16] F. B. Casini, J. S. Leone & M.S. Serpa, (2021). Hotel & restaurante accesible “C&E” Delta, Tigre. Hotel & Restaurante accesible “C&E” DELTA, TIGRE (Tesis para optar el título de Licenciatura en Turismo y Hotelería Universidad Argentina de la Empresa Facultad de comunicación, 2021
- [17] S. Ambroggio, La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas. (Tesis de pregrado). Universidad Empresarial siglo veintiuno, Córdoba, Argentina, 2017. Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13105/AMBRGGIO%20SARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- [18] M. Deliyore, M. Comunicación alternativa, una herramienta para la inclusión social de las personas con discapacidad. *Educare Electronic Journal*, 22 (1), 271-286, 2018.
- [19] E. Resende. Direito Fundamental ao Trabalho da Pessoa com Deficiência no Brasil: Caminhos para a Eficácia Social. (Pós-Graduação em Direito). Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2016.