

Labor inclusion of people with disabilities in the private sector of the city of Cajamarca

Liliana Beatriz Carrillo Carranza, Doctor en Ciencias Económicas¹, Eliana Alexandra Saavedra Jave, Licenciada en Administración²

^{1,2}Universidad Privada del Norte, Perú, liliana.carrillo@upn.edu.pe, saavedraeliana529@hotmail.com

Abstract– The company as the core of the Economy is a fundamental pillar for the mobilization of productive resources, one of them conceived as human capital is man, considered indispensable for the organization, development and positioning of a company. Including people with disabilities (PWD) in the business environment entails several challenges, from obedience to legislation and regulations to social responsibility that outlines an image and reputation in Society. The main objective of the study is to identify the level of inclusion of PCA in the private sector framed within the quantitative approach with a descriptive level and accompanied by a non-experimental design.

Eight dimensions were identified for the labor inclusion variable, of which only two of them: integration and attitudinal maintain complete results in the analysis, which contributes to only one company being located at the level achieved, indicating compliance with all of them. dimensions but with a lower qualification, in contrast to the rest of the economic units examined that only reach the level in process, with dimensions and actions to improve and strengthen.

The insertion of PCA in the work environment requires clear legislation and adaptation to provide opportunities to a vulnerable, neglected group that, through its limitation, can boost its economy.

Keywords– people with disabilities, labor inclusion, productivity and dimensions.

Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de la ciudad de Cajamarca

Liliana Beatriz Carrillo Carranza, Doctor en Ciencias Económicas¹, Eliana Alexandra Saavedra Jave, Licenciada en Administración²

^{1,2}Universidad Privada del Norte, Perú, liliana.carrillo@upn.edu.pe, saavedraeliana529@hotmail.com

Resumen – *La empresa como núcleo de la Economía es un pilar fundamental para la movilización de recursos productivos, uno de ellos concebido como capital humano es el hombre, considerado indispensable para la organización, desenvolvimiento y posicionamiento de una empresa. Incluir a personas con discapacidad (PCD) al entorno empresarial conlleva varios retos, desde la obediencia a la legislación y normatividad hasta la responsabilidad social que perfila una imagen y reputación en la Sociedad. El objetivo principal del estudio es identificar el nivel de inclusión de PCA en el sector privado enmarcado en el enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo y acompañado de un diseño no experimental.*

Se identificaron ocho dimensiones para la variable de inclusión laboral, de las cuáles sólo dos de ellas: la integración y actitudinal mantienen resultados completos en el análisis, lo cual contribuye a que sólo una empresa se ubique en el nivel logrado, indicando el cumplimiento de todas las dimensiones pero con un calificativo inferior, en contraste al resto de unidades económicas examinadas que sólo alcanzan el nivel en proceso, con dimensiones y acciones por mejorar y fortalecer.

La inserción de PCA en el entorno laboral exige de una legislación clara y adaptación para brindar oportunidades a un colectivo vulnerable, postergado y que desde su limitación puede dinamizar su Economía.

Palabras clave – *personas con discapacidad, inclusión laboral, productividad y dimensiones.*

I. INTRODUCCIÓN

Exponer al ser humano y todas sus facultades es todo un reto, puesto que su complejidad lo convierte en un individuo holístico, por lo que existen diversas posturas al respecto [12]. El hombre desde las diferentes etapas de la pre historia ha demostrado versatilidad; otorgando un valor incalculable para el desarrollo de la sociedad y de sí mismo [27].

Conforme avanzó su adaptabilidad y descubrimientos mediante el ensayo y error, cobró singularidad y prevalencia en la sociedad que fue construyendo, es así que al transcurrir las cuatro revoluciones industriales para algunos [6], [32], [16] y cinco para otros [10] [20], el hombre se ha convertido en un elemento fundamental para el crecimiento y desarrollo del mundo [42] [24]. Su protagonismo en las actividades económicas ha sido evidente, considerado como un valor inigualable dentro de la función de producción, denominado capital humano [48]. Sin embargo, como lo comprueba la

historia, [44] [46] [8] desde la antigüedad ha sufrido alteraciones congénitas, genéticas, así también limitaciones adquiridas en el transcurso de su vida cotidiana; reduciendo su potencial y capacidad para valerse por sí mismo además de su contribución a la sociedad y actividades económicas, reconociéndolas como personas discapacitadas o personas con discapacidad (PCD). [11] y [7] en su análisis indican que desde el siglo XX hasta la actualidad se distinguen tres modelos de discapacidad: el tradicional abocado a ocultar a la persona discapacitada por cuidados a la moral y religión. El modelo médico, que mediante la ciencia puede explicar dichas deficiencias generando un diagnóstico a fin de dejar de ocultar sino más bien curar la limitación. Y por último el modelo social, creado con base al surgimiento de movimientos a favor de las PCD, exigiendo una defensa de sus derechos en la sociedad. Con éstos cambios de ideologías desde el año 2017 la Organización Mundial de la Salud (OMS) trastocó el término “discapacitadas” por el de “habilidades especiales”, para aquellas personas que presentan ciertas afectaciones y limitaciones tanto físicas como mentales [47], agrupándolas en un sólo término genérico que involucra también a la restricción y participación en su entorno interno y externo, a su realidad e interacción con los demás. Dentro de éstas se precisan la motriz o física, múltiple, intelectual, sensorial y mental [13]. Aunque la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1948 dispuso un empleo digno para todo ser humano, y en el 2006 incidió en el trabajo obligatorio para las PCD, su inserción ha sido lenta, sobre todo para América Latina que todavía se encuentra en etapas tempranas [34] [35].

Son sorprendentes las estadísticas mundiales sobre las PCD, desde el año 1982 ya se avizoraba que la tendencia de personas con dicha afectación iba en aumento, las gráficas demuestran que la tasa de crecimiento es lenta pero persistente [38]. En la actualidad la Organización Panamericana para la Salud [31] afirma que cerca del 15% de la población mundial mantiene algún tipo de discapacidad, agrega además que casi el 12% de la población de América Latina y el Caribe vive con al menos una discapacidad representado por 66 millones de personas. En respuesta a ello los países en su conjunto aplican un marco normativo para proteger a dicho público. De los 52 países de la región de América Latina y el Caribe, solo 17 aplican planes nacionales de discapacidad y rehabilitación, del mismo modo solo 25 cuentan con una legislación específica

sobre discapacidad, en tanto que 15 utilizan la clasificación internacional de funcionamiento, discapacidad y salud (CIF).

Para el caso peruano el Instituto de Estadística e Informática (INEI) [22] enfatiza que el 5.2% de la población es decir 1 millón 575 mil personas presentan algún tipo de discapacidad, siendo mayor el grupo de mujeres con un 52.1% que el de hombres con un 47.9% respectivamente. El estudio de [13], pre escribe que de 10 peruanos, 1 mantiene algún tipo de discapacidad. En referencia al contexto antes expuesto, el Congreso de la República del Perú en el año 2012 aprueba la ley N° 29973 General de la persona con discapacidad [29] que además de la promoción, protección, desarrollo e inclusión alega la regulación de su trabajo y empleo.

En el año 2014, se conformó la Red Peruana como una iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la creación de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad integrada y dirigida por empleadores de empresas globales, con el objetivo de incluir a las PCD al mundo laboral. Fueron 64 entidades las que se sumaron a dicho proyecto, no obstante la tarea es ardua y con un vasto camino por recorrer [38]. La experiencia del trabajo conjunto de las redes iniciadas por la OIT, incide que el fomento de la igualdad de oportunidades para las PCD aumenta la productividad, mejora el posicionamiento de la empresa, además del clima laboral, conllevando a una conclusión clara y contundente: las PCD impactan positivamente en el dinamismo de la economía de los países [14].

Aún cuando existen posturas proactivas hacia la incorporación de PCD en el mundo laboral, todavía la predisposición reactiva y conservadora predomina manteniendo los esquemas tradicionales de grupos homogéneos, sin lugar para la diversidad y el acoplamiento de nuevos roles. La alta demanda que exige el mercado y la competitividad frustran dicha integración [14].

El estudio de [4], realizado en organizaciones públicas y privadas de Argentina sugiere que las posibles barreras para integrar a las PCD en un centro laboral, son los ambientales como las condiciones de lugar y puesto, seguidas de las estructurales, refiriéndose al tipo de organización, a la carencia de sistemas de apoyo, limitada información y deficiente interés. De igual manera otro factor importante que se añade a éste obstáculo es la discriminación, subestimando sus capacidades y su contribución al mundo empresarial [23]. Por otra parte el estudio de [37] demuestra la triste asociación de un empleo inestable con funciones básicas para las PCD, resaltando el sexo femenino con más del 50%. Algo semejante ocurre con el proceso de reclutamiento de personal, al declarar alguna discapacidad, que resta la probabilidad de ser seleccionados, ésta aseveración fue verificada por los hallazgos de [2], aduciendo que el 79% de postulantes que no reportaron alguna discapacidad tienen mayor posibilidad de elección en contraste al 21% que si lo hicieron.

A pesar que aún existen grandes brechas entre la inserción de las PCD al mercado laboral, muchos estudios corroboran beneficios importantes no solo para este grupo vulnerable sino para la unidad económica. El reconocimiento y concientización social de ofrecer un puesto laboral a una PCD significa una construcción social y un lugar que se les negó. Contribuir a la calidad de vida de los trabajadores, a través de medidas de seguridad y salud ocupacional en el trabajo es fundamental, e integrar a una PCD ayuda a focalizar, prevenir y gestionar éstas practicas en beneficio de todos los colaboradores [5]. En esta misma perspectiva la admisión de éste grupo humano en las actividades empresariales supone un impacto positivo para el ahorro e ingresos de la administración pública, mediante el efecto multiplicador que genera su desarrollo personal y profesional, reduciendo el nivel de apoyo del gobierno en éstas instancias [17]. Este apoyo también se refleja en el subsidio que se destina a las empresas que incluyen dentro de sus colaboradores a PCD, lo cual constituye un aliciente para el sector empresarial chileno [26].

Para el caso peruano diversas acciones de integración de PCD a la actividad empresarial son visibles, amparadas en la ley N° 29973 que dispone la cuota de empleo para entidades públicas como privadas del 5% de los trabajadores y del 3% respectivamente, su infringingimiento tiene una penalidad monetaria. A nivel nacional se pueden citar algunos ejemplos como: Interbank, Backus AB Inbev, Natura, BBVA y otros [15] [1]; sin embargo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) indica que para el año 2022, el número de empresas que aplicaron dicha ley fueron 88, mayor que en el año 2021 que solamente fueron 72. Esta realidad se refleja también al interior del país en sus diferentes provincias.

Distinguiendo que existen ventajas y desventajas en la inclusión de las PCD en el entorno laboral, es preponderante reconocer los ejes principales que permitan su inserción. En tal sentido la [30] propone ocho directrices: la primera, demográfica, entendida como el conocimiento de leyes y conceptos sobre la inclusión, la segunda; los beneficios fiscales, referidos a la normativa de apoyo además del empleado al empleador, la tercera, talento humano recogiendo la acción formativa y desarrollo de habilidades. La cuarta, productividad enfocada como un indicador de cumplimiento de la eficiencia en la utilización de los recursos, la quinta la integración concerniente al progreso de la inclusión, la sexta, actitudinal, a través de la aceptación de las PCD; la séptima, la infraestructura – tecnología necesarias para su adecuación y finalmente la octava, los recursos financieros necesarios para la inclusión y su evaluación. Estas directrices permiten evaluar la disposición de los escenarios interno y externo para la inclusión de la PCD, por tal razón la presente investigación considera éstas directrices para valorar ¿Cuál es el nivel de inclusión laboral de las PCD en el sector privado de la ciudad de Cajamarca?, contemplando ocho objetivos específicos en correspondencia a las directrices mencionadas anteriormente.

Además de revisar la dimensión que tiene mayor relevancia para la inserción de PCD.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

Para valorar las dimensiones y responder a la pregunta de la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, con un diseño transversal no experimental. El nivel descriptivo correlacional, mediante el modelo de ecuaciones estructurales se desarrolló con la finalidad de describir y analizar cada una de las dimensiones e identificar aquella que tiene mayor relevancia para la variable principal, respectivamente.

La población estuvo constituida por 231 empresas privadas registradas en el directorio industrial de la Cámara de Comercio y Producción de la ciudad, sin embargo la muestra la conforman sólo 4 empresas que cumplen con los siguientes criterios de inclusión: empresas que cuentan actualmente con PCD dentro de su planilla o que recientemente (menos de dos años) suspendieron el vínculo laboral por razones ajenas a la empresa.

El instrumento de recolección de la información obtuvo un resultado del alpha de Cronbach del 0.869, validando las 30 preguntas con escala dicotómica. Se diseñó un baremo con tres niveles de logro (inicio, en proceso y logrado) para ubicar el nivel de inclusión de las PCD, utilizando la metodología del rango de amplitud.

La empresa obtiene un nivel de inicio si obtiene un puntaje dentro del rango de 29 a 38 puntos indicando que se ubica en el primera etapa de planificación del proceso de inclusión. La clasificación en proceso con un rango de 39 a 48 puntos refleja que el proceso de inclusión se está desarrollando de manera óptima pero que existen todavía dimensiones por reforzar y mejorar; y por último, el nivel logrado con valores ubicados entre 49 a 57 puntos, significando que la empresa desarrolla de manera satisfactoria el proceso de inclusión sostenida en las dimensiones y su cultura empresarial. Es importante destacar la confidencialidad de la información recopilada tanto a nivel de la unidad económica como de la PCD.

La presentación de los resultados consideró gráficos y tablas según la estadística descriptiva e inferencial requerida, a través del software SPSS v.25.

TABLA I

VARIABLE INCLUSION LABORAL, DIMENSIONES E INDICADORES

Código	Dimensiones	Indicadores
D1	Demográfico	Conocimiento sobre legislación que ampara a PCD
		Incentivos para contratar a

		PCD
D2	Beneficios Fiscales	Acreditación fiscal
D3	Talento Humano	Programas de capacitación
		Apoyo institucional
D4	Productividad	Eficiencia de funciones
		Relaciones interpersonales
		Rendimiento empresarial
D5	Integración	Proceso equitativo
		Aceptación y cooperación
		Comunicación efectiva
D6	Actitudinal	Cargos y puestos
		Igualdad de oportunidades
		Remuneración equitativa
D7	Infraestructura y Tecnología	Remodelación
		Adaptación tecnológica
		Financiamiento
D8	Recursos Financieros	Balance costos y beneficios

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Seguidamente se inicia la exposición de los primeros hallazgos con la caracterización de la muestra en la figura 1. Las unidades económicas encuestadas tienen más de 10 años en el mercado con vasto conocimiento y manejo de su línea de productos, la mayoría de ellas se abocan al sector servicios y dentro de las limitaciones que sobresalen en sus colaboradores con discapacidad, la auditiva es la que resalta seguida de la visual y motora, tal como menciona [36], las PCD tienen mayor oportunidad laboral en las empresas que operan en el sector servicios debido a las condiciones y sobre todo al tipo de limitación que presentan que es la auditiva generalmente. Por su parte [39] incide que la gran acogida de las PCD por el sector privado se debe también a las disposiciones legislativas.

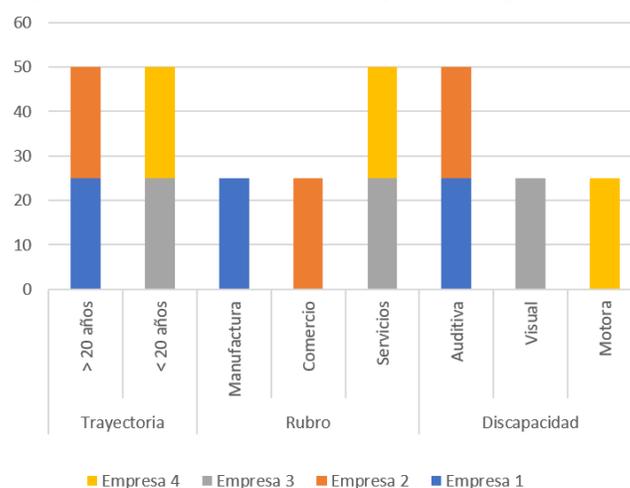


Fig. 1 Caracterización de la muestra

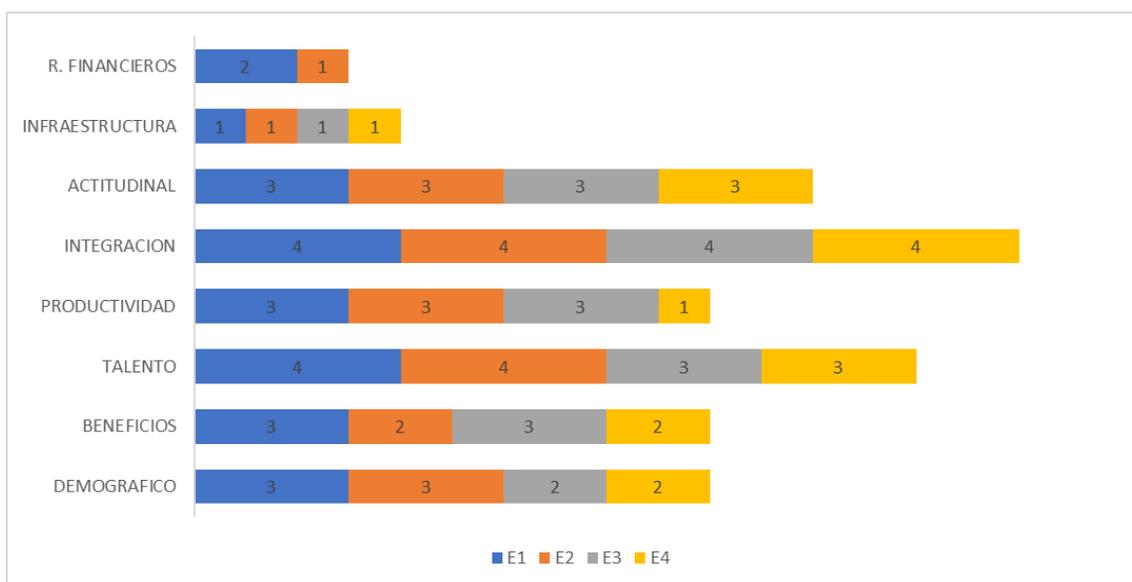


Fig. 2 Síntesis del puntaje obtenido por dimensión

La figura 2, evidentemente permite conocer el estado de la inclusión de PCD en cada una de las empresas objeto del estudio. Al analizar la dimensión demográfica, puede notarse que las cuatro unidades económicas tienen conocimiento sobre la legislación a cerca de la contratación de PCD, así mismo del estímulo que ofrece la ley N° 29973 que dispone la cuota de empleo del 3% para entidades privadas, sin embargo sólo dos de ellas han hecho efectivo dicho beneficio. Por su parte al escudriñar la dimensión de los beneficios precisamente, se puede recalcar que indudablemente se reconoce la necesidad de contar con dicho porcentaje de apoyo fiscal frente a la contratación de este grupo de colaboradores, no obstante es poco equiparable según la inversión y gestión que realizan las empresas frente al subsidio que reciben, siendo accessible la acreditación de contar con PCD dentro de las labores de una empresa.

Uno de los requisitos que fortalece la acreditación antes referida, es la habilitación de un programa de capacitación que tenga dos directrices, la primera otorgada hacia las PCD y la segunda dirigida al grueso de colaboradores para su adaptabilidad. En ese sentido, los resultados, muestran que todas las empresas encuestadas mantienen a PCD pero sólo dos de ellas han llevado a cabo este programa formal, enfatizando el apoyo estratégico de otras instituciones, que coadyuven en ese trabajo de empatía y adecuación en el entorno laboral. Particularmente [40] ubica al grupo de PCD auditiva en un rango especial ya que requieren desempeñar un modelo lingüístico para su comunicación demandando una formación en habilidades y competencias destinadas en ubicar empleo y el uso de TIC (tecnologías de la información y

comunicación), herramientas ofimáticas para superar dicha limitación en sus funciones. Un claro ejemplo de resultados positivos en el uso de tecnologías o apps para la discapacidad auditiva es el caso de CODISA una aplicación móvil de fácil uso, empleada en el ambiente laboral con mejoras sustanciales en las funciones de las PCD [25].

La dimensión de productividad tiene resultados diversos, encaminados hacia respuestas negativas. Entendiendo por productividad al resultado de la conjugación de todos los factores de producción involucrado el tiempo, la eficiencia y eficacia; [21] indica que el uso correcto de los recursos es lo más preponderante, es decir la eficacia, en consecuencia; los hallazgos del estudio indican que el desarrollo de las funciones que realizan las PCD son eficientes, aún comparándolas con los resultados del grupo restante, diferencia que no es significativa. Por otro lado, al cuantificar los logros obtenidos, la mayoría de empresas sostienen que su productividad total no ha incrementado con la incorporación de PCD, concluyendo que trabajar con éste grupo de personas es complejo. Frente a ello [41] indican que la productividad empresarial incorporando a PCD debe ser enfocada desde el eje de responsabilidad social, construyendo escenarios de equidad y justicia, otorgando oportunidades de crecimiento cualitativo como imagen empresarial que en el largo plazo se convierten en un crecimiento cuantitativo. En esa misma reflexión [28] aseveran que los beneficios de la incorporación de las PCD al ámbito empresarial, puede cuantificarse no sólo de manera focalizada sino también de manera macroeconómicamente, toda vez que al otorgar trabajo, se

empieza a mover las piezas principales del empleo como la PEA (personas económicamente activas) conllevando a un efecto multiplicador en toda la economía, fortaleciendo de esta manera la empleabilidad local.

De las ocho dimensiones para medir el nivel de inclusión de PCD, la integración obtiene resultados positivos en todas las empresas encuestadas, aduciendo que el proceso de incorporación es equitativo y gradual; observándose en el resto de colaboradores actitudes de aceptación, cooperación y comunicación. A esto [34] argumentan que la inclusión de PCD constituye un nuevo lenguaje organizacional, encontrando una realidad diferente al interior de la empresa que requiere un cambio de paradigma evitando la discriminación y enfrentando la ayuda mutua además del egoísmo e individualización. En esa misma perspectiva [5] infieren que el proceso de incorporación de la PCD debe iniciar con una concientización social de todos los agentes involucrados en el entorno laboral comprendiendo la posición social disminuida e inferior que vive este colectivo y la pertinencia de su valoración.

De igual manera a la anterior dimensión, la actitudinal sugiere resultados contundentes en el apoyo a la inclusión de PCD, coincidiendo que la igualdad de oportunidades así también la remuneración es y debe ser la misma para todos los colaboradores sin distinción. En ese sentido conformando la PEA, considerando la legislación clara y la fiscalización gubernamental, las PCD deben obtener los beneficios y remuneración pactada en el contrato de acuerdo al puesto y funciones que realiza. En ésta misma posición [9] y [45] despliegan un importante análisis sobre el empleo, salario y formación que se les ofrece a las PCD, delimitando sus derechos y postulando un empleo decente.

Los resultados de la séptima dimensión, focaliza las adaptaciones en el ambiente de trabajo físico. Las cuatro empresas consultadas revelan que se realizaron cambios que soportaron y acompañan actualmente al proceso y desarrollo de actividades de las PCD, mediante letreros, camillas y señalización efectiva. Y es que la normativa de la Ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo establece que los empleadores deben asegurar condiciones de trabajo dignas, garantizando un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, sin distinción de las limitaciones que pueda tener el colaborador, por lo que amparado en este mandato internacional avalado por la OIT, la [43] enfatiza que la evolución de la palabra trabajo se entiende actualmente como trabajo decente, incluyendo ambientes laborales óptimos para las PCD comprendiendo su vulnerabilidad y el derecho de trabajar. Complementando [3] sostiene que la responsabilidad de brindar éstos ambientes según la discapacidad del colaborador no sólo recae en el empleador sino también en el interesado puesto que es indispensable que se declare la situación de discapacidad teniendo en cuenta una normativa que encamine el proceso. A esta reflexión se suma la de [19]

incidiendo que es muy necesario no sólo difundir la ley sino conocerla para tener correctas interpretaciones que ayuden a ambas partes, tanto al empleador y colaborador en post de tener un escenario de ganar – ganar. En ese mismo camino [33] sugiere que luego de la emergencia sanitaria de la Covid - 19, muchos de los derechos de seguridad y salud en el trabajo han sido vulnerados para las PCD, por lo que requiere de una actualización en la legislación, sin confusiones y parcialidad.

Finalmente, la última dimensión analizada (recursos financieros) sugiere que al menos una empresa realiza un balance con indicadores de costo – beneficio, mientras que el resto considerando previamente la cuantificación de sus estados financieros, tiene un panorama general de los resultados ante la incorporación de PCD, enfatizando que el beneficio es la imagen que proyectan ante la sociedad como una empresa socialmente responsable. De igual manera [4] expone que uno de los principales hitos de la inclusión de las PCD obedece justamente a la reputación de las empresas.

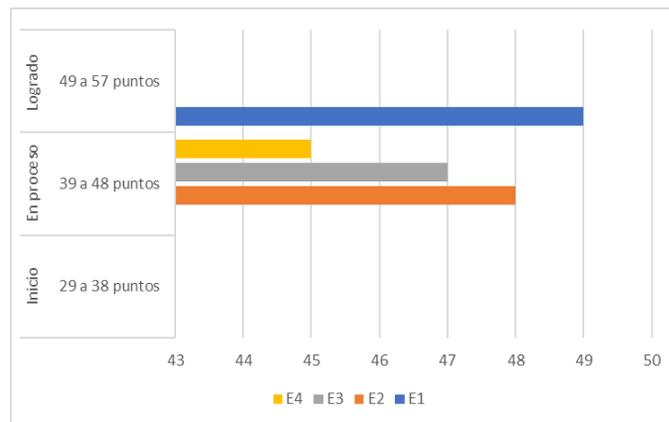


Fig. 3 Nivel de Inclusión laboral de las PCD en el sector privado

Luego del análisis de cada dimensión, la figura 3, recopila el nivel de inclusión de las unidades económicas examinadas. Sólo una empresa se ubica en el nivel de logrado con un puntaje inferior para el rango, por su parte las tres empresas restantes se encuentran en un nivel en proceso, demostrando que si bien ya cuentan PCD dentro de sus planillas existen dimensiones y tareas pendientes que superar. Tal como lo sugieren [18] aún cuando existen instituciones internacionales que avalan la inserción de las PCD con un normatividad vigente, el camino tiene varias limitantes por lo cual son pocas las empresas que las incorporan quedando una brecha por resolver en el futuro.

La figura 4 resume el modelo de ecuaciones estructurales, en la que se pueden apreciar las variables observadas como latentes, exógenas y endógenas, corroborando que las dimensiones con mayor relevancia y significancia a la vez es

la integración con un valor de $.970 > \alpha = .05$ seguidamente de la demográfica y talento coincidiendo con el mismo valor $.720 > \alpha = .05$. Por consiguiente el nivel de inclusión laboral para éste grupo en estudio se ve afectado fuertemente por las dimensiones antes descritas.

bien a una rentabilidad intangible de imagen de la empresa ante la comunidad en general. En ese mismo camino también se encuentra la dimensión beneficios con el valor de $-.377 > \alpha = 0.05$ y la actitudinal acompañada de la infraestructura respectivamente: $-.776 > \alpha$ y $-.970 > \alpha$.

En contraposición se evidencia que las dimensiones que menos afectación para la variable inclusión laboral son en primer lugar, la productividad con el valor $-.139 > \alpha = 0.05$ sosteniendo que la eficiencia y eficacia de la reclutación de las PCD no está orientada a una rentabilidad cuantitativa sino más

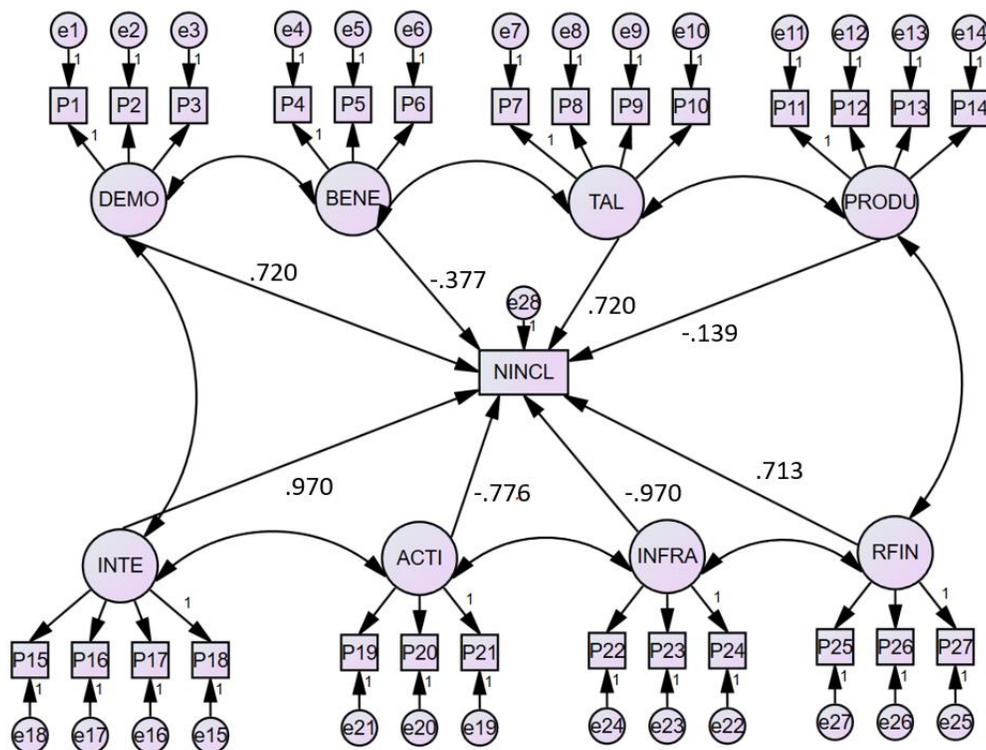


Fig. 4 Dimensión que tiene mayor representatividad para el modelo de Inclusión Laboral

IV. CONCLUSIONES

La tarea de incorporar a las PCD en el mundo laboral es apremiante más aún en la actualidad en la cual la corriente de la inclusión es preponderante. Existen estudios sobre el tema sin embargo persisten vacíos en la investigación al respecto.

Los hallazgos del estudio considerando las ocho dimensiones que sostiene la OIT para evaluar la incorporación de las PCD al entorno empresarial indican que de las cuatro unidades económicas privadas evaluadas sólo una alcanza el nivel logrado con un puntaje inferior al establecido para dicho nivel, sugiriendo que las intenciones de ésta incorporación están en marcha pero falta potenciar las acciones y metas

corporativas enfocadas en la adecuación de la infraestructura y la gestión de los recursos financieros.

Por su parte las empresas que no lograron el máximo nivel, deben fortalecer las dimensiones antes descritas además de la demográfica, revisando el beneficio al que pueden acceder.

Existe mucho camino por recorrer en cuánto a la provision de puestos de trabajo aptos y convenientes para las PCD. La ayuda conjunta del gobierno y entidades estratégicas pueden facilitar y canalizar los recursos tangibles como intangibles en ese proceso.

REFERENCIAS

- [1] Abregu, K. S. P. (s. f.). LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU INFLUENCIA EN LA IMAGEN CORPORATIVA DE LAS TIENDAS POR DEPARTAMENTO.
- [2] Alcántara, A. E. (2019). Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal. *Trabajo Social Global-Global Social Work*, 9(16), Article 16. <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v9i16.7858>
- [3] Amador, R. M. (2023). Occupational health and safety of people with disabilities. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 2023(5), 245-270.
- [4] Artigas, M. V., Onaine, A. E., & Santille, L. S. (2023). Diagnostic map of the labor insertion of people with disabilities in Mar del Plata: An exploratory study. 2023-July.
- [5] Ascanio, V. T., Ron, M., Hernández-Runque, E., Sánchez-Tovar, L., Hernández, J., & Jiménez, M. (2022). Workers with disabilities and significance of the Health-Work process. Making visible keys for prevention. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(Special issue 1). <https://doi.org/10.56294/SALUDCYT2022224>
- [6] Avila Morales, H., Olmos Saldívar, D., Quispe Gonzales, G. C., & Diaz Tito, L. P. (2022). Human talent in the 4th industrial revolution. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 161-169. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.11>
- [7] Canimas Brugué, J. (2015). Disability or functional diversity? *Siglo Cero*, 46(2), 79-97. <https://doi.org/10.14201/scero2015462797>
- [8] Carod-Artal, F. J., & Vázquez-Cabrera, C. B. (2004). Neurological paleopathology in the pre-Columbine cultures of the coast and the Andean plateau (II). The history of cranial trepanations. *Revista de Neurología*, 38(9), 886-894. <https://doi.org/10.33588/rn.3809.2004066>
- [9] Carrillo Márquez, D. (2023). Discapacidad: El reto de la inclusión laboral y el empleo decente. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Extra 17, 6.
- [10] Cortés, M. E. (2022). Neurosciences and fifth industrial revolution: The future has arrived. *Revista Ecuatoriana de Neurología*, 31(3), 12-13. <https://doi.org/10.46997/revecuatneuro131300012>
- [11] Cotito, M. N., & Custodio, R. G. (2020). Disability in emergency: An approach to the measures adopted by the Peruvian State in front of the pandemic. *Ius et Veritas*, 2020(61), 68-77. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202002.004>
- [12] Cyrulnik, B., & Morin, E. (s. f.). Diálogos sobre la naturaleza humana.
- [13] Dumont, D., & Rafael, J. (2019). Discapacidad en el Perú: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24.
- [14] Eduardo, A., & Velia, M. (s. f.). Add value to organizations with the labor inclusion of people with disabilities.
- [15] Enriquez, G., Mogollón, R., & Mogollón, R. (s. f.). ASESOR ROXANA ALBARRACIN APARICIO.
- [16] Flores Arocútipa, J. P., Manrique Nugent, M. A. L., Serna Silva, G. J., & Aybar Bellido, I. E. (2021). Leadership in times of 4th industrial revolution. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1096-1107. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.7>
- [17] Gálvez-Sánchez, F. J., Morales-Calvo, S., Rodríguez-Martín, V., & Martínez-Medina, V. (2021). METHODOLOGICAL PROPOSAL FOR CSR IMPACT INDICATORS TO PROMOTE THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOUR MARKET A CASE STUDY OF FUTURVALÍA BUSINESS MULTISERVICES. *Prisma Social*, 35, 91-116.
- [18] GOMEZ Ortiz, E. J., & PEÑARANDA Soto, E. (2019, julio 1). El estado del arte de la responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de las personas con discapacidad. | *Revista Espacios* | EBSCOhost. <https://openurl.ebsco.com/contentitem/gcd:138333916?sid=ebsco:plink:crawler&id=ebsco:gcd:138333916>
- [19] Gómez Rúa, N. E., Rivera Aguirre, C. D., Carmona Montoya, A., & Cogollo Barona, J. D. (2018). Manifest weakness and disability: What does protect the reinforced labor stability? *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 27, 59-95. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.27.12530>
- [20] Hernández Mendoza, A., Santibáñez Cárcamo, C., & Villalobos Molina, V. (2021). The New Industrial Revolution in Shaping a Hyper-connected Multicultural World. *Revista de Filosofía (Venezuela)*, 38(99), 211-224. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5644431>
- [21] Hernández, O. R., Ortiz, J. P., Ortiz, M. P., & Orozco, M. C. (2020). Measurement of work behavior and its impact on productivity. *Computacion y Sistemas*, 24(3), 1305-1312. <https://doi.org/10.13053/CYS-24-3-3489>
- [22] Instituto Nacional de Informática y Estadística (s.f.). Base de Datos y análisis de Discapacidad. <https://m.inei.gov.pe/prensa/noticias/en-el-pais-existen-3-millones-209-mil-261-personas-con-discapacidad-11687/?ref=blog.elsa.la>
- [23] Insua, B. M. L. (2023). Social inclusion of people with disabilities, investigating the various forms of discrimination: Various forms of discrimination. Difficulties and barriers. Gender discrimination. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 2023(5), 319-344.
- [24] Kurz, H. D. (2021). MAX WEBER on the “SPIRIT of CAPITALISM” ECONOMIC GROWTH and DEVELOPMENT in the ANTECHAMBER of the INDUSTRIAL REVOLUTION. *Investigacion Economica*, 80(318), 32-71. <https://doi.org/10.22201/FE.01851667P.2021.318.80813>
- [25] Leiva Soto, L. J., & Lopez Martos, R. M. (2022). Effect of the CODISA Application in the Communication Level of the Work Environment of People with Hearing Disabilities of the company Asociación Holanda, Cajamarca 2021. 2022-July. <https://doi.org/10.18687/LACCEI2022.1.1.528>
- [26] Madrid, J. C. C. (2021). From wage subordination to neoliberal charity: Critical analysis of the labor inclusion law for people with disabilities in Chile. *Cuhsó*, 31(1), 227-249. <https://doi.org/10.7770/cuhsó-v31n1-art2415>
- [27] Maidansky, A. (2022). Vygotsky on cultural-historical development: From the primitive to the superhuman (Vygotski y el desarrollo histórico-cultural: del hombre primitivo al superhombre). *Cultura y Educacion*, 34(1), 188-210. <https://doi.org/10.1080/11356405.2021.2017720>
- [28] Muñoz, A. M. C., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espiraes revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(30). <https://www.redalyc.org/journal/5732/573263329007/movil/>
- [29] Ley 29973 de 2012. Ley General de la Persona con Discapacidad. 24 de diciembre de 2012.D.O.N° 482000
- [30] Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *Discapacidad y trabajo*. <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang-es/index.htm>
- [31] Organización Panamericana de la Salud (s.f.), *Discapacidad*, <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>.
- [32] Ortega-Jimenez, C. H., & Sorto-Bueso, J. R. (2022). Fourth Industrial Revolution and Total Quality Management: Improving the performance of nanostores during a pandemic. 2022-December. <https://doi.org/10.18687/LEIRD2022.1.1.85>
- [33] Ortiz, M. G. (2020). Risks of violation of the fundamental rights of people with disabilities in relation to health crises. *Revista de Bioética y Derecho*, 50, 369-383.
- [34] Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2020). Employability of people with disabilities in latin america. *Saude e Sociedade*, 29(4), 1-12. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- [35] Pérez, J. L. M., & Lozano, P. G. O. (2023). The fundamental rights of people with disabilities in the new multidimensional inclusive model. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 2023(5), 15-62.
- [36] Pico Barrionuevo, F. P., Torres, S. S., Pico Barrionuevo, F. P., & Torres, S. S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 7(14), 189-200. <https://doi.org/10.17163/ret.n14.2017.10>
- [37] Ramírez-González, D. M., Zamora-Macorra, M., & García, C. I. A. (2023). Association Between Precarious Employment and Disability in Adults Over 50 Years of Age in Mexico. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2023.06.007>
- [38] Renker, K. (1982). World statistics on disabled persons. *International Journal of Rehabilitation Research*, 5(2), 167-177. <https://doi.org/10.1097/00004356-198206000-00003>

- [39]Rodas-Tobar, M. I., Andrés-Romero, M. P., Astudillo-Guillén, D. B., Rodas-Tobar, M. I., Andrés-Romero, M. P., & Astudillo-Guillén, D. B. (2022). Proyecto de inserción laboral inclusivo: Formulación de su gestión organizacional. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 368-384. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.10>
- [40]Rodríguez-Correa, P. A., Patiño-Toro, O. N., Escorcia-González, J. J., & Valencia-Arias, A. (2023). Educational needs for job placement and digital literacy of the deaf community from Medellín (Colombia). *Formacion Universitaria*, 16(3), 51-62. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062023000300051>
- [41]Salas, J. C. D., & Torres, L. A. C. (2015). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Una mirada desde la productividad y el desarrollo humano. *Revista Colombiana de Rehabilitación*, 14(1), 28-36. <https://doi.org/10.30788/RevColReh.v14.n1.2015.16>
- [42]Stein, H., Cunningham, S., & Carmody, P. (2021). The rise of “behavioral man”: Randomized controlled trials and the “new” development agenda. *Human Geography (United Kingdom)*, 14(1), 62-75. <https://doi.org/10.1177/1942778620987068>
- [43]Universidad CES, Gómez Rúa, N. E., & Turizo Peláez, F. (2016). Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: Retos frente a las personas con discapacidad. *CES Derecho*, 84-94. <https://doi.org/10.21615/cesder.7.2.6>
- [44]Valverde, R. (2022). Ikram, Salima. *Antiguo Egipto. Introducción a su historia y cultura*. Córdoba: Editorial Almuzara-Colección Nun, 2021, 467 pp. [ISBN 978-84-18346-85-9]. *Studia Historica, Historia Antigua*, 40, 431-434.
- [45]Vidal Espinoza, R. O., & Cornejo Valderrama, C. (2016). Trabajo y discapacidad: Una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Papeles de trabajo - Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*, 31, 110-119.
- [46]Villalobos, J. R. V., de Santayana, M. P., & Pacheco, D. P. (2009). The history of phytotherapy in Egypt: A field open to multiple disciplines. *Medicina Naturista*, 3(2), 101-105.
- [47]Villanueva López, C., Eusebio Leyba, J., & Peralta Sánchez, V. (2005). The Classifications of the Diseases and the Disability of the OMS. *Fisioterapia*, 27(5), 274-283. [https://doi.org/10.1016/S0211-5638\(05\)73450-7](https://doi.org/10.1016/S0211-5638(05)73450-7)
- [48]Zhuravlev, P. V., Poltarykhin, A. L., Alkhimenko, O. N., & Kuksova, O. D. (2018). Human capital and its efficiency in the knowledge economy: The role of continuing education. *Espacios*, 39(46).