



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD  
DE PUNO 2018”**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. ANGELA JACKELINE VILCA HUAMANI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

**PUNO – PERÚ**

**2021**



## DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, por regalarme a todas aquellas personas importantes para mí desarrollo personal y profesional y por haberme permitido cumplir este gran sueño.

A mis padres Pascuala Huamani Taco y Victoriano Vilca Pequeña; por su ejemplo, por su apoyo, por sus consejos, por sus valores, por fomentar en mí el deseo de superación.

A Fredy Mamani Paco por su comprensión y amor incondicional, por sus consejos y aliento para la culminación de mi carrera profesional

A Marhyam Esther Mamani Vilca por su existencia en mi vida, mis ganas de seguir adelante y la luz de mis ojos.

A la licenciada Paula Andrea Arohuanca Percca por su apoyo mi agradecimiento.



## AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso por todo lo maravilloso que me ha dado.

A la Universidad Nacional del Altiplano Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, y en especial a la Escuela Profesional de Administración por haberme formado y brindado oportunidades de desarrollo y poder contribuir en el desarrollo de nuestra región y nuestro Perú.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración por sus enseñanzas impartidas y generadas en mí.

*Angela Jackeline Vilca Huamani.*



## ÍNDICE GENERAL

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**ÍNDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE FIGURAS**

**ÍNDICE DE ACRÓNIMOS**

**RESUMEN ..... 10**

**ABSTRACT..... 11**

### **CAPÍTULO I**

#### **INTRODUCCIÓN**

1.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	14
1.2	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	18
1.2.1	INTERROGANTE GENERAL:.....	18
1.2.2	INTERROGANTES ESPECÍFICAS:.....	18
1.3	JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	18
1.4	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.4.1	OBJETIVO GENERAL.....	21
1.4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	21

### **CAPÍTULO II**

#### **REVISIÓN DE LA LITERATURA**

2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	22
2.1.1	ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	22
2.1.2	A NIVEL NACIONAL.....	25
2.1.3	A NIVEL REGIONAL .....	26
2.2	MARCO TEORICO.....	28
2.2.1	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	28
2.3	PROCESO DEL RECLUTAMIENTO .....	28
2.3.1	FUENTES DE RECLUTAMIENTO.....	29
2.3.2	FUENTES DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO .....	29
2.3.3	FUENTES DE RECLUTAMIENTO INTERNO .....	31



2.4	PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL .....	32
2.4.1	BASES DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL .....	34
2.4.2	TÉCNICAS DE SELECCIÓN.....	35
2.5	DISCAPACIDAD .....	38
2.5.1	TIPOS DE DISCAPACIDAD .....	38
2.6	MARCO LEGAL DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	44
2.6.1	TRABAJO Y EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD LEY N°29973 Y SU REGLAMENTO .....	44
2.6.2	CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TRABAJO Y EMPLEO .....	46
2.6.3	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ SOBRE TRABAJO Y EMPLEO .....	47
2.6.4	AJUSTES RAZONABLES PARA EL ACCESO AL EMPLEO.....	49
2.7	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE UNA EMPRESA INCLUSIVA .....	50
2.7.1	RECLUTAMIENTO .....	51
2.7.2	SELECCIÓN DE PERSONAL .....	52
2.7.3	INCLUSIÓN LABORAL .....	53
2.8	MARCO CONCEPTUAL.....	55
<b>CAPÍTULO III</b>		
<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b>		
3.1	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO .....	58
3.2	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO .....	58
3.3	PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....	59
3.3.1	TÉCNICA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS .....	59
3.3.2	INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS .....	60
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO .....	60
3.4.1	POBLACIÓN.....	60
3.4.2	MUESTRA .....	62
3.5	DISEÑO ESTADÍSTICO .....	63
3.6	PROCEDIMIENTOS .....	63



3.6.1	ENFOQUE DE INVESTIGACION .....	63
3.6.2	TIPO DE INVESTIGACION .....	64
3.6.3	ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.....	64
3.7	VARIABLES .....	65
3.7.1	INCLUSIÓN LABORAL .....	65
3.8	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	65
<b>CAPÍTULO IV</b>		
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>		
4.1	RESULTADOS.....	67
4.1.1	OBJETIVO ESPECÍFICO N°1: DESCRIBIR EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO 2018.....	67
4.1.2	OBJETIVO ESPECIFICO N°2: DESCRIBIR EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO.....	72
4.1.3	OBJETIVO ESPECIFICO N°3: PROPONER LINEAMIENTOS DE MEJORA EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO.....	82
4.2	DISCUSIÓN .....	86
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>91</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>93</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>95</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>102</b>

**TEMA:** Inclusión Laboral  
**ÁREA:** Recursos Humanos

**FECHA DE SUSTENTACIÓN:** 03 de marzo de 2021.



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Las cinco categorías de técnicas de selección de personal .....	38
Tabla 2 Recomendaciones específicas para entrevistas de trabajo a personas con discapacidad. ....	53
Tabla 3: Periodo de duración del estudio.....	59
Tabla 4 Empresas Privadas de la ciudad de Puno con mayor a 50 empleados.....	61
Tabla 5 Empresas que cuentan con personas con discapacidad laborando .....	61
Tabla 6 Operacionalización de Variable-Inclusión laboral .....	65
Tabla 7 Promoción de la inclusión de personas con discapacidad .....	68
Tabla 8 Criterios de accesibilidad universal y no discriminación en el proceso .....	69
Tabla 9 A que fuentes de reclutamiento externo acude .....	70
Tabla 10 Medios de comunicación para difundir empleo.....	71
Tabla 11 Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en el proceso.....	72
Tabla 12 Existe un proceso de selección estructurado .....	73
Tabla 13 Pruebas que se aplican .....	74
Tabla 14 La empresa que documentos exige .....	75
Tabla 15 La selección del personal con discapacidad se basa en el perfil de habilidades .....	76
Tabla 16 En la entrevista a los candidatos se les informa correctamente las funciones. 77	
Tabla 17 Las empresas están obligadas a contratar Personas con Discapacidad.....	78
Tabla 18 ¿Cuántas personas con discapacidad laboran? .....	79
Tabla 19 Ley General de la persona con discapacidad N°29973 .....	80
Tabla 20 ¿Conoce el centro de empleo de DIRTRA? .....	81



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Pasos del Proceso de Selecccion .....	33
Figura 2: Etapas de una Entrevista .....	36
Figura 3: Propuesta del proceso de selección .....	86



## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

<b>Abreviatura</b>	<b>Descripción</b>
CDPD	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
OIT	Organización Internacional del Trabajo
CIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
ONU	Organización de las Naciones Unidas
MINTRA	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
CONADIS	Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
DIRTRA	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
OMAPED	Oficina Municipal de Atención para la Persona con Discapacidad
OREDIS	Oficina Regional para la Atención de la Persona con Discapacidad
PCD	Persona con Discapacidad



## RESUMEN

El presente estudio de investigación lleva por título: “Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Privadas de la ciudad de Puno, 2018” tuvo como objetivo general: Analizar el proceso de reclutamiento y selección en la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Privadas de la ciudad de Puno, 2018. La investigación se enmarca dentro de enfoque cualitativo, según el tipo de investigación descriptiva y con un alcance de estudio descriptivo, el tipo de selección de muestra es no probabilística por conveniencia, estas muestras están formadas por casos disponibles a los que tenemos acceso, es por ello que se realizó a las seis (6) las Empresas Privadas que cuentan con más de cincuenta trabajadores (50) en la ciudad de Puno. Se utilizó las técnicas de recolección de información: la revisión documentaria y cuestionario con preguntas abiertas que constan de 15 ítems distribuidos en 2 partes, diseñada con el fin de conocer el proceso de reclutamiento y selección que las empresas llevan a cabo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad; los cuales fueron debidamente validados por 3 expertos. Se concluye que sola una empresa se interesada en promover convocatorias inclusivas para personas con discapacidad, pero no brindan los ajustes razonables, también se encontró que los encargados del proceso de reclutamiento y selección cuentan con poca información sobre la Ley N° 29973 en consecuencia no conocen como se debería de realizar el proceso de reclutamiento y selección en las personas con discapacidad, y por última las empresas no recurren a la Dirección Regional de Trabajo para recibir orientación respecto a los procesos estandarizados en la selección de personas con discapacidad.

**Palabras Claves:** Inclusión laboral, personas con discapacidad, reclutamiento, selección de personal, empresa privada.



## ABSTRACT

The present research study is entitled: "Labor Inclusion of people with disabilities in Private Companies in the city of Puno, 2018" had the general objective: Analyze the recruitment and selection process in Labor Inclusion of people with disabilities in Private Companies of the city of Puno, 2018. The research is framed within a qualitative approach, according to the type of descriptive research and with a descriptive scope of study, the type of sample selection is non-probabilistic for convenience, these samples are made up of available cases to which we had access, which is why Private Companies with more than fifty workers (50) in the city of Puno were held at six (6). Information gathering techniques were used: the documentary review and questionnaire with open questions that consist of 15 items distributed in 2 parts, designed in order to know the recruitment and selection process that companies carry out for the labor inclusion of people with disabilities; which were duly validated by 3 experts. It is concluded that only one company is interested in promoting inclusive calls for people with disabilities, but they do not provide reasonable accommodations, it was also found that those in charge of the recruitment and selection process have little information about Law No. 29973, consequently they do not know how the recruitment and selection process should be carried out in people with disabilities, and finally, companies do not turn to the Regional Labor Directorate to receive guidance regarding the standardized processes in the selection of people with disabilities.

**Keywords:** Labor inclusion, people with disabilities, recruitment, selection of personnel, private company.



# CAPÍTULO I

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se considera que el mayor capital de una empresa es el talento humano, por consiguiente, es muy importante atraer a personas altamente competentes para ocupar un puesto laboral. Las personas con discapacidad cuentan con el talento y las habilidades para ocupar un determinado puesto laboral, y por ende cada día las empresas apuestan por la contratación de ellas, mediante procesos de selección inclusivos y en iguales condiciones que al resto de personas.

En nuestro país la discapacidad es un fenómeno poco estudiado, no se cuenta con mucha información confiable que nos brinde una aproximación de cuantas empresas privadas aplican las políticas laborales diseñadas con el propósito de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad y mucho menos se sabe cómo debería de ser un proceso de reclutamiento y selección inclusiva.

Las personas con discapacidad son excluidas laboralmente y presentan las peores condiciones laborales. A ello se le suma también los prejuicios y estigmatizaciones que los coloca en una situación de desventaja, lo que conduce a que las empresas desconozcan sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad y los traten como personas incapaces de valerse por sí mismas.

Para llevar a cabo un proceso de reclutamiento y selección inclusivo para las personas con discapacidad, se realizan distintas adaptaciones, sobre todo para determinados tipos de discapacidad, para ello es necesario utilizar distintas técnicas y herramientas que permitan facilitar estos procesos.

Bajo éste contexto tenemos como pregunta de investigación ¿Cómo es el proceso de reclutamiento y selección en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno? y como preguntas específicas ¿Cómo es el



proceso de reclutamiento en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Privadas de la ciudad de Puno? , ¿Cómo es el proceso de selección en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Privadas de la ciudad de Puno? , ¿Cómo se puede mejorar el proceso de Reclutamiento y Selección en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Privadas de la ciudad de Puno?

Asumiendo como objetivo general: Analizar el proceso de reclutamiento y selección en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno, y como objetivos específicos: Describir el proceso de reclutamiento en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno; Describir el proceso de selección del personal en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno; Proponer lineamientos de mejora en el proceso de reclutamiento y selección en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno.

El presente estudio de investigación está estructurado en siete partes, considerando lo siguiente:

**Capítulo I:** Introducción: encontraremos el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación del estudio, objetivo general, específicos que guiaron el trabajo de investigación.

**Capítulo II:** Revisión de la Literatura: este capítulo contiene las referencias teóricas que se utilizó como base del trabajo de investigación.

**Capítulo III:** Materiales y Métodos: comprende la ubicación geográfica del estudio, periodo de duración del estudio, procedencia del material utilizado, población y



muestra de estudio, procedimientos de investigación, que permitieron la recolección de datos, procedimientos y análisis de resultados.

**Capítulo IV: Resultados y Discusión:** en este capítulo se da a conocer los resultados de la investigación, la discusión de cada tabla.

Por último, se detalla las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

## **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En la actualidad las personas con discapacidad no son considerados para un puesto laboral, debido a que existe barreras limitantes para incluirles laboralmente dentro de las empresas, pues de acuerdo al informe mundial sobre la discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (OMS) del año 2011, más de 110 millones de personas en el mundo vive con algún tipo de discapacidad, es decir, alrededor del 15% de la población mundial.

La Discapacidad, según la Organización Mundial de la Salud (2001), es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las delimitaciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación en situaciones vitales.

Las personas con discapacidad conforman uno de los grupos más vulnerables de la sociedad, presentan los peores resultados laborales, intervienen menos en la economía y registran tasas de pobreza a diferencia de las personas sin ninguna discapacidad. La discapacidad es compleja, y las intervenciones para superar las desventajas asociadas a ella son múltiples, integrales y varían según el entorno.

Stang (2011); menciona que en América Latina existen alrededor de 85 millones de personas con algún tipo de discapacidad, entre el 80% y el 90% de las personas con



discapacidad están desempleados o no están integrados en la fuerza laboral y casi todos aquellos que sí tienen trabajo reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria, por ende, los lleva a una situación de pobreza involuntaria, limitándolos así a poder mejorar sus condiciones de vida. Hay un alto grado de desempleo de personas discapacitadas, así como resistencia de los empleadores para dar trabajo, a este tipo de personas.

Las personas con discapacidad tienen menores probabilidades de ser seleccionados para un puesto de trabajo, y si son contratados generalmente ganan menos o no son remunerados.

La Organización Mundial de la Salud en el informe mundial sobre discapacidad del 2011, menciona que: las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con las personas sin ningún tipo de discapacidad, se encuentran ante grandes desventajas en el mercado laboral y tienen las peores condiciones laborales.

Las personas con discapacidad presentan las tasas más altas de desempleo que las personas sin discapacidad. En promedio, las personas con discapacidad, según la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad CDPD (2016); como la Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud CIF (2001) y Organización Internacional del Trabajo OIT (2008), mencionan que las personas con discapacidad muy pocas veces logran conseguir un trabajo decente. Para ello es fundamental promover los derechos de igualdad y dignidad para las personas con discapacidad, ello ayudara a favorecer la realización del potencial de los individuos, fortaleciendo la economía y enriqueciendo a la sociedad.

Crosso (2009); menciona que “las personas están incapacitadas por la sociedad, estos obstáculos se pueden superar si los entes reguladores del estado, las empresas, los profesionales y las mismas personas con discapacidad trabajan en conjunto”. Para que se



logre una igualdad plena de oportunidades e inclusión en la sociedad, es necesario conocer que las personas con discapacidad más allá de carecer de un miembro, pueden desenvolverse completamente en un puesto laboral, ello permitirá una mejora en la calidad de vida.

En el Perú, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2017), existen 2 millones 892 mil 10 personas con al menos una discapacidad forman parte de la Población en edad laboral (PET). De este total, 1 millón 668 mil 588 son mujeres (57,7%) y 1 millón 223 mil 422 son hombres (42,3%) de la PET. Y 1 millón 144 mil 380 personas que forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA), que representan al 39,6%. La población Económicamente No activa (No PEA) alcanza 1 millón 747 mil 629 personas (60,4%). También se muestra que 508 mil 70 personas (48,9%), se desempeñan como trabajadores independientes o por cuenta propia. Un segundo grupo de 281 mil 659 laboran como empleadas/os (27,1%); y un tercer grupo de 155 mil 784 personas trabajan como obreras/os.

En nuestro país existen leyes que protegen los derechos de las personas con discapacidad, pero no se da cumplimiento, como es la Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973 (2012) que se aprobó 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, en la cual menciona que la persona con discapacidad tiene los mismos derechos que el resto de la población, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales para que alcance la igualdad de oportunidades. Pero muchas entidades privadas y la sociedad misma no cumplen con la Ley de la Persona con discapacidad.



La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. Las entidades privadas que cuentan con más de cincuenta trabajadores, están obligadas a contratar personas con discapacidad, en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal. (LEY N° 29973, 2012)

En contraste con las ideas anteriores; en el Perú existe leyes y normativas, pero existe muy poca difusión; y por ende; no se sabe exactamente cuáles son las condiciones laborales y salariales con las que debe contar una persona con discapacidad, es decir; Las personas con discapacidad constituyen, uno de los grupos más abandonados, en nuestro país, debido a la situación de pobreza en que se encuentran, no obstante la existencia de prejuicios y asombro por parte de la sociedad que impiden la accesibilidad a un trabajo decente. Además de ello, las personas con discapacidad física y sensorial son los que requieren de adecuaciones en el entorno físico, ya que atraviesan una constante lucha por la igualdad de condiciones. Huerta (2006)

Ante este contexto las entidades como: el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, son los entes encargados de la promoción y fomento sobre la temática de discapacidad, para que así las entidades privadas implementen y aprobé lineamientos para la inclusión laboral, ya que las entidades privadas no cuentan con un proceso de reclutamiento y selección inclusivo, esto conlleva a la discriminación a pesar de contar con derechos, la situación de las personas con discapacidad es compleja.



## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Por lo tanto, la presente investigación pretende dar respuestas a las siguientes interrogantes:

### **1.2.1 INTERROGANTE GENERAL:**

¿Cómo es el proceso de reclutamiento y selección en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno, 2018?

### **1.2.2 INTERROGANTES ESPECÍFICAS:**

a) ¿Cómo es el proceso de reclutamiento en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno, 2018?

b) ¿Cómo es el proceso de selección en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno, 2018?

c) ¿Cómo se puede mejorar el proceso de reclutamiento y selección en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno?

## **1.3 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

El tema de estudio de investigación a tratar es trascendental porque es parte de la realidad actual del país, por altos índices de desempleo que padecen las personas con discapacidad, en la Ley N°29973 se trata un tema tan importante como es la inclusión laboral, y que a pesar de contar con las leyes en beneficio de este grupo desfavorecido siguen siendo discriminados al momento de ser incluidos laboralmente. En el Perú el 87,9% se encuentra ocupada y se desempeñan en el área laboral como: trabajadores no calificados de los servicios (28,4%), trabajadores calificados de los servicios personales (18,2%), agricultores y trabajadores calificados agropecuarios (14,4%), obreros,



operadores de las actividades mineras, canteras (8,8%), obrero de construcción, confeccionadores de productos (6,7%) y como profesionales, científicos e intelectuales (5,3%), entre las principales ocupaciones. El 12,1% de la PEA con discapacidad se encuentra desocupado.

Se considera que el mayor capital de una compañía es su talento humano, por lo tanto, es muy importante atraer a personas altamente calificadas con experiencia para los puestos de trabajo. Las personas con discapacidad disponen de ese talento, sin embargo, actualmente hay empresas, que se buscan sean más inclusivas, por ende, es necesario revelar como es actualmente el reclutamiento y selección de personas con discapacidad, es importante contar con un punto de partida para mejorar o implementar procesos de selección inclusivos y en igualdad de condiciones que al resto de personas (Antezana & Linkimer, 2015).

En nuestro país la discapacidad ha ido incrementando en los últimos años, por lo que se vuelve esencial fomentar políticas para la Inclusión de PCD al mundo laboral, en condiciones adecuadas de trabajo y con el apoyo necesario, ya que existen sectores de la sociedad que no están preparados para convivir con personas con discapacidad en sus vidas cotidianas, actualmente la PEA ocupada es mayor en la sierra con el 57,8%, seguido de la selva con 54,4% en y en la costa con 35,5%. En Lima Metropolitana se presenta una menor proporción de la PEA con 31,2%. De este total, un millón seiscientos sesenta y ocho mil son mujeres, es decir el 57,7% y un millón doscientos veintitrés mil son hombres y representan el 42,3% de la PEA.

INEI (2017) en el último censo, registran que un millón ciento cuarenta y cuatro mil personas forman parte de la PEA, que corresponden al 39,6%. La población Económicamente No activa (No PEA) alcanza un millón setecientos cuarenta y siete mil personas (60,4%). Este panorama socio laboral no es alentador, gran parte de la población



con discapacidad está impedida de poder trabajar, sólo por ser una persona con discapacidad, no existen las mismas oportunidades (económicas, sociales, culturales, laborales) y menos redes de apoyo como la bolsa laboral del MINTRA, para poder contar con una mayor inclusión laboral, lo suficientemente capaz de generar una rehabilitación e integración en las empresas que rompan este paradigma, dejando de lado temas tan importantes como el de las personas con discapacidad

En el caso concreto de una empresa, no tienen en cuenta los ajustes razonables, las modificaciones y adaptaciones necesarias en infraestructura, tecnología y políticas para la inclusión laboral. Para que las personas con discapacidad se encuentren en igualdad de condiciones, se deben implementar ajustes necesarios en los procesos de reclutamiento y selección de personal, y considerar aspectos como los siguientes: el análisis de puestos, el acceso al ambiente de trabajo, y las adaptaciones de tecnologías en el proceso de selección para el empleo, la capacitación y orientación en temas de discapacidad e inclusión al encargado de todo el proceso de selección (las entrevistas, pruebas de pre selección y selección final), y así disminuya el alto nivel de desconocimiento acerca de la Ley General de la Persona con Discapacidad N°29973, y no desconozcan de los beneficios que recibirán a la hora de contratar a Personas con Discapacidad.

Las personas con discapacidad tienen aún una menor participación en el mercado laboral, por lo que este trabajo pretende proporcionar conocimientos sobre un tema escasamente explorado en nuestra sociedad.

Nuestra investigación ayudara a disminuir muchas falencias a la hora de realizar el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad para luego contratarlas. Por lo tanto, nace el interés de esta investigación. ¿Por qué? Ayudará a incluir laboralmente a más personas que tengan alguna discapacidad. Y dará a



comprender sobre la temática de la inclusión laboral, y sus limitaciones en el proceso de reclutamiento y selección de las PCD en las Empresas Privadas.

## **1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1 OBJETIVO GENERAL**

Analizar el proceso de Reclutamiento y Selección en la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Privadas de la ciudad de Puno, 2018.

### **1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Describir el proceso de reclutamiento en la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.
- b) Describir el proceso de selección del personal en la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.
- c) Proponer lineamientos de mejora en el proceso de Reclutamiento y Selección en la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.



## CAPÍTULO II

### II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

#### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Navarro (2018) En su investigación titulada “Reclutamiento y Selección de Personas con Discapacidades”, concluye que: en los dos centros especiales de empleo, uno a nivel regional en la isla de Tenerife (SINPROMI) y otro que tiene sedes a nivel nacional (FSC Inserta), podemos decir que ambos realizan una ardua tarea por fomentar la contratación de personas con discapacidad. Ambos realizan prácticamente los mismos servicios, pero para comentar algunas diferencias, se puede decir que el primero suele realizar entrevistas a los familiares de las personas con discapacidad para conocer más sobre el candidato en cuestión, mientras que en el segundo no lo consideran necesario. Los centros especiales de Empleo, son de gran ayuda para las empresas, debido a que son las encargadas de preseleccionar a candidatos que ya cumplen con los requisitos exigidos para el puesto de trabajo, lo cual supone un ahorro de tiempo muy grande para estas. Además, asesoran a las empresas en la realización de un efectivo proceso de selección, así como de formar a las personas, ya en el propio puesto de trabajo.

Garavito (2014) En su investigación titulada “La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta”, concluye que: la responsabilidad del Estado en diseñar opciones que puedan ser manejables y fluidas, no tanto porque las personas no puedan ser incluidas en el mercado laboral como tal, sino por las barreras que se presentan para su acceso, los empresarios tienen la libertad de emplear a PCD a través de dichas estrategias o simplemente por otros mecanismos, la solución para promover la inclusión de las PCD en el mercado laboral colombiano, está



en manos de todos y cada uno de quienes conformamos la sociedad, ya que como sujetos políticos debemos participar activamente en la construcción de acciones a implementar en el marco de planes y programas gubernamentales, donde el conocimiento aunado a la voluntad política y los recursos disponibles, viabilicen el logro de objetivos sociales.

Aljaber & Quintero (2013) En la investigación titulada “Selección y Capacitación para la Inserción de Personas con Discapacidad en las empresas aseguradoras del municipio Maracaibo-Venezuela”, concluye que: las estrategias de selección del personal en las empresas Aseguradoras del Municipio Maracaibo se pudo observar fallas con respecto a los tipos de estrategias, pues los encargados del proceso de selección y capacitación de personal de Seguros La Occidental y Catatumbo no cuentan con un personal capacitado al momento de realizar entrevistas a personas con discapacidades sensoriales. Tampoco no realizan pruebas de conocimiento escritas u orales, solo se basan en el resumen curricular. No obstante, en caso de una persona con discapacidad no omiten las pruebas psicológicas o de personalidad, se aplican de manera oral.

Velasco (2013) En su investigación titulada “El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México”, concluye que: la participación del sector de las personas con discapacidad en la elaboración de normativas se ha identificado en dos momentos con pocas posibilidades de influencia: a través de la colaboración en la Junta de Gobierno del CONADIS, en la que solo tienen voz y no voto y de manera directa con los representantes de la comisión legislativa encargada de los asuntos de discapacidad. Si bien es evidente el interés actual por permear en la legislación los lineamientos de la Convención, en ambos casos se observan limitaciones tanto por intereses partidistas como económicos. Mientras que en España solo se incrementan medidas ya establecidas y no se añaden nuevas políticas para atender las problemáticas actuales a nivel laboral, en México el último intento por alinear



la legislación, no alcanzó a tocar el tema laboral y se siguen promoviendo medidas de integración laboral.

Forcada (2015) En su artículo científico “La Inserción de Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Privado”, concluye que: no es posible definir tendencias, dado que, se desconoce la población total de las personas con discapacidad que trabajan en empresas privadas. El motivo por el cual la mayoría de las empresas entrevistadas ha decidido emplear a persona con discapacidad fue una cuestión de responsabilidad social empresaria. Por tal razón, casi la totalidad de estas empresas forma parte del Club de Empresas Comprometidas con la empleabilidad de personas con discapacidad (CEC), quien trata de articular las cuatro partes intervinientes: familia, sistema educativo, Estado y empresas, para lograr una sociedad más justa y equitativa.

Contreras (2016) En su investigación titulada “Discriminación, Estigmatización y Exclusión Laboral a Personas en Situación de Discapacidad -Chile”, concluye que: las barreras más comunes que rodean los diversos contextos, tanto de los procesos de reclutamiento y selección y gestión de capacitación, son subsistemas estructurales para el acceso al trabajo y desarrollo continuo; cada vez que una persona con limitaciones físicas, psíquicas, sensoriales, entre otras, no puede participar en igualdad de condiciones en alguna convocatoria para ofertas de empleos o capacitaciones, se encuentra en una situación de vulneración de derechos, ya que los actuales modelos de reclutamiento y selección y gestión de capacitación de MDS y sus Servicios asociados carecen de matices para visibilizar la variable discapacidad en tales procesos, a esto hay que agregar que actualmente no existen leyes que obliguen a los empleadores a tomar este tipo de acciones si bien las iniciativas legales aún se mantienen en discusión, la voluntad política para avanzar en estos temas ha sido escasa.



### 2.1.2 A NIVEL NACIONAL

Davies (2014) En su investigación titulada “Propuesta de mejora para el reclutamiento - selección e inducción de personas con discapacidad física en el hospital Almanzor Aguinaga Asenjo-Chiclayo 2013”, concluye que: Durante el proceso de reclutamiento, existe 2 debilidades, la primera es que no cuentan con una fuerte campaña de difusión referente a sus convocatorias en las redes sociales. La segunda debilidad es que no cuentan con una amplia base datos, la cual contienen un buen número de personas que van quedando de convocatorias anteriores. En cuanto al proceso de selección también identificó 3 debilidades , la primera de ellas es que no tienen un área especializada para llevar a cabo de manera óptima el proceso de reclutamiento-selección y por ende, no existe un equipo especializado en el proceso de reclutamiento y selección, la segunda debilidad de este proceso son las entrevistas, tardan más de un mes, y por ello es necesario proponer un tipo de entrevista especial para estos casos en donde este proceso de entrevista no demande más de una semana y media. Como ultima debilidad un 70% de los encuestados se siente bajo presión en las entrevistas y esto se debe a falta de un experto en tema de entrevistas con personas con discapacidad.

Hernández, Hernández, & Vives (2019) En su investigación titulada “La discriminación en los procesos de selección laboral: el caso de las personas con discapacidad en Lima metropolitana”, concluye que: existen procesos de convocatoria de personal que se realizan de manera pública y abierta dirigida a potenciales postulantes. No obstante, en el caso de las personas con discapacidad física, la presencia de su condición genera una problemática al momento de conseguir una oportunidad laboral, lo que implica una tasa de respuesta 78% de discriminación hacia este grupo. Además, existe un cierto grado de disposición y apertura para incluir a las personas con discapacidad en el mercado laboral, sin distinciones y con igualdad de oportunidades;



pero la falta de información se puede convertir en una limitante para los potenciales empleadores, así como los adecuados medios de accesibilidad en la vida diaria de las personas con esta condición.

Ramos (2017) En su investigación titulada “Empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector retail, Lima – 2016”, concluye que: existe relación moderada positiva entre el empleo con apoyo y la inserción laboral, además, existe relación moderada entre la formación pre laboral y la inserción laboral, e indica que existe relación moderada entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral determinada por el Rho de Spearman = 0,5490, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .

### **2.1.3 A NIVEL REGIONAL**

Alfaro (2015) En su investigación titulada “Factores limitantes que intervienen en la contratación del personal con Discapacidad en la Municipalidad Provincial de Puno 2014”, concluye que: los mecanismos de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad son los factores siguientes: grado de instrucción, nivel de capacitación, experiencia laboral y otros, que inciden en la no contratación de las personas con discapacidad. La mayoría de las personas con discapacidad cuentan con estudios superiores sin embargo no se les contrata, infringiendo el marco normativo vigente ley N°29973 y su reglamento muy pocas personas con discapacidad cuentan con experiencia laboral, esto debido a que no se les brinda la oportunidad laboral.

Maldonado (2012) En su investigación titulada “Procesos de Reclutamiento y Selección e Inclusión Laboral del Personal con Discapacidad en la Municipalidad Provincial San Román”, concluye que: existe ausencia de mecanismos en los procesos de reclutamiento y selección exclusivamente para las personas con discapacidad se



reflejan en la más exigua convocatoria para la contratación de personal y falta de fomento de empleo en la Municipalidad Provincial de San Román. No existe oferta laboral para las personas con discapacidad en Municipalidad Provincial de San Román, a pesar de contar con una Oficina Municipal de Apoyo a las personas con discapacidad (OMAPED).

Ccoarite (2012) en su investigación titulada “Condiciones de vida laboral de las personas con discapacidad en el distrito de Sandia”, concluye que: sobre la situación de vida que presenta la población vulnerable en Sandia están determinadas por el arquetipo y estigmatización de la misma población, algunos tienen independencia económica y funcional, otros en cambio son dependientes económica y funcionalmente, porque para sus actividades cotidianas requieren de la ayuda de los familiares directos en este caso de los padres. No gozan de servicios de salud general ni especializada y en un alto porcentaje son personas sin instrucción lo que explica su situación de exclusión, marginación y extrema pobreza.

Castro (2017) En su investigación titulada “Situación laboral y nivel de satisfacción de necesidades básicas de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno durante el año 2015”, concluye que: no existen las condiciones laborales de empleo y trabajo para las personas con discapacidad en la ciudad de Puno, en su mayoría son excluidos del mercado laboral de trabajo, el 50.98% se encuentran en situación de desempleo, el 34.62% dependen económicamente de sus padres y familiares y el 19.23% del cónyuge. Por otro lado, las que cuentan con empleo en un 60% son trabajadores independientes y el 24% trabajan hasta por periodos superiores a 8 horas diarias con el fin de obtener un nivel de ingreso adecuado como para poder satisfacer sus necesidades fisiológicas. Además, es importante mencionar que las personas con discapacidad se encuentran preparadas y capacitadas, el 47.06% tiene nivel de educación superior.



## **2.2 MARCO TEORICO**

### **2.2.1 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Chiavenato (2009) Explica que la administración de recursos humanos depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables.

Dessler & Varela (2011) La administración de recursos humanos se refiere a las prácticas y políticas necesarias para realizar los análisis de puestos adecuados, planear y reclutar, seleccionar a los candidatos, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización. Además, dentro de la organización debe existir la igualdad de oportunidades, normas éticas, salud y la seguridad de los empleados, así como el trato justo.

Por lo tanto, la administración de Recursos Humanos está compuesta por lineamientos necesarias que permiten realizar un mejor análisis de puestos, el reclutamiento idóneo, y seleccionar a los candidatos capaces de asumir el cargo, evaluando su habilidades y destrezas, dentro de un ambiente adaptado por la empresa o institución.

### **2.3 PROCESO DEL RECLUTAMIENTO**

El reclutamiento es el primer Proceso de la Gestion del Talento Humano al respecto Chiavenato (2009) manifiesta: El reclutamiento es un proceso de comunicación; dentro y fuera de la organización, que divulga y ofrece oportunidades de trabajo al



Mercado de Recursos Humanos, lo fundamental es que atraiga candidatos para que sean seleccionados, mediante un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a postulantes calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa.

Fundamentalmente es un sistema de información, mediante el cual la empresa divulga y ofrece al mercado de recursos humanos, puestos de trabajo y así atraiga a nuevos candidatos preparados.

Por otra parte, Alles (2006) define que el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. La empresa que es el Mercado Laboral oferta vacantes y oportunidades, salarios y la imagen empresarial al Mercado de Recursos Humanos.

### **2.3.1 FUENTES DE RECLUTAMIENTO**

R. Wayne (2010) Nos anuncia que son los espacios donde se localizan los candidatos calificados, como las universidades o los competidores. (...). Cuando una empresa identifica las fuentes de candidatos, usará los métodos apropiados para el reclutamiento, ya sea interno o externo, para lograr los objetivos que persigue. Un candidato responde a los esfuerzos de reclutamiento de la empresa mediante la entrega de datos profesionales y personales, ya sea en una solicitud de empleo o en un currículum, dependiendo de la política de la compañía. (p. 132).

### **2.3.2 FUENTES DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO**

Chiavenato (2007) en su libro “La Administración de Recursos Humanos” refiere sobre el reclutamiento externo, como candidatos que provienen de fuera siempre que exista una vacante para cubrir el puesto dentro de la organización, es decir, con



candidatos externos para ello se debe contar con los archivos de candidatos que se hayan presentado anteriormente, la recomendación de los empleadores de la empresa, los carteles o anuncios en la puerta de la empresa, el contacto con asociaciones de profesionales, universidades, escuelas e instituciones sin dejar de lado, las conferencias y ferias de empleo, además de ello, los convenios con otras empresas del mismo mercado, en términos de cooperación mutua y finalmente los anuncios en periódicos, revistas y el reclutamiento en línea (online) internet.

Vértice (2008) Da a conocer las fuentes del reclutamiento externo:

**Base de Datos de Solicitudes;** Esta se utiliza en el momento que la empresa cuenta con una base de datos elaborada, aquellas solicitudes almacenadas en su banco de datos, este método genera menos gastos monetarios en el reclutamiento, se debe tener en cuenta que la base de datos debe estar actualizada, clasificada y ordenada.

**Anuncios en Prensa;** Es una de las fuentes más utilizadas por la empresa para dar a conocer su necesidades de reclutamiento, en casos de un reclutamiento intensivo suelen ser de manera útil ya que brindan una gran cantidad de postulantes , por consiguiente esto enriquece el proceso de reclutamiento ; para ello se debe utilizar el medio correcto considerando que las personas que se requieren para el proceso puedan enterarse por medio del canal comunicativo que la empresa decida contratar, cada medio utilizado es diferente, y de acuerdo al perfil del puesto que se requiere dentro de la empresa.

**Internet;** La tecnología en nuestra comunidad se ha convertido en una de las más grandes herramientas para reclutar personal que las empresas necesitan, ya que es útil, barato y versátil para captar una nueva cartera de candidatos. Las empresas anuncian a través de portales específicos de empleo o página web corporativa.



En conclusión, se habla del reclutamiento externo como una fuente determinada para buscar un candidato idóneo y llenar la vacante disponible, por lo tanto, se pretende cubrir con postulantes externos que son atraídos por las técnicas que utilizan las empresas, esto permite renovar los recursos humanos de la empresa.

### **2.3.3 FUENTES DE RECLUTAMIENTO INTERNO**

Dessler & Varela (2011) para comenzar plantea que los colaboradores actuales de la empresa son la mejor opción para cubrir las plazas vacantes dentro de la organización, y de esa manera se promueve el crecimiento profesional de los colaboradores. Los puestos vacantes con colaboradores internos tienen mayores ventajas, disminuyendo el periodo de entrenamiento dentro del puesto de trabajo, y lo más importante contribuye y mantiene la motivación del personal.

Chiavenato (2009) menciona acerca del reclutamiento interno, es cuando existe una vacante disponible dentro de la empresa y se trata de llenarla mediante la colocación de sus mismos empleados, los cuales pueden ser promovidos o trasladados involucrando a todos los sistemas y bancos de datos. Así, el reclutamiento interno implica el traslado de personal de un área a otra área, las promociones, transferencia con promoción de personal, sin dejar de lado los planes de carrera esto permite exigir una intensa y continua coordinación e integración entre el departamento de reclutamiento y los demás departamentos de la empresa.

#### **Ventajas**

1. Aprovecha mejor el potencial humano de la organización.
2. Motiva y fomenta el desarrollo profesional de sus trabajadores actuales.
3. Incentiva la permanencia de los trabajadores y su fidelidad a la organización.



4. Ideal para situaciones estables y de poco cambio en el contexto.
5. No requiere la ubicación organizacional de los nuevos miembros.
6. Probabilidad de mejor selección, porque los candidatos son bien conocidos.
7. Costo financiero menor al reclutamiento externo.

#### Desventajas

1. Puede bloquear la entrada de nuevas ideas, experiencias y expectativas.
2. Facilita el conservadurismo y favorece la rutina actual.
3. Mantiene casi inalterado el patrimonio humano actual de la organización.
4. Ideal para empresas burocráticas y mecanicistas.
5. Mantiene y conserva la cultura organizacional existente.
6. Funciona como un sistema cerrado de reciclaje continuo.

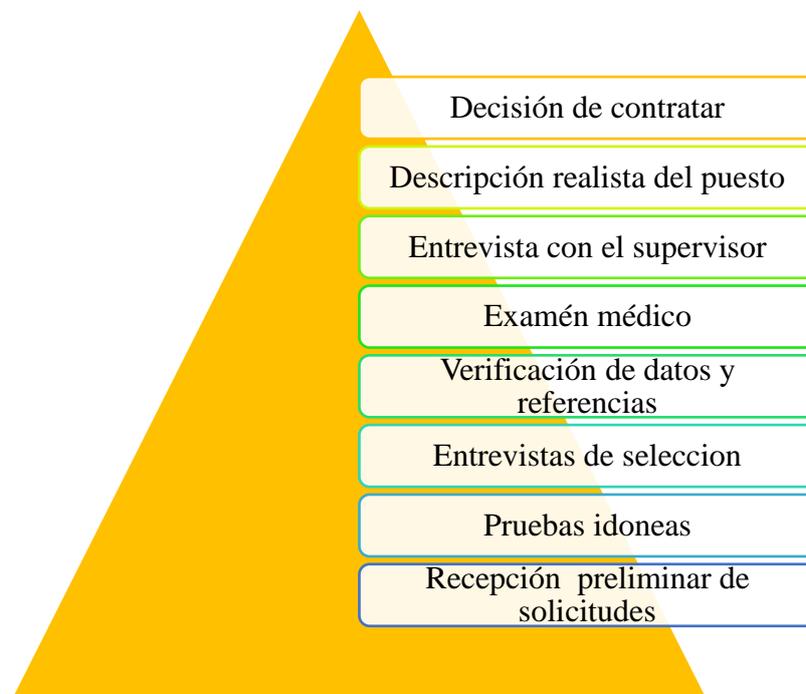
## **2.4 PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL**

De acuerdo con Chiavenato (2007) La selección de personal forma parte del proceso de integración de recursos humanos, y es el paso que sigue al reclutamiento. El reclutamiento y la selección de recursos humanos deben ser considerados como dos fases de un mismo proceso: el ingreso de recursos humanos a la organización. Si el reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamar la atención, de incrementar la entrada y, por lo tanto, una actividad positiva de invitación, la selección es una actividad de oposición, de elección, de escoger y decidir, clasificar, filtrar la entrada, en la selección, la tarea básica es escoger, entre los candidatos reclutados aquellos que tengan más probabilidades de adecuarse al puesto y desempeñarlo bien.

Con base en Alfaro (2012) La selección de personal es un subproceso importante. Una vez que se integra un grupo de solicitantes adecuado, por medio del reclutamiento,

comienza el proceso de selección de personal., que es una actividad de escoger, de opción, de decisión, de filtración de entrada (insumos) de calificación y, por lo tanto, respectiva.

En concordancia con estos 2 autores, el proceso de selección de personal pretende incrementar la eficiencia del desempeño del talento humano, así como la eficacia de la empresa, por consiguiente, busca incrementar el capital organizacional del mismo y enriquecerlo por lo cual las personas con discapacidad están actos para desenvolverse en un puesto laboral. Una vez que las empresas disponen de personal para cubrir el puesto solicitado es indudable que continuará otra fase de un proceso que está representada por la selección, misma que alude a decidir sobre la elección del candidato final basándose en los resultados de sus evaluaciones, disposición, desenvolvimiento y la adhesión a trabajar en equipo.



**Figura 1:** Pasos del Proceso de Seleccion

**FUENTE:** (Werther & Keith , 2011)



## 2.4.1 BASES DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Descripción y análisis de puesto:

En esta descripción se presentan los contenidos intrínsecos del puesto de trabajo así como los contenidos extrínsecos que conlleva el mismo, se detallan las especificaciones que se le piden a los postulantes en particular, en los medios intrínsecos se enumeran los contenidos como responsabilidades, ocupaciones, obligaciones y tareas que el puesto de trabajo conlleva, sin olvidar el nivel de impacto de la tarea en el puesto y hacia los demás puestos.

Técnica de incidentes críticos:

En esta técnica el jefe inmediato es el pilar fundamental, es el que lleva un diario sistemático y juicioso de las habilidades, conocimientos y aptitudes que su colaborador tiene que tener para realizar las tareas y responsabilidades que el puesto conlleva, en donde se anota los comportamientos ansiados e idóneos en el puesto de trabajo y en el entorno laboral.

Solicitud de personal:

Es un proceso fundamental en la selección del personal de tal manera que se formula los requisitos del puesto, el jefe solicita a una persona para que ocupe un puesto vacante. Los requisitos del personal permiten un mejor sistema estructurado de características mínimas que tendrá que tener el candidato para ocupar el puesto, a la par se describen los horarios, las responsabilidades, tareas y funciones que desempeñara en el puesto.

Análisis de puestos en el mercado:

En un mundo en constante cambio, los puestos cambian y, muchas veces, es necesario saber lo que hacen otras empresas. En esos casos, se utiliza el análisis de puestos comparables o similares que hay en el mercado para recabar y conseguir



información, sobre los puestos representativos o de referencia en el mercado; así los diseñan mejor y los adaptan a las nuevas demandas del mercado.

Hipótesis de trabajo:

En caso de que ninguna de las opciones preliminares se pueda utilizar para obtener información respecto al puesto, se emplea una hipótesis de trabajo, una previsión aproximada del contenido del puesto y lo que exige del ocupante en forma de una simulación inicial.

## **2.4.2 TÉCNICAS DE SELECCIÓN**

Chiavenato (2009) define “Luego de obtener la información básica respecto al puesto a cubrir, ahora toca obtener información respecto a los candidatos que se presentan a la empresa, el paso siguiente es elegir las técnicas de selección adecuadas para conocer, comparar y escoger a los mejores candidatos para el puesto”.

La entrevista de Selección:

Chiavenato (2009) explica que; La entrevista de trabajo es un intercambio de información entre dos personas, el entrevistado y entrevistador, este último recaba los datos del candidato evaluando los conocimientos técnicos y especializados. Por un lado, está el entrevistador quien toma la decisión final y, por el otro lado el entrevistado.

La entrevista de trabajo es la técnica que ayuda a complementar la información que se posee del candidato como lo es el currículum. En la entrevista se contrasta la información existente de la persona, se trata de conocimientos, habilidades, comportamientos y motivaciones. Todo lo que el candidato al puesto presenta se analiza, desde el lenguaje no verbal, la apariencia, entre otros.



**Figura 2:** Etapas de una Entrevista

**FUENTE:** (Werther & Keith , 2011)

Pruebas de conocimientos o de capacidades:

Las pruebas de conocimientos son instrumentos que evalúan el grado de cognición de los postulantes para el puesto a cubrir. Busca medir el grado de conocimiento profesional o técnico, por otra parte, las pruebas de capacidad son modelos de trabajo que se utiliza para verificar el desempeño de los postulantes.

Pruebas psicológicas:

Pruebas psicológicas es utilizada como medida del desempeño del candidato, los resultados de las pruebas del postulante se comparan con los patrones de resultados de muestras características para obtener resultados en porcentajes. Las pruebas psicológicas exhiben tres características que las entrevistas y las pruebas tradicionales no reflejan: el Pronóstico, Validez y Precisión.

Pruebas de personalidad:

La personalidad es un conjunto de rasgos y habilidades que la diferencian de las demás, significa la integración de características que se relacionan con los aspectos permanentes de una persona. Las pruebas de personalidad. En este rango están las



pruebas de expresión (expresión corporal) como el PMK, el psicodiagnóstico miocinético de Mira y López y las pruebas proyectivas (proyección de la personalidad), como el psicodiagnóstico de Rorschach, la prueba de percepción temática (TAT), la prueba del árbol de Koch, la prueba de la figura humana de Machover, la prueba de Szondi, etc.

#### Técnicas de simulación:

Las técnicas de simulación es la dinámica de grupos, y reemplazan el procedimiento verbal o la práctica de acción social. La principal técnica de simulación es el psicodrama, lo que permite analizar y diagnosticar su propio esquema de comportamiento. Las técnicas de simulación se utilizan como complemento del diagnóstico, o sea, además de los resultados de las entrevistas y de las pruebas psicológicas, el postulante es supeditado a una situación relacionada con el papel que desempeñará en la empresa y ello proporcionara una perspectiva más realista de la conducta que el propio candidato puede evaluar su capacidad para el puesto.

Tabla 1

*Las cinco categorías de técnicas de selección de personal*

Entrevista de selección	Entrevista dirigida (con ruta preestablecida) Entrevista libre (sin ruta definida)
Pruebas de conocimientos o de capacidad	Generales: Cultura general Idiomas Especiadas: Conocimientos técnicos Cultura profesional
Pruebas psicológicas Pruebas de personalidad	Pruebas de aptitudes: Generales Especiales Expresivas: PMK Proyectivas: Rorschach Prueba del árbol TAT Inventarios: De motivación De intereses
Técnicas de simulación	Psicodrama, dinámica de grupo Dramatización (role playing)

**FUENTE:** (Chiavenato, 2009)

## 2.5 DISCAPACIDAD

Como señala la Organización Mundial de la Salud (2001) “La Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

### 2.5.1 TIPOS DE DISCAPACIDAD

Como señala la página web Includeme.com (2019) las discapacidades pueden manifestarse de distintas maneras en las personas, aun cuando tengan el mismo tipo de discapacidad. Ciertas discapacidades pueden estar ocultas o no pueden apreciarse fácilmente.

Discapacidad motriz: Este tipo de discapacidad trae consigo la disminución total o parcial de uno o más miembros del cuerpo, lo que dificulta la realización de actividades motoras convencionales.



Causas: Los factores que pueden producir la discapacidad motriz pueden ser los infecciosos (poliomielitis), los virales (Síndrome de Guillain Barré), los neumáticos (Accidentes Cerebro Vasculares y artritis reumatoidea), los neurológicos (malformación arteriovenosa en médula o cerebro, parálisis cerebral, esclerosis múltiple, mielomeningocele, traumatismo craneoencefálico y espina bífida), los musculares (distrofias) y los que guardan relación con los traumatismos (amputaciones, lesiones medulares y traumatismo craneoencefálico).

### Clasificación

Hay diferentes tipos de clasificaciones:

Según déficit de movimiento:

- Paresias: Disminución de la fuerza muscular.
- Plejías: pérdida total del movimiento.

Según la cantidad de miembros afectados:

- Monoplejía
- Hemiplejía
- Diaplejía
- Paraplejía
- Cuadriplejía

Características: La mayor dificultad que se le presenta a una persona con esta discapacidad para lograr su independencia son las barreras arquitectónicas, las cuales impiden o complican su desplazamiento (cordones de vereda, escalones, puertas angostas, rampas mal diseñadas, veredas rotas, alfombras, baños no adaptados, transporte público sin rampa, entre otras). Si dichos obstáculos son superados, quienes



forman parte de dicho colectivo social podrían desarrollarse con mayor facilidad en todos los ámbitos sociales, culturales y educativos de los que participan.

Discapacidad auditiva: Es la falta total o parcial en la percepción que se evalúa por el grado de pérdida de la audición en cada oído.

Las personas con esta discapacidad se distinguen entre:

- Sordas: poseen una deficiencia total o profunda.
- Hipoacúsicas: poseen una deficiencia parcial, es decir, que cuentan con un resto auditivo el cual puede mejorar con el uso de audífonos (aparato electrónico que amplifica los sonidos).

La discapacidad auditiva aparece como invisible, ya que no presenta características físicas evidentes. Se hace notoria fundamentalmente por el uso del audífono y en las personas que han nacido sordas o han adquirido la pérdida auditiva a muy temprana edad, por el modo de hablar.

Características:

La lengua de señas posee una estructura gramatical propia y se basa en gestos que refieren a imágenes de las cosas, objetos o conceptos a expresar.

No es un conjunto de gestos desordenados, incompletos, escasamente estructurado y/o limitado a expresiones concretas.

No es universal, cada país tiene su propia lengua de señas e, incluso, ésta varía entre provincias o regiones.

Si, en cambio, es una lengua viva que se modifica con el uso de cada hablante y está en permanente crecimiento ante el surgimiento de nuevos conceptos a través del tiempo.

Además de las manos, la lengua de señas pone en juego toda la expresión corporal (gestos, movimientos, etc.)



Posee igual complejidad y velocidad que la lengua oral.

Contiene giros idiomáticos propios (señas propias de la comunidad sorda, de compleja traducción a la lengua oral y que se caracterizan por no tener necesariamente algún tipo de modulación, como sí lo tienen las demás señas).

Sus etapas de adquisición son muy semejantes a las que atraviesan los niños oyentes en el aprendizaje del lenguaje oral.

#### Clasificación y causas

Según su origen, las podemos clasificar en:

- Genéticas: son hereditarias
- Adquiridas: la discapacidad se adquiere durante alguna etapa de la vida
- Congénitas: estas, a su vez, se clasifican en prenatales, por una enfermedad que adquirió la madre durante el embarazo (sarampión o rubéola); y perinatales, por traumas del parto, prematuridad, partos prolongados y anoxias (falta de oxígeno).

La discapacidad auditiva no viene acompañada necesariamente de otra discapacidad, lo que destierra el mito de que las personas sordas tienen un intelecto menor. La edad de comienzo de la sordera es un factor a tener en cuenta, por eso se divide en congénita, del nacimiento a los tres años y después de los tres años.

En las personas que adquieren la discapacidad después de los tres años, pueden recordar la lengua oral, es decir que su competencia lingüística podrá ser enriquecida a partir de la experiencia acumulada. Otro factor que va a influir en la adquisición del lenguaje y desarrollo de su intelecto es que la sordera no esté acompañada de otro trastorno o patología asociada.



Discapacidad visual: Dependiendo del grado de limitación de la visión, se suele distinguir entre personas ciegas, que no obtienen información a través del canal visual; y personas con disminución visual, quienes en cambio sí la adquieren mediante dicho canal.

A su vez, dentro del grupo de personas con disminución visual hay diversas manifestaciones, las cuales se rigen de acuerdo al tipo de limitación, ya sea por agudeza o por campo visual. Esta clasificación no es exhaustiva, pero sirve a grandes rasgos para trazar una distinción entre los tipos de discapacidad visual más frecuentes.

En el mundo hay aproximadamente 285 millones de personas con discapacidad visual, de las cuales 39 millones son ciegas y 246 millones presentan baja visión. Este tipo de discapacidad se muestra por una disminución total o parcial de la vista. Se debe tener en cuenta el campo visual (espacio visible con la mirada fija en un punto) y la agudeza visual (capacidad del ojo para percibir objetos).

Hay dos diferentes clasificaciones de la disminución de la vista que son:

- Ceguera: Pérdida completa del sentido de la vista.
- Disminución visual: pérdida parcial del sentido de la vista.
- Es importante diferenciar entre una persona que nace con una limitación visual total o parcial, y una persona que adquiere la limitación en algún momento de su vida. Esta divergencia implica, entre otras cosas, que las personas que nacieron ciegas no tuvieron acceso a la información visual y por lo tanto no tendrán noción, por ejemplo, de las posturas corporales culturalmente establecidas, o de los colores; mientras que las personas que han adquirido la limitación a lo largo de su vida sí tendrán esas nociones.
- Herramientas que permiten el acceso a la lectura a personas con discapacidad visual:



- Sistema Braille
- Bibliotecas sonoras
- Software JAWS (Jobs Access With Speech): con la incorporación de los ordenadores a la vida cotidiana se ha popularizado entre las personas con discapacidad visual el acceso a la lectura a través de este programa informático, que es un lector de pantalla. La utilización de este programa depende de que el material esté digitalizado y, ese mismo archivo permite a las personas con disminución visual acceder a la lectura agrandando el tamaño de fuente.

Discapacidad intelectual: Esta discapacidad no se trata de una enfermedad, sino de un estado que acompañará a la persona a lo largo de toda su vida.

Su definición ha variado con el correr de los años, sin embargo, hoy el término más aceptado es el de discapacidad intelectual, que hace hincapié en que el déficit se ubica en su desarrollo intelectual. Lo más importante, en este sentido, y más allá de cualquier nominación, es que no se pierda el concepto de la persona en su dimensión integral.

Es importante destacar que al decir “discapacidad intelectual” no se logra englobar todas las características del colectivo ya que constituyen un grupo heterogéneo, tampoco el déficit intelectual puede pensarse como una categoría constitutiva del sujeto, donde la personalidad sería moldeada por el retraso.

La visión conceptual que prevalece actualmente es la que va dirigida primordialmente a encontrar los apoyos adecuados para cada persona, pero aún hoy existe mucho desacuerdo entre los teóricos y continúa el debate sobre qué es la discapacidad intelectual y cuál es su definición.



## **2.6 MARCO LEGAL DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **2.6.1 TRABAJO Y EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

#### **LEY N°29973 Y SU REGLAMENTO**

##### Artículo 45. Derecho al trabajo

45.1 La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

45.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones.

##### Artículo 46. Servicios de empleo

46.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo.

##### Artículo 47. Medidas de fomento del empleo

47.1 El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad.



47.2 Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

#### Artículo 49. Cuota de empleo

49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

#### Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad

50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

50.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. (Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N°29973, 2012).



## 2.6.2 CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TRABAJO Y EMPLEO

### Artículo 27. Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;



- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio. (Convención sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad, 2016).

### **2.6.3 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ SOBRE TRABAJO Y EMPLEO**

De conformidad con lo establecido por el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y sus modificatorias; el numeral 5.2 del artículo 5 de la



Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias; la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y sus modificatorias, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, y sus modificatorias; la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobada por Decreto Supremo N° 019-2019-TR; y la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobada por Resolución Ministerial N° 285-2019-TR.

Artículo 22°.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23: La Constitución Política del Perú señala que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente, a la persona con discapacidad que trabaja.

Artículo 24°.- La Constitución Política del Perú manifiesta que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
- Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.



Artículo 27°.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido Arbitrario. (Constitución Política del Perú, 1993).

#### **2.6.4 AJUSTES RAZONABLES PARA EL ACCESO AL EMPLEO**

Según MINTRA (2016) En la Norma Técnica para el diseño, implementación y ejecución de Ajustes Razonables para el Empleo de Personas con Discapacidad en el sector Privado manifiesta lo siguiente:

Artículo 5.- Convocatoria de ofertas de empleo y solicitud de ajustes razonables

5.1. En cada convocatoria de ofertas de empleo, el empleador otorga expresamente la posibilidad de solicitar ajustes razonables en el proceso de selección.

5.2. La persona con discapacidad que postula a un puesto de trabajo puede solicitar ajustes razonables en el proceso de selección. Para ello, puede presentar el formato contemplado en el anexo de la presente norma y adjuntar la documentación que estime pertinente.

5.3. El empleador debe guardar reserva sobre la información que la persona con discapacidad haya revelado, así como asegurar la confidencialidad de los documentos de sustento proporcionados.

5.4. Los ajustes razonables solicitados deben ser implementados antes del inicio del proceso de selección.

5.5. Si el postulante con discapacidad no solicitó ajustes razonables, pero el empleador evidencia la necesidad de los mismos, debe actuar inmediatamente o efectuar las reprogramaciones necesarias en el proceso de selección.



## **2.7 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE UNA EMPRESA INCLUSIVA**

Antezana & Linkimer (2015), una empresa inclusiva está abierta a la diversidad en todos sus procesos, incluidos los de reclutamiento y selección de personal. Estas empresas inclusivas no solo basan esos procesos en los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, sino que fomenta la contratación de personal con discapacidad derribando mitos y prejuicios.

La contratación de personal con discapacidad se promueve de muchas maneras:

Atraer a las personas con discapacidad a participar en sus procesos de selección.

Llevar a cabo iniciativas o proyectos dirigidos a la búsqueda de personal idóneo con discapacidad, para lo cual puede buscar alianzas con institutos de formación profesional, centros de colocación públicos o privados, organizaciones como los centros especiales de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Estar anuente a implementar ajustes razonables y a brindar las ayudas técnicas necesarias para posibilitar que las personas con discapacidad participen de sus procesos de reclutamiento y selección.

Capacitar y sensibilizar a su personal, en especial al de recursos humanos o quienes están encargados del reclutamiento y la selección.

Estas empresas deben contar con una política de inclusión laboral, que promueva la diversidad en su personal y que procure la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas las facetas de su quehacer: en su misión, visión, objetivos, en su relacionamiento con sus empleados/as, proveedores, clientes, socios, etc. Las empresas inclusivas reconocen el valor agregado que el recurso humano con discapacidad puede aportar a su organización. Por ello, todos sus puestos de trabajo en todos los niveles, están abiertos a aquellos candidatos talentosos que cumplan con los requerimientos del



puesto, independientemente de su sexo/género, etnia, discapacidad, orientación sexual, edad, entre otros.

### **2.7.1 RECLUTAMIENTO**

La etapa de reclutamiento es el proceso de identificar y captar candidatos para ocupar las vacantes de la organización. Para promover el acceso y participación de personas con discapacidad se recomienda considerar los siguientes puntos:

En los anuncios de ofertas de empleo que publique la empresa se debe incluir el compromiso con respecto a la igualdad de oportunidades para los candidatos y las candidatas, con o sin discapacidad.

Intentar recibir el mayor número posible de solicitudes de personas con discapacidad calificadas. Para ello, se podría difundir la oferta de empleo a través de organizaciones de personas con discapacidad, universidades, etc. Es importante cerciorarse que las ofertas de empleo se difundan en un formato accesible para todas las personas.

Describir las características de los puestos de trabajo según las funciones a desempeñar, el nivel educativo requerido, los conocimientos, experiencia, habilidades, aptitudes, etc.

Al encontrar al candidato con discapacidad que cuente con las calificaciones para el puesto, la empresa debería estar en disposición de realizar los ajustes razonables al lugar de trabajo, al puesto de trabajo y a las condiciones de trabajo con el fin de potenciar al máximo las capacidades de esa persona. (Antezana & Linkimer, 2015)



## 2.7.2 SELECCIÓN DE PERSONAL

Morán (2008), los procesos de selección para personas con discapacidad son más prolongados que un proceso selección ordinario. Es debido a que se requiere de un análisis mucho más profundo de la persona y de su discapacidad, a la hora de realizar el proceso de selección. En esta etapa se lleva a cabo las entrevistas y pruebas para escoger al candidato más idóneo para cubrir la vacante. Al respecto se recomienda lo siguiente:

Las entrevistas y pruebas de selección deben ser accesibles para las personas con discapacidad, de tal manera que puedan demostrar sus aptitudes, conocimientos, capacidades específicas y potencialidades adecuadas para el puesto de trabajo. El criterio de selección debe ser examinado de manera cuidadosa para garantizar que no se excluyan inadvertidamente a las personas con discapacidad.

Es fundamental que el equipo encargado de la realización de las entrevistas, pruebas, preselección y selección final, esté adecuadamente capacitado y orientado en temas de discapacidad, con la finalidad de evitar la interferencia de prejuicios o actitudes negativas hacia los candidatos y las candidatas con discapacidad durante este proceso.

Para la realización de entrevistas y pruebas de selección se deben efectuar los ajustes razonables para que la participación de las personas con discapacidad se dé en un marco de equidad e igualdad de oportunidades.

Tabla 2

*Recomendaciones específicas para entrevistas de trabajo a personas con discapacidad.*

Deficiencias físicas	Deficiencias sensoriales Auditivas	Deficiencias sensoriales visuales	Deficiencias Intelectuales
Realice la entrevista en un lugar accesible para la persona entrevistada.	Antes de la entrevista, averigüe si el/la candidata/a sabe leer los labios y procure situarse de cara a la persona durante la reunión y cuando le guíe por las instalaciones donde se realizará la misma.	Identifíquese y presente a todas las personas que se encuentren en el lugar de la entrevista.	Preste total atención a la persona entrevistada.
Antes de brindar ayuda, pregunte a la persona si la necesita.	Si la persona llega con un/a intérprete no le hable a él/ ella, diríjase directamente a la persona a entrevistar.	Cuando le invite a sentarse, coloque la mano de la persona entrevistada en el respaldo o el brazo de la silla y brinde indicaciones verbales acerca de la disposición de la sala.	En lugar de corregirle, animele.
No manipule las ayudas técnicas que utilice la persona (silla de ruedas, muletas, bastones, etc.), a menos de que se le pida.	Resista la tentación de hablar como si esa persona tuviera dificultades para expresarse; no levante la voz.	Antes de moverse de un lado a otro, informe a la persona entrevistada de lo que va a hacer	No muestre una expresión de inquietud.
Cuando hable de pie con una persona que está en silla de ruedas o con muletas más de unos cuantos minutos, siéntese para estar a la altura de los ojos de dicha persona.	En muchos casos, elevar el volumen de voz no hace la diferencia.	Si está realizando una entrevista en grupo, mencione el nombre de la persona a la que se vaya a dirigir	Formule preguntas que requieran respuestas cortas o un movimiento de cabeza
		Si el/la candidata/a tiene perro guía, no lo alimente, no lo acaricie, ni lo distraiga	

**FUENTE:** (Antezana & Linkimer, 2015)

### 2.7.3 INCLUSIÓN LABORAL

Xirau (2018) “La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.”



Para muchas empresas puede resultar una obligación, no se dan cuenta de que la única forma de mantenerse competitivos a día de hoy es captando al mayor número de talentos posible. El problema de todo esto es que no existen suficientes cursos dentro de las empresas, por lo tanto, las personas no tienen el conocimiento que deberían acerca de la diversidad y de la inclusión. Pero la inclusión no se limita a las personas con cualquier tipo de discapacidad, la inclusión tiene que ver con las minorías en general.

Además, el Diario Concepción (2018) nos define sobre la inclusión laboral, que significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades.

#### Barreras en las empresas

Según la Organización Internacional del Trabajo (2013) expone las siguientes barreras para la inclusión laboral:

Falta de experiencia. Es considerada determinante, pues se aprecia que a menor experiencias más obstáculos.

Ausencia de una política inclusiva. Contar con una política inclusiva en la empresa es considerado una condición necesaria pero no suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que puede haber deficiencias culturales o de capacidades organizacionales, pese a contar con una política de inclusión.

Cultura no inclusiva. Es considerada una condición necesaria y suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero generalmente no existe a priori en las empresas. Se desarrolla con el tiempo y en la interacción.



Falta de capacidades organizacionales. La ausencia o precariedad de ciertas capacidades organizacionales como infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, inhibiría o dificultaría el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo y a la organización.

Miedos y mitos sobre la discapacidad. La base emocional de la empresa frente a la discapacidad es tanta o más determinante que la experiencia, pues es la antesala de los argumentos y las conductas inclusivas. Las empresas suelen estar inicialmente o ante la falta de experiencia, el miedo a no saber relacionarse, a equivocarse en el trato o a perder recursos invertidos en la inclusión de la persona con discapacidad.

## **2.8 MARCO CONCEPTUAL**

### **Empresa inclusiva**

Según Antezana & Linkimer “está abierta a la diversidad en todos sus procesos, incluidos los de reclutamiento, selección e inducción de personal. Estas empresas inclusivas no solo basan esos procesos en los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, sino que fomenta la contratación de personal con discapacidad derribando mitos”.

### **Discapacidad**

La Organización Mundial de la Salud; define que: “es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales”.



## **Barreras**

Definido como un conjunto de obstáculos que enfrentan las personas con déficits o deficiencias en su interacción diaria y son las que generan la discapacidad. Están relacionadas con los factores externos que dan lugar a la discapacidad, tales como la accesibilidad, aspectos jurídicos y normativos, socioeconómicos y relacionados con los servicios.

## **Inclusión laboral**

La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades.

## **Ajustes razonables**

Según la LEY N° 29973 (2012) “son medidas que comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad

## **Reclutamiento**

Según Chiavenato (2009) “es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”.



## **Selección de personal**

Es un filtro que sólo permite ingresar a la empresa algunas personas, siempre que cuenten con las características esperadas.

## **Persona con Discapacidad**

Según la Ley N°29973, 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”.



## CAPÍTULO III

### III. MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El presente trabajo de investigación se efectúa en la ciudad de Puno, en las empresas privadas que cuentan con más de cincuenta trabajadores en su planilla y por ende, están obligadas a contratar el 3% de personas con discapacidad en sus organizaciones.

Para lo cual se acudió a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la ciudad de Puno para que nos brinde mayor información sobre las empresas que están obligadas a contratar personas con discapacidad, es por ello que se tomó en estudio a estas seis empresas, ya que se encuentran en nuestra jurisdicción de estudio.

El ámbito geográfico de la Región de Puno, específicamente en la Ciudad de Puno, la misma que se ubica a una latitud de 3,827 m.s.n.m. siendo su latitud sur de 15° 50' 35'' y con una longitud oeste de 71°01'18'', con una expansión a lo largo del lago Titicaca, en la orilla de Puno.

#### 3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

La presente investigación; se realizó dentro de un plazo de 10 meses, organizándose de la siguiente manera:

Tabla 3:

*Periodo de duración del estudio*

ACTIVIDADES	TIEMPO (MESES)					
	Abril	Junio	Agosto	Octubre	Noviembre	Enero
Búsqueda de información	X					
Trabajo de campo		X				
Elaboración de instrumentos			X			
Recopilación de datos				X		
Fase Analítica					X	
Fase Informativa						X

**FUENTE:** Elaboración propia.

### 3.3 PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

El material utilizado para la presente investigación, fueron encuestas que se validaron por tres expertos en la materia, además se utilizó una ficha de entrevista.

#### 3.3.1 TÉCNICA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

##### REVISIÓN DOCUMENTAL

Según Bernal (2010); La revisión documental nos permitió comparar datos teóricos con los obtenidos en los cuestionarios. Esto permitió conocer cómo es el proceso de reclutamiento y selección en la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas privadas. Cabe manifestar que la revisión documental nos dio a conocer que existen muy pocos estudios con referencia al tema en estudio, es por ello que se acudió a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, para que nos brinde mayor información sobre las Empresas Privadas que cuentan con más de cincuenta trabajadores y según la ley N°29973 están obligadas a contratar personas con discapacidad.



## **ENCUESTA**

Para la presente investigación la técnica de recolección de información fue a través de la encuesta, para nuestra variable. La encuesta fue diseñada con respuestas dicotómicas, con el propósito de describir y analizar la interpretación en un momento dado. Se presentaron 2 alternativas para conocer la inclusión laboral.

### **3.3.2 INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **CUESTIONARIO**

Bernal (2010, págs. 150-153) “es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos de la investigación”. Las preguntas planteadas fueron de tipo abiertas, “ello permitió al encuestado contestar en sus propias palabras, es decir, el investigador no limita las opciones de respuesta, propicia la obtención de información abundante o pueden sugerir posibilidades que no incluyen en las preguntas cerradas”.

Es por ello, que se utilizó este tipo de diseño de cuestionario, esto permitió recabar información sin limitarnos, y así llegar a conocer ¿Cómo es el proceso de reclutamiento y selección en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno?

### **3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO**

#### **3.4.1 POBLACIÓN**

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014); señala que: “la población es un conjunto de todos los casos que coinciden con determinadas descripciones. la calidad de un trabajo de investigación radica en delimitar la población con base en el planteamiento del problema, una vez definido cuál será la unidad de estudio, se procede a delimitar la población. ahora bien la población universo de estudio son 6 empresas.

**Poblacion:** Empresas privadas de la ciudad de Puno que cuentan con mas de 50 trabajadores.

Tabla 4

*Empresas Privadas de la ciudad de Puno mayor a 50 empleados*

Empresas Privadas	Trabajadores PCD	Total, de trabajadores	Según DIRTRA
Galeno S.A.C	0	138	Ninguno
Colegio La Merced	0	94	Ninguno
Universidad Privada San Carlos Puno UPSC	0	300	Ninguno
Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes S.A		1007	Ninguno
Instituto Superior Tecnológico Privado del Altiplano Puno	0	79	Ninguno
CEGNE San Juan Bautista	0	238	Ninguno
Total	0		

**FUENTE:** Dirección Regional de Trabajo y Promoción el Empleo-Puno

Tabla 5

*Empresas que cuentan con personas con discapacidad laborando*

EMPRESAS PRIVADAS	NUMERO	PUESTO
Universidad Privada San Carlos Puno UPSC	1	Docente
	1	Cajera
Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes S.A	1	Auxiliar del Área de logística
	1	Auxiliar de Área de tecnología e informática
Total	4	Personas con discapacidad

**FUENTE:** Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Puno (2018).



### 3.4.2 MUESTRA

La muestra se considera no probabilística, la muestra utilizada fue por conveniencia, estas muestras están formadas por las seis (6) unidades de estudio, en nuestro caso, Empresas Privadas que cuentan con más de 50 trabajadores en la ciudad de Puno, y a cuatro (4) personas con discapacidad, que laboran dentro de las instituciones en mención.

La investigación tiene un carácter cualitativo ya que se busca comprender la perspectiva de los gerentes, profundizar en sus conocimientos acerca de la inclusión laboral, y opiniones acerca de proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, es decir, describir y comprender la forma en que perciben subjetivamente la inclusión laboral de las personas con discapacidad dentro de la empresa. Y además es poco explorado, se ha hecho pocas investigaciones al respecto.

### 3.5 DISEÑO ESTADÍSTICO

El diseño estadístico en esta investigación no se aplicó, ya que nuestra investigación es un estudio cualitativo, pero se utilizó lo siguiente:

**Primero:** Se seleccionó las fuentes (primarias y secundarias) bibliográficas necesarias para proceder con la recolección de los datos requeridos, de las cuales se consideró las principales fuentes los artículos y tesis realizadas a nivel internacional y en nuestro país, también se revisó las normativas y leyes sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad como: la Ley N° 29973 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD”, su Reglamento Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP y las demás normas que regulan las adaptaciones y reajustes en el en el proceso de selección de personal de las personas con discapacidad.

**Segundo:** En el segundo paso como parte del desarrollo de la investigación, se elaboró los instrumentos de investigación (encuesta, ficha de entrevista), los mismos que ayudaron a almacenar los datos recabados a través de las técnicas de investigación, estos datos recolectados nos sirvieron para construir el marco teórico de la investigación.

**Tercero:** Se seleccionó y aplicó las técnicas de investigación ya mencionadas a las seis empresas, para luego conocer como es el proceso de reclutamiento y selección en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Ciudad de Puno en el marco de la Ley N° 29973.

### 3.6 PROCEDIMIENTOS

#### 3.6.1 ENFOQUE DE INVESTIGACION

Según Hernández et. al. (2014, págs. 7-9); en su libro menciona que “el enfoque cualitativo sirve para describir cuales son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas. La investigación cualitativa



se basa más en una lógica y proceso inductivo, esta investigación es de carácter cualitativo, este enfoque se interesa en la vivencia de los actores en estudio, es decir en la realidad”.

La presente investigación corresponde a un enfoque cualitativo; ya que nos permitió conocer, describir y comprender la realidad de nuestros actores en estudio para luego generar perspectivas teóricas sobre la información recabada mediante las encuestas, ello nos sirvió para contestar los objetivos planteados en el presente estudio.

### **3.6.2 TIPO DE INVESTIGACION**

Bernal (2010, pág. 113); define al tipo de investigación descriptiva como “estudios donde se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, o se diseñan productos, modelos, prototipos, guías, etc., pero no se dan explicaciones o razones de las situaciones, los hechos, los fenómenos, etc. Se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental.”

El presente estudio corresponde al tipo de investigación descriptiva, ya que nos permite conocer como es el proceso de reclutamiento y selección en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno, lo cual sirvió para analizar el panorama de una manera más precisa acerca del fenómeno, al cual se hace referencia dentro de la investigación.

### **3.6.3 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN**

Según Hernández, et al, (2014, pág. 92); menciona que: “Los estudios descriptivos busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de

personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas”.

### 3.7 VARIABLES

#### 3.7.1 INCLUSIÓN LABORAL

Tabla 6

*Operacionalización de Variable-Inclusión laboral*

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento
Inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno 2018	Proceso de reclutamiento	Fuentes de reclutamiento	1-5	Encuesta
	Proceso de selección	Solicitud de empleo Entrevista inicial de selección Pruebas y test de selección Examen medico Análisis y decisión fina	6-15	Encuesta

**FUENTE:** Elaboración propia.

### 3.8 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El análisis de los resultados obtenidos en nuestro estudio de investigación, se realizó de modo paralelo con la recolección de la información y el análisis de los resultados; ya que cada estudio ha requerido un esquema peculiar. Para nuestro caso se recurrió a las fuentes primarias y directas, es así que se solicitó información al MTPE, esto nos permite conocer a mayor profundidad, cómo es el proceso de reclutamiento y



selección en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno, y así elaborar las conclusiones.



## CAPÍTULO IV

### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 RESULTADOS

En este capítulo se expone los resultados y los hallazgos más importantes de esta investigación, obtenida durante la fase de recolección de datos, producto de la aplicación del cuestionario estructurado dirigido a los gerentes y/o encargados de las Empresas Privadas que se encuentran dentro de la jurisdicción de Puno que cuentan con más de 50 trabajadores y por ende están obligadas a contratar personas con discapacidad, claramente se pudo revelar que las empresas privadas no reclutan y menos seleccionan a personas con discapacidad para ocupar un puesto dentro de sus organizaciones.

Esta investigación ayudara a determinar de qué manera incide el proceso de reclutamiento y selección de personal en la inclusión laboral de las personas con discapacidad dentro de las empresas, para tal motivo se interpreta la encuesta aplicada que ayudara de manera más eficiente y real la presente investigación.

#### **4.1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO N°1: DESCRIBIR EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO 2018.**



## PROCESO DE RECLUTAMIENTO.

Para describir el objetivo 1, tenemos preguntas abiertas y cerradas de tipo dicotómico, en ese entender mostraremos el proceso de reclutamiento y función de sus subprocesos generales:

Tabla 7

### *Promoción de la inclusión de personas con discapacidad*

PREGUNTA 1	RESPUESTA	N	%
¿En los procesos de convocatorias de personal en la empresa, se promueve la inclusión de personas con discapacidad?	SI	1	17%
	NO	5	83%
	Total	6	100%

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.

### Interpretación:

En la presente tabla 7, se encontró que, en los procesos de convocatorias de personal que realizan las 6 empresas, solo Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes S.A promueve una difusión de ofertas laborales, fomentando la participación de personas con discapacidad. Cabe manifestar que las 5 empresas restantes indican que no promueven en sus convocatorias la participación de personas con discapacidad, ello se debe a la falta de información por parte de los empleadores.

Tabla 8

*Criterios de accesibilidad universal y no discriminación en el proceso*

<b>PREGUNTA 2</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
¿La empresa, toma en consideración criterios de accesibilidad universal y no discriminación en el proceso de convocatoria de personal?	SI	1	17%
	NO	5	83%
	Total	6	100%

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.

Interpretación:

En la presente tabla 8, se encontró que, solamente la empresa Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes S.A procura tomar en consideración criterios de accesibilidad universal y no discriminación en el proceso de convocatoria. Se encontró que existe el poco conocimiento acerca de estos temas en las 5 empresas encuestadas, debe mencionarse, que es importante que se interesen en estos criterios de accesibilidad universal y no discriminación, para brindar la oportunidad laboral para un puesto de trabajo a las personas con discapacidad. Es por ello, que existe la poca participación de las personas con discapacidad, ya que coexiste un vacío en el proceso de convocatoria sin tener en cuenta los criterios de accesibilidad, no establecen el perfil del postulante para el puesto vacante, menos especifican las actividades que se realizara dentro del puesto, qué conocimientos técnicos debe cumplir, la experiencia mínima que debe contar, los valores, la capacidad de trabajo en equipo y sobre todo bajo presión, los niveles de estudio, idioma, etc. Ninguno de estos aspectos mencionados es flexible a la hora de realizar sus convocatorias, esto genera barreras y situaciones de discriminación indirecta limitando la participación de las personas con discapacidad, al acceso a un empleo en igualdad de condiciones.

Tabla 9

*A que fuentes de reclutamiento externo acude*

<b>PREGUNTA 3</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
¿Cuándo se realiza el reclutamiento externo, a que fuentes acude?	Universidades y escuelas	0	0%
	Asociaciones de personas con discapacidad	0	0%
	MINTRA	0	0%
	CONADIS	0	0%
	Otros	6	100%
	Total	6	100%

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.

Interpretación:

En la presente tabla 9, se encontró que el total de las 100% empresas privadas de la ciudad de Puno encuestadas no acuden a las fuentes de reclutamiento externo como: las universidades y escuelas, asociaciones de personas con discapacidad, ministerio de trabajo y promoción del empleo (MINTRA) y el consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS), se encontró que el total de las 6 empresas acuden con mayor frecuencia a las páginas webs propias de su institución (Facebook) y otras páginas como: CompuTrabajo, InfoJobs, LinkedIn, contenido multimedia, Blog, entre otros. Esto da a comprender que ninguna de las seis Empresas Privadas de la ciudad de Puno acude a las fuentes de reclutamiento externo.

Tabla 10

*Medios de comunicación para difundir empleo*

<b>PREGUNTA 4</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
¿Cuáles son los medios de comunicación que utiliza con mayor frecuencia para difundir empleo?	Radio	0	0%
	Internet	6	100%
	Periódico	0	0%
	Otros	0	0%
	Total	6	100%

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.

Interpretación:

En la presente tabla 10, se encontró que el total de las 6 Empresas Privadas de la ciudad de Puno encuestadas utilizan con mayor frecuencia el internet para difundir empleo, pero se encontró que las publicaciones de empleo en estos medios de comunicación no son inclusivas, para difundir puestos de empleo para personas con discapacidad. De la misma manera, manifestaron que el medio más utilizado es su página institucional y las redes sociales como Facebook. Es importante resaltar que el coordinador general de la IEP Nuestra Sra. de la Merced manifestó que los medios de comunicación que utiliza para difundir empleo es el periódico y Facebook esto permite tener un mayor alcance en el proceso de reclutamiento. Por ende, es necesario que las convocatorias laborales ofertadas por las empresas, implementen el compromiso de brindar la igualdad de oportunidades para los candidatos, con discapacidad.

#### 4.1.2 OBJETIVO ESPECIFICO N°2: DESCRIBIR EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO.

Tabla 11

*Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en el proceso*

PREGUNTA 1	RESPUESTA	N°	%
¿Dentro de la empresa existen modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en el proceso de selección del personal para promover la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?	SI	0	0%
	NO	6	100%
	Total	6	100%

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.

Interpretación:

En la presente tabla 11, se encontró que el total de las 100% empresas privadas de la ciudad de Puno encuestadas, no cuentan con las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en el proceso de selección del personal para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, esto se debe a la falta de conocimiento por parte de los encargados del proceso de selección, desconocen los mecanismos y herramientas para llevar a cabo un proceso de selección inclusivo. Según OIT (2017) Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio pleno, en igualdad de condiciones con las demás.

Tabla 12

*Existe un proceso de selección estructurado*

<b>PREGUNTA 2</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
¿En la empresa existe un proceso de selección del personal estructurado, que facilita la postulación de personas con discapacidad?	SI	0	0%
	NO	6	100%
	Total	6	100%

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.

Interpretación:

En la presente tabla 12, se encontró que el total de las 100% empresas privadas de la ciudad de Puno encuestadas, cuentan con un proceso de selección estructurado, pero estos procesos no son adaptados para una persona con discapacidad, para ello es necesario ceñirse al artículo 4 de la (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2016) de la persona con discapacidad donde prescribe medidas para eliminar la discriminación por parte de empresas privadas, es decir, la obligatoriedad de proporcionar ajustes razonables para los trabajadores. Por lo tanto, es beneficioso comprender que las empresas deben contar con las condiciones laborales inclusivas.

Las 5 instituciones educativas encuestadas indicaron que cuentan con los procesos de selección estructurados; las evaluaciones documentarias (CV), evaluación escrita de habilidades y conocimientos, entrevista personal, test psicológico, la aplicación de la clase modelo y finalmente la comunicación de los resultados. La Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes S.A menciona que cuenta con un proceso de selección estructurado; primero la revisión de los documentos CV, entrevista personal inicial, pruebas psicométricas, examen médico y finalmente la comunicación de resultados.

Tabla 13

*Pruebas que se aplican*

<b>PREGUNTA 3</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>EMPRESAS</b>
¿En el proceso de selección se aplican las siguientes pruebas?	Entrevista de selección	6 aplican
	Pruebas de conocimientos	5 aplican
	Pruebas psicológicas	5 aplican
	Pruebas de personalidad	Ninguna
	Otros	6 aplican
	Total	6

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.

Interpretación:

En la presente tabla 13, se encontró que el total de las 6 empresas privadas de la ciudad de Puno encuestadas, aplican las pruebas de selección como la entrevista, pruebas de conocimientos, psicológicas, entre otras, pero estas pruebas no tienen las adaptaciones y reajustes razonables para la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. Cabe mencionar que la empresa Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes S.A aplica las siguientes pruebas: la entrevista, pruebas psicométricas y examen médico. Las 5 empresas restantes aplican similares pruebas de selección, ya que su actividad económica es la enseñanza, es por ello que nos mencionaron que realizan entrevistas a los postulantes en este caso docentes, además indicaron que las entrevistas les permite conocer la personalidad del aspirante, analizar la manera en que pone en práctica los procesos pedagógicos, así como tener en cuenta su formación o desarrollo profesional. Pruebas de conocimiento se solicita a los postulantes que respondan una



serie de preguntas cerradas o abiertas referentes a la formación, experiencia, conocimiento de la profesión y especialidad, dominio de la ortografía y redacción, capacidades de razonamiento lógico y razonamiento verbal. También aplican los test psicológicos que sirven para evaluar rasgos relacionados con la personalidad y finalmente la clase modelo.

Tabla 14

*La empresa que documentos exige*

<b>PREGUNTA 4</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>%</b>
La empresa exige documentos como: Currículo vitae,	Ninguna	0%
antecedentes judiciales, penales, diplomas, recomendaciones,	Todas	100%
certificados, entre otros.	Total	100%

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.

Interpretación:

En la presente tabla 14, se encontró que el total del 100% de las empresas privadas de la ciudad de Puno encuestadas, solicitan el Currículo vitae “CV” a todos los aspirantes para el puesto requerido, además también indicaron que es recomendable que cuenten con certificados, experiencia laboral, recomendaciones, entre otros. Según LEY N° 29973 (2012) Un empleador si observa que participa una persona con discapacidad en el proceso de selección, debe solicitar a la persona con discapacidad que ajustes razonables necesitará a la hora de presentarse en la organización con sus documentos, para que así el postulante no se encuentre con barreras para acceder al empleo.

Tabla 15

*La selección del personal con discapacidad se basa en el perfil de habilidades*

<b>PREGUNTA 5</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
¿En la empresa la selección del personal con discapacidad se basa en el perfil de habilidades?	SI	0	0%
	NO	6	100%
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.

Interpretación:

En la presente tabla 15, se encontró que en las 6 Empresas Privadas de la ciudad de Puno no se basan en el perfil de habilidades para seleccionar a una persona con discapacidad. Esto no permite demostrar que las personas con discapacidad cuentan con los conocimientos, capacidades específicas y potencialidades para un puesto de trabajo. Según (Carrasco, 2009) elaborar un perfil de habilidades permite plantear que pruebas que se va a utilizar, que pruebas van a pasar los candidatos, como vamos a enfocar la entrevista, así pues, los perfiles de habilidades se basan en los requerimientos y exigencias que un determinado puesto va imponer o quien lo desempeñe.

Tabla 16

*En la entrevista a los candidatos se les informa correctamente las funciones*

<b>PREGUNTA 6</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
¿En el proceso de entrevista a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando, teniendo en cuenta diferentes canales informativos que facilite la comunicación con personas con discapacidad?	SI	0	0%
	NO	6	100%
	Total	6	100%

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.

Interpretación:

En la presente tabla 16, se encontró que las 6 Empresas Privadas de la ciudad de Puno carecen de los diferentes canales de comunicación que facilite la interacción con personas con discapacidad, ello se debe, a la falta de herramientas y técnicas que permitan la comunicación con las personas con discapacidad, aunque la Universidad Privada San Carlos Puno (UPSC) y Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes S.A manifestó que trabajan con personas con discapacidad motriz y sensorial aplicando los diferentes canales de comunicación, las personas con discapacidad entrevistadas manifestaron que no se aplicó ningún tipo de canales de comunicación y tampoco se les informo detalladamente sobre el puesto. Por ello, es importante que el entrevistador conozca la lengua de señas y el lenguaje braille, para tener una comunicación eficiente con la persona entrevistada o que participe en la entrevista interprete de estos leguajes. Además, de ello se debe utilizar un lenguaje simple, claro y preciso. Considerando el tiempo y el ambiente.

Tabla 17

*Las empresas están obligadas a contratar Personas con Discapacidad*

<b>PREGUNTA 7</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
¿Sabía Ud. que las empresas están obligadas a contratar personas con discapacidad?	SI	4	33%
	NO	2	67%
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.

Interpretación:

En la presente tabla 17, se encontró que, de las 4 Empresas Privadas de la ciudad de Puno saben que se debe realizar la contratación de personas con discapacidad, mientras que Galeno S.A.C y CEGNE San Juan Bautista no tienen conocimiento sobre la obligatoriedad de contratar personas con discapacidad.

Urge la intervención de las entidades encargadas de difundir y hacer cumplir la Ley General de la Persona con Discapacidad N°29973, para la promoción, protección y realización de la contratación de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad, promoviendo el desarrollo e inclusión plena y efectiva en la contratación de las personas con discapacidad.

Tabla 18

*¿Cuántas personas con discapacidad laboran?*

PREGUNTA 8	EMPRESA	DISCAPACIDAD
¿Dentro de la empresa cuántas personas con discapacidad laboran y que tipo de discapacidad poseen?	1 UPSC	1 motriz
		2 motriz
	1 CRAC- LASA	1 comunicación
Total	2	4

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.

Interpretación:

En la presente tabla 18, se encontró que la Universidad Privada San Carlos Puno (UPSC) cuenta con una persona con discapacidad laborando en el puesto de docente, y la discapacidad que posee es motriz (Subgrupo 220 discapacidades de las extremidades superiores” carece de un brazo”) pero no se le brinda ningún tipo de ajuste razonable.

Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes S.A revelo la encargada del área de Talento Humano, que cuentan con 3 personas con discapacidad laborando, a continuación, se da a conocer el área donde laboran y el tipo de discapacidad que poseen: 1 auxiliar en el área de logística el tipo de discapacidad que posee es sensorial comunicación (Subgrupo 130 discapacidades para hablar “Mudez”) no se le aplica ningún tipo de ajuste razonable, 1 Auxiliar de tecnología e informática tipo de discapacidad que posee motriz (Subgrupo 220 discapacidades de las extremidades superiores “ carece de una mano”) y finalmente 1 cajera la discapacidad que posee motriz (Subgrupo 210 discapacidades de las extremidades inferiores) se le brinda ajustes razonables en cuanto al horario de ingreso y salida. Y las 4 Empresas Privadas restantes



nunca contaron con ninguna persona con discapacidad laborando dentro de su organización.

Tabla 19

*Ley General de la persona con discapacidad N°29973*

<b>PREGUNTA 9</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
¿Conoce Ud. acerca de la Ley General de la persona con discapacidad N°29973 en su plenitud?	SI	0	0%
	NO	6	100%
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.

Interpretación:

En la presente tabla 19, se encontró que las 6 Empresas Privadas de la ciudad de Puno, conocen superficialmente sobre la Ley General de la persona con discapacidad N°29973. Y no conocen en su plenitud, Este desconocimiento hace que las personas con discapacidad sean relegadas principalmente en ocupar un puesto de trabajo y si logran ocupar algún puesto de trabajo no se les brinda las condiciones necesarias. Ante estos planteamientos, se hace necesario que las empresas implementen los ajustes razonables y políticas de inclusión laboral dentro de sus empresas.

Tabla 20

*¿Conoce el centro de empleo de DIRTRA?*

<b>PREGUNTA 9</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
¿Conoce el centro de empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DIRTRA)?	SI	2	33%
Y que orientación le brindó acerca de la contratación de personas con discapacidad.	NO	4	67%
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.

Interpretación:

En la presente tabla 20, se encontró que el 67% de los encuestados nunca visitaron a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo para solicitar información sobre la contratación de una persona con discapacidad para que laboren dentro de sus organizaciones. Y el 33% indicaron que conocen, pero también manifestaron que nunca han realizado una visita para solicitar charlas de orientación en temas de inclusión laboral.

La Universidad Privada San Carlos Puno UPSC y Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes S.A indicaron que conocen la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo “DIRTRA”, pero nunca se aproximaron a solicitar información y mucho menos recibir una orientación sobre la normativa laboral, las herramientas y mecanismos para la contratación, sobre las políticas inclusivas, la cuota de empleo, los ajustes razonables para personas con discapacidad, entre otros; e informarse sobre los beneficios que la empresa obtendría a la hora de contratar personas con discapacidad.



#### **4.1.3 OBJETIVO ESPECIFICO N°3: PROPONER LINEAMIENTOS DE MEJORA EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO.**

### **PROPUESTA DE LINEAMIENTOS PARA UNA INCLUSIÓN LABORAL EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA LAS EMPRESAS PRIVADAS.**

#### **Finalidad**

Tiene como finalidad contribuir en la contratación laboral inclusiva de las personas con discapacidad dentro de las Empresas Privadas de la ciudad de Puno dejando de lado los prejuicios y tabúes.

Para ello las empresas deben:

Modificar su política de gestión del talento humano incorporando en los procesos de reclutamiento y selección el proceso de selección de personas con discapacidad.

Utilizar medios de comunicación que difundan oportunidades laborales para las personas con discapacidad; aplicando los diferentes mensajes de comunicación como: interpretes, Braille, lenguaje de señas, entre otros.

Diseñar e implementar políticas inclusivas para que exista una mayor participación de las personas con discapacidad en las pruebas de selección.

Realizar alianzas con las universidades y los gremios empresariales para diseñar los programas de capacitación y entrenamiento.

Desarrollar programas orientados a brindar empleo temporal para personas con discapacidad.



### **El proceso de reclutamiento**

Las empresas que convocan en los procesos de selección tienen que considerar lo siguiente:

El empleador debe tomar en cuenta los ajustes razonables en el perfil del puesto y las tareas a desarrollar por la persona con discapacidad.

El empleador debe considerar que en el proceso de reclutamiento la difusión de las vacantes de empleo deben ser en formatos accesibles (lectura fácil, audio, entre otros) para las personas con discapacidad.

El empleador en la solicitud de empleo debe incluir los ajustes razonables, los cuales deben estar directamente relacionados con el tipo y situación de discapacidad que presenta el postulante al puesto.

### **El proceso de selección**

La empresa debe adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de personal, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad e igualdad de condiciones. Para ello se recomienda lo siguiente:

- El empleador debe brindar las condiciones de acceso a los ambientes donde se desarrollen las etapas del proceso de selección, según las capacidades y necesidades del postulante con discapacidad, así como los criterios de seguridad respectivos que le provean el mayor nivel de independencia posible.
- Las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevistas que se utilizan en los procesos de selección, deben ser accesibles para la participación de la persona con discapacidad.

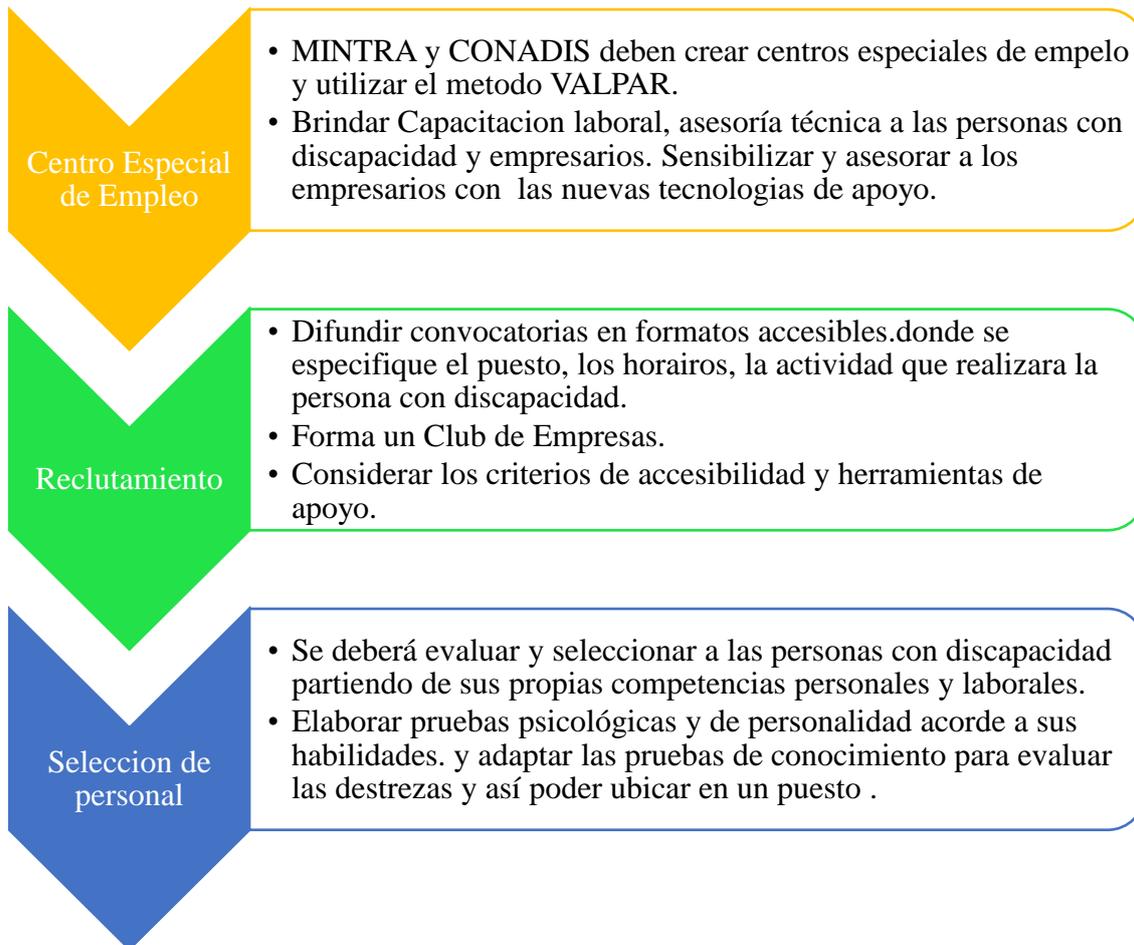


- Las personas encargadas de conducir el desarrollo del proceso de selección deben conocer sobre los temas de discapacidad, con la finalidad de evitar la interferencia de prejuicios o actitudes negativas hacia los postulantes con discapacidad.
- De ser el caso, las entidades privadas se encuentran con facultadas para solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo “MTPE”, conjuntamente con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad “CONADIS” información especializada sobre discapacidad.
- Elaborar pruebas psicológicas y de personalidad acorde a sus capacidades y habilidades de la persona con discapacidad.
- Adaptar las pruebas de conocimiento para evaluar las destrezas y competencias de las personas con discapacidad, y poder ubicarlos en un puesto acorde a su intelecto y preparación profesional.
- Para el desarrollo de la entrevista se debe utilizar medios digitales, tecnológicos u otros faciliten el desarrollo de la persona con discapacidad, ello permitira demostrar las aptitudes, conocimientos, capacidades específicas y potenciales para el puesto de trabajo.
- Los resultados del proceso de selección deben ser difundidos en formatos accesibles, mencionados anteriormente.
- Y finalmente al momento de realizar la contratación de la persona con discapacidad se debe tomar en consideración los reajustes necesarios como; el horario, la asistencia, cumplimiento de las normas y políticas, seguridad e higiene.



### **Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe brindar capacitación laboral y asesoría técnica a las empresas para realizar un proceso de reclutamiento inclusivo.
- El MTPE debe crear un centro especial de empleo para promover la capacitación y asesoría técnica exclusivamente para inclusión laboral de las persona con discapacidad.
- Creación de un Centro de Evaluación de Habilidades Laborales con el sistema VALPAR que sean operados por el Ministerio de Trabajo conjuntamente con CONADIS para personas con discapacidad.



**Figura 3:** Propuesta del proceso de selección

## 4.2 DISCUSIÓN

A raíz de mis resultados, es pertinente analizar las similitudes y diferencias del Proceso de Reclutamiento y Selección con el marco teórico.

Davies (2014); quien menciona que, en el proceso de reclutamiento, existen 2 debilidades, la primera es que no cuentan con una fuerte campaña de difusión referente a sus convocatorias en las redes sociales. La segunda debilidad es que no cuentan con una amplia base de datos, la cual contienen un buen número de personas que van quedando de convocatorias anteriores. Hernández, Hernández, & Vives (2019) existen procesos de convocatoria de personal que se realizan de manera pública y abierta dirigida a potenciales postulantes. No obstante, en el caso de las personas con discapacidad la



presencia de su condición genera una problemática al momento de conseguir una oportunidad laboral, lo que implica una tasa de respuesta 78% de discriminación hacia este grupo. De la misma forma Maldonado (2012) menciona que; existe ausencia de mecanismos en los procesos de reclutamiento y selección exclusivamente para las personas con discapacidad que se reflejan en la más exigua convocatoria para la contratación de personal y falta de fomento de empleo en la Municipalidad Provincial de San Román. No existe oferta laboral para las personas con discapacidad a pesar de contar con una Oficina Municipal de Apoyo a las personas con discapacidad (OMAPED).

Dichos resultados concuerdan con los obtenidos en la presente investigación; ya que se encontró un 83% de las empresas no promueven la inclusión de personas con discapacidad en sus procesos de convocatoria, tampoco toman en consideración criterios de accesibilidad universal y no discriminación en el proceso de convocatoria de personal, además de ello, el 100% de las empresas encuestadas utilizan con mayor frecuencia el internet para difundir ofertas laborales, pero se encontró que las publicaciones de empleo en estos medios de comunicación no son inclusivos. Además, el total de las (seis) 6 empresas no utilizan las fuentes de reclutamiento externo como: las universidades y escuelas, asociaciones de personas con discapacidad, ministerio de trabajo y promoción del empleo (MINTRA) y el consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS), pero realizan la difusión de sus convocatorias en las páginas webs propias de su institución (Facebook) y otras páginas como: CompuTrabajo, InfoJobs, LinkedIn, contenido multimedia, Blog, entre otros.

Las barreras más comunes que rodean los diversos contextos, tanto de los procesos de reclutamiento, selección y gestión de capacitación; cada vez que una persona con limitaciones físicas, psíquicas, sensoriales, entre otras, no puede participar en



igualdad de condiciones en alguna convocatoria de ofertas de empleos, se encuentra en una situación de vulneración de derechos, a esto hay que agregar que actualmente no existe leyes que obliguen a los empleadores a tomar acciones si bien las iniciativas legales aún se mantienen en discusión, la voluntad política para avanzar en estos temas ha sido escasa. Contreras (2016)

Respecto a los resultados obtenidos de la investigación se demuestra que el total de las 100% empresas encuestadas, no cuentan con las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en el proceso de selección del personal para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se debe a la falta de conocimiento por parte de los encargados del proceso de selección, desconocen los mecanismos y herramientas para llevar a cabo un proceso de selección inclusivo.

Dicho resultado de la presente investigación concuerda con Aljaber & Quintero (2013); quien menciona que en las empresas aseguradoras del municipio Maracaibo-Venezuela en las estrategias de selección del personal existen fallas con respecto a los tipos de estrategias, pues los encargados del proceso de selección, no cuentan con un personal capacitado al momento de realizar entrevistas a personas con discapacidad. Tampoco no realizan pruebas de conocimiento escritas u orales, solo se basan en el resumen curricular. No obstante, en caso de una persona con discapacidad no omiten las pruebas psicológicas o de personalidad, se aplican de manera oral.

Respecto a los resultados obtenidos de la investigación el total de las 100% empresas encuestadas, cuentan con un proceso de selección estructurado, pero estos procesos no son adaptados para una persona con discapacidad. Además, las pruebas de selección que aplican no cuentan con las adaptaciones y reajustes razonables para la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, por ende, las 6 Empresas encuestadas carecen de los diferentes canales de comunicación que facilite



la interacción con personas con discapacidad, esto se debe a que nunca han trabajado con personas con discapacidad.

Así mismo Navarro (2018), concluye que; se utilizan una serie de herramientas para comunicarse con personas con discapacidad auditiva durante las entrevistas, las cuales requieren de unos aparatos que permiten que las personas con restos auditivos puedan escuchar perfectamente, y que para las personas sordas se deben disponer de intérpretes, para que se comuniquen con ellos a través del lenguaje de signos. Esas adaptaciones y herramientas tienen la finalidad de que las personas con discapacidad puedan ser sometidas a un proceso de selección en iguales condiciones que el resto de individuos, es decir, este resultado manifiesta que estas herramientas ayuden a contar con una participación plena de las personas con discapacidad en las pruebas de entrevista.

Tal como refiere Forcada (2015); el motivo por el cual la mayoría de las empresas decide emplear a personas con discapacidad es una cuestión de responsabilidad social empresarial, estas empresas forman parte del Club de Empresas Comprometidas con la empleabilidad de personas con discapacidad articulando las cuatro partes intervinientes: familia, sistema educativo, Estado y empresas. Así mismo Navarro (2018) menciona que: los centros especiales de empleo, uno a nivel regional en la isla de Tenerife (SINPROMI) y otro que tiene sedes a nivel nacional (FSC Inserta), podemos decir que ambos realizan una ardua tarea por fomentar la contratación de personas con discapacidad. Ambos realizan prácticamente los mismos servicios, se puede decir que el primero suele realizar entrevistas a los familiares de las personas con discapacidad para conocer más sobre el candidato en cuestión, mientras que en el segundo no lo consideran necesario. Los centros especiales de Empleo, son de gran ayuda para las empresas, debido a que son las encargadas de preseleccionar a candidatos que ya cumplen con los



requisitos exigidos para el puesto de trabajo, lo cual supone un ahorro de tiempo muy grande para estas. Además, asesoran a las empresas en la realización de un efectivo proceso de selección, así como de formar a las personas, ya en el propio puesto de trabajo.

Nuestros resultados concuerdan con Castro (2017), concluye que: no existen las condiciones laborales de empleo y trabajo para las personas con discapacidad en la ciudad de Puno, en su mayoría son excluidos del mercado laboral de trabajo y el 50.98% se encuentran en situación de desempleo. Por otro lado, el 24% trabajan hasta por periodos superiores a 8 horas diarias con el fin de obtener un nivel de ingreso adecuado como para poder satisfacer sus necesidades fisiológicas. Además, es importante mencionar que las personas con discapacidad se encuentran preparadas y capacitadas, el 47.06% tiene nivel de educación superior.

Según los resultados obtenidos en la investigación indican que en la tabla 17, se encontró que 67% de las empresas encuestadas saben que se debe realizar la contratación de personas con discapacidad, mientras que solo dos entidades (Galeno S.A.C y CEGNE San Juan Bautista) no tienen conocimiento sobre la obligatoriedad de contratar personas con discapacidad. De la misma forma el 100% de los encuestados conocen superficialmente la Ley General de la persona con discapacidad N°29973, ello conlleva a una menor inclusión laboral de las personas con discapacidad. Además, se encontró en la tabla 20, el 67% de los encuestados nunca visitaron a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo para solicitar información sobre la contratación de una persona con discapacidad para que laboren dentro de sus organizaciones. Y el 33% indicaron que conocen, pero también manifestaron que nunca han realizado una visita para solicitar charlas de orientación en temas de inclusión laboral.



## V. CONCLUSIONES

Después de haber realizado la presente investigación en base a los objetivos planteados anteriormente, se comprueba que a través de las entrevistas realizadas a los gerentes y encargados de las empresas se concluye:

**PRIMERO:** El proceso de reclutamiento que realizan Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes S.A trata de promover una convocatoria inclusiva y las 5 empresas restantes no tienen conocimientos sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, no toman en cuenta los criterios de accesibilidad que deben ser especificados en el perfil del postulante, además no difunden en formatos y medios accesibles, que contrarresten las barreras y situaciones de discriminación a la hora de realizar la convocatoria.

**SEGUNDO:** El proceso de selección para las personas con discapacidad no cuentan con las adaptaciones y modificaciones para llevar a cabo las entrevistas, pruebas de conocimiento, psicológicas y las pruebas técnicas, aunque las empresas expresaron que se puede adaptar estos instrumentos, así mismo la mayoría de las empresas no aplican los diferentes canales informativos como ayuda de un intérprete en lenguaje de señas o con escritor para las personas invidentes.

**TERCERO:** En cuanto a la Ley N°29973 en el artículo 49.1 los empleadores privados que cuentan con más de cincuenta trabajadores están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3%. Solo 4 empresas conocen, Colegio la Merced, Instituto Superior Tecnológico Privado del Altiplano Puno, pero no cuentan con ninguna persona con discapacidad laborando, mientras que la Universidad Privada San Carlos Puno (UPSC) cuenta con una persona con discapacidad



laborando, pero no se aplica ningún tipo de ajuste razonable. Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes S.A cuenta con 3 persona con discapacidad laborando, pero solo se le brinda los ajustes razonables (horario) a la persona que ocupa el puesto de cajera. Galeno S.A.C y CEGNE San Juan Bautista, desconocen del tema.

**CUARTO:** Con respecto a las 6 empresas de la ciudad de Puno, ninguna de ellas acude al centro de empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DIRTRA) para solicitar la orientación sobre las herramientas y mecanismos que se debe utilizar para con las personas con discapacidad a la hora de realizar el proceso de reclutamiento y selección.



## VI. RECOMENDACIONES

Al concluir el presente trabajo de investigación, me permito alcanzar las siguientes recomendaciones a fin de que las Empresas Privadas de la ciudad de Puno pueda realizar un adecuado proceso de reclutamiento y selección de personal.

**PRIMERO:** Se surgiera a los encargados de las Empresas de la ciudad de Puno que trabajen conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y CONADIS solicitando asesoramiento en temas de inclusión laboral y así puedan contar con un mejor proceso de reclutamiento. Esto servirá para definir las convocatorias de trabajo en relación a las habilidades de la persona con discapacidad y, por ende, permitirá a las empresas contar con una mayor participación de las personas con discapacidad. Por otra parte, deben formar un club de empresas comprometidas en la inclusión laboral de PCD.

**SEGUNDO:** Para dar respuesta a las debilidades encontradas en el segundo objetivo se sugiere que los encargados del proceso selección de personal, como coordinadores, administradores, contadores entre otros, se informen acerca de los modificaciones y adaptaciones, que se debe considerar a la hora de realizar las entrevistas, pruebas de conocimiento y las pruebas técnicas para una persona con discapacidad. También se recomienda contratar un intérprete en lenguaje de señas y/o un escritor para las personas invidentes, lo cual permitirá tener una comunicación con las personas con discapacidad.

**TERCERO:** Se propone que los empresarios formen un Asociación de Empresas Comprometidas con la empleabilidad de personas con discapacidad, ello permitirá que los requerimientos y exigencias indispensables para el puesto sean más flexibles. Es importante que conozcan la cuota de empleo y la contratación de las personas con discapacidad, y así



realicen los ajustes razonables, ayudara a que los empresarios cuenten dentro de sus compañías, con menos obstáculos a la hora de incluir a una persona con discapacidad.

**CUARTO:** Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y CONADIS, la realización inmediata de talleres y charlas de sensibilización para los empresarios, esto permitirá el fomento y la difusión de buenas prácticas laborales inclusivas.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Navarro Di Lanzo , R. (2018). Reclutamiento y selección de personas con discapacidad. (tesis de grado en relaciones laborales). Universidad de La Laguna, España.
- Organización Internacional del Trabajo . (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Obtenido de [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/06\\_EstudioFactores.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.pdf)
- Alfaro Castellanos, M. D. (2012). Administracion de Personal. Red Tercer Milenio.
- Aljaber , M., & Quintero, C. (2013). Selección y capacitación para la insercion de personas con discapacidad en las empresas aseguradorasdel municipio Maracaibo. (tesis en licenciatura). Universidad Rafael Urdaneta, Maracibo.
- Alles, M. (2008). Direccion Estrategica de Recursos Humanos Gestion por Competencias (3° Edicion ed.). Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (09 de Setiembre de 2014). scribd. Obtenido de capitulo 3 Reclutamiento / salario: <https://es.scribd.com/document/240305175/Capitulo-3-Martha-Alles>
- Alles, M. (11 de Julio de 2019). "La tecnología debe estar al servicio de las personas. Obtenido de Dado TV: [https://www.youtube.com/watch?feature=emb\\_title&v=anbNMcLn7Nw&app=desktop&persist\\_app=1](https://www.youtube.com/watch?feature=emb_title&v=anbNMcLn7Nw&app=desktop&persist_app=1)
- Alles, M. A. (2006). Selección por Competencias. Mexico: Ediciones Granica S.A.
- Alvaro Sanga, C. R. (2015). factores limitantes que intervienen en la contratacion del personal con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Puno 2014. (tesis en licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Antezana, P., & Linkimer, M. (2015). El proceso de reclutmiento, selección e inducción de una empresa inclusiva. Obtenido de Caja de herramientas para empresas inclusivas: [http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo\\_4.pdf](http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_4.pdf)
- Arias, F. (2012). El proyecto de Investigacion Introduccion a la metodologia cientifica (6ta ed.). Episteme. Recuperado el 08 de Abril de 2020, de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACI%C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>



- Aries Ccoarite, Y. (2012). Condiciones de Vida Laboral de las Personas con Discapacidad en el Distrito De Sandia . Puno: Tesis.-Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- B. Werther, W., & Davis Ph. D., K. (2011). Administración de personal y recursos humanos. Mc Graw Hill.
- Bernal Torres, C. A. (2010). Metodología de la Investigación ( Tercera edición ed.). PEARSON EDUCACIÓN,.
- Bernal, C. (2010). Metodologia de la Investigacion , economia, humanidades y ciencias sociales. Bogota, Colombia. Recuperado el 18 de Diciembre de 2019
- Bolaños , J. (2015). Proceso de selección en personas con capacidades diferentes. QUETZALTENANGO. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Bola%F1os-Jose.pdf>
- Bravo, R. V. (2018). INFORME N°011-2018-DRTPE / DPEFP – CE – AE . puno: Direccion Regional de Trabajo y Promocion del Empleo.
- Carrasco, J. C. (2 de Ene-Mar de 2009). Analisis y descripción de puestos de trabajo en la administración local. Murcia, Ayuntamiento de Totona.
- Castro Chino, E. (2017). Situación Laboral y Nivel de Satisfacción de Necesidades Básicas de las Personas con Discapacidad en la Ciudad de Puno durante el Año 2015. Puno: Universidad Nacional del Altiplano Facultad de Ingenieria Econocmica .
- Charaja Cutipa, F. (2011). El MAPIC en la metodología de la investigación. Puno: Puno Sagitaio Impresores.
- Chiavenato, I. (2007). La administración de recursos humanos (8° Edicion ed.). (J. M. Chacón, Ed.) McGraw-Hill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (Vol. Tercera Edición). Mexico: Mc.Graw Hill.
- Constitución Política del Peru. (29 de Diciembre de 1993). Constitucion Política del Peru. (congreso, Editor) Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Política-del-Peru-1993.pdf>
- Contreras Escandón, N. (2016). iscriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad. (Grado de Magister). Instituto de Asuntos Publicos-Universidad de Chile, chile.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. (13 de Diciembre de 2016). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Recuperado el 20 de



- Septiembre de 2019, de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/03/CONVENCION-SOBRE-DERECHOS-PERSONAS-DISCAPACIDAD.pdf>
- Crosso, C. (2009). El Derecho a la Educación de Personas con Discapacidad: impulsando el concepto de Educación Inclusiva. Obtenido de Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva:  
[http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0983/5\\_COR\\_DER.pdf](http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0983/5_COR_DER.pdf)
- Davies, D. M. (2014). Propuesta de mejora para el reclutamiento - selección e inducción de personas con discapacidad física en el hospital Almanzor Aguinaga Asenjo Chiclayo 2013. (Tesis para optar el título de: Licenciado en Administración de Empresas). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de  
[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/819/3/TL\\_BulnesDaviesDante.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/819/3/TL_BulnesDaviesDante.pdf)
- Davies, D. M. (2014). propuesta de mejora para el reclutamiento -selección e inducción de personas con discapacidad física en el hospital Almanzor AguinagaAsenjo-Chiclayo 2013. Chiclayo.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de Recursos Humanos. Mexico.
- Diario Concepcion. (06 de Abril de 2018). Inclusión laboral, un paso valioso y necesario. Diario Concepcion. Obtenido de  
<https://www.diarioconcepcion.cl/editorial/2018/04/06/inclusion-laboral-un-paso-valioso-y-necesario.html>
- Ding , C., & Hershberger , S. (2002). Assessing content validity and content equivalence using structural equation. A Multidisciplinary Journal, 9 (2), 283-297.
- El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (s.f). Clasificación de Tipo de Discapacidad-Historia. Obtenido de El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática:  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion\\_de\\_tipo\\_de\\_discapacidad.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf)
- ENEDIS. (2014). Primera Encuesta Nacional Especializada sobre discapacidad 2012. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido de  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitaless/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf)



- Forcada Rojkin, C. I. (2015). La Inserción De Personas Con Discapacidad En El Mercado Laboral Privado. (revista científica). Universidad del Centro Educativo Latinoamericano, Argentina.
- Fundación Adecco. (23 de octubre de 2020). I Estudio Empleo y Colectivos Desfavorecidos. Obtenido de [www.losrecursoshumanos.com](http://www.losrecursoshumanos.com):  
<https://www.losrecursoshumanos.com/ii-estudio-empleo-y-colectivos-desfavorecidos/>
- Garavito Escobar, D. M. (2014). La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. (Maestría en Discapacidad e Inclusión social). Universidad Nacional de Colombia, bogota.
- Hernández Garavito, J. F., Hernández Palacios, M. E., & Vives Rivero, D. A. (2019). La discriminación en los procesos de selección laboral: El caso de las personas con discapacidad en Lima metropolitana. Universidad del Pacifico .
- Huerta Peralta, J. (2006). Discapacidad y accesibilidad. La dimensión desconocida. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- INEI. (2017). Peru: Perfil sociodemográfico. Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda. Obtenido de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1539/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1539/libro.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). Características de la Población con Discapacidad . Lima: INEI.
- Juape, M. (04 de Julio de 2019). Gestión . Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/publican-nuevos-lineamientos-ajustes-razonables-personas-discapacidad-272177-noticia/>
- LEY N° 29973. (14 de Junio de 2012). Ley General de la Persona con Discapacidad LEY N°29973. Recuperado el 22 de Octubre de 2019, de El Congreso de la República: [http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/2016/06/Ley\\_de\\_la\\_Persona\\_con\\_Discapacidad.pdf](http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/2016/06/Ley_de_la_Persona_con_Discapacidad.pdf)
- Linkimer, M., & Antezana, P. (2015). Reclutamiento, Selección e Inducción. Costa Rica: Red de Empresa Inclusiva.
- Lopez, J. N. (1999). La Selección del Personal. Fundación Confemetal. Recuperado el 15 de Febrero de 2020, de <https://books.google.com.pe/books?id=JEMaDyZKTWcC&pg=PA14&dq=re#v=onepage&q&f=true>



- Los Recursos Humanos.com. (02 de Enero de 2012). Obtenido de II Estudio Empleo y Colectivos Desfavorecidos: <https://www.losrecursoshumanos.com/ii-estudio-empleo-y-colectivos-desfavorecidos/>
- Maldonado Calsin, , L. (2012). Procesos de Reclutamiento y Selección e Inclusion Laboral del Personal con Discapacidad en la Municipalidad Provincial San Roman. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo . (2015). PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA OCUPACIONAL EN LOS PRINCIPALES DEPARTAMENTOS DEL PERÚ. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, Lima. Obtenido de [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/2015/BOLETIN\\_2015.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/2015/BOLETIN_2015.pdf)
- MINTRA. (2016). Norma Técnica Para El Diseño, Implementación Y Ejecución De Ajustes Razonables Para El Empleo De Personas Con Discapacidad En El Sector Privado. Ministerio de Trabajo. Recuperado el 15 de 10 de 2009, de <https://www.conadisperu.gob.pe/notas-informativas/ministerio-de-trabajo-publico-norma-tecnica-sobre-ajustes-razonables-para-el-empleo-de-personas-con-discapacidad>
- Morán Vinde, S. (2008). Uno mas integración laboral de las peersonas con discapacidad. Obtenido de <https://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/Infounomas/n22/articulo.htm>
- Naciones Unidas CEPAL. (2006). Inserción laboral, mercados de trabajo y prtección social. Santiago de Chile.
- OIT. (3 de Mayo de 2008). Organización internacional del trabajo. Recuperado el 20 de Septiembre de 2019, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_106328.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_106328.pdf)
- OIT. (2017). Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de redes empresariales en materia de discapacidad. OIT, Oficina Internacional del Trabajo,. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms\\_590108.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_590108.pdf)
- ONCE. (2008). Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad. Fundación ONCE para la cooperación e integración social de



- personas con discapacidad. Recuperado el 13 de Julio de 2020, de  
[http://www.redemdisc.es/descargas/Persp\\_empr\\_contr\\_pcd.pdf](http://www.redemdisc.es/descargas/Persp_empr_contr_pcd.pdf)
- Organizacion Mundial de la Salud. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad.  
Boletin del Real Patronato sobre Discapacidad.
- Organizacion Mundial de la Salud. (s.f.). Discapacidades. Recuperado el 15 de Mayo de  
2020, de Organizacion Mundial de la Salud:  
<https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- R. Wayne, M. (2010). Administración de recursos humanos (Decimoprimer edición ed.).  
PEARSON EDUCACION.
- Ramos Campos, H. E. (2017). Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con  
Discapacidad en el Sector Retail, Lima - 2016. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Rosales, V. (s.f.). TIPOS DE DISCAPACIDAD. Obtenido de  
[file:///D:/UNIVERSIDAD/Resultados\\_2/INSTRUMENTO/conadis/TEMA%207%  
20TIPOS%20DE%20DISCAPACIDAD.pdf](file:///D:/UNIVERSIDAD/Resultados_2/INSTRUMENTO/conadis/TEMA%207%20TIPOS%20DE%20DISCAPACIDAD.pdf)
- Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Lucio, M. (2014). Metodología de la  
investigación. Mexico: McGraw - Hill. Recuperado el 17 de Diciembre de 2019
- Sotomayor, A. A. (s.f). Administración de recursos humanos. Mexico: Universidad  
Autónoma de Nuevo León. Obtenido de  
[http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-  
%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-  
%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf](http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf)
- Stang Alva, M. (Abril de 2011). La discapacidad en América Latina. (N. Unidas, Ed.)  
Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)-División de la  
población de la CEPAL. Obtenido de  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7135/1/S1100074\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7135/1/S1100074_es.pdf)
- Tamayo y Tamayo, M. (2006). El proyecto de la investigación científica. Limusa Noriega  
Editores.
- Torres, R. R., & Tena Suck, A. (2009). “Manual de Investigación Documental. plaza y  
valdez.
- Vegalume, R. (27 de 08 de 2017). MICRO DINERO. Obtenido de  
<https://www.vivus.es/blog/prestamopedia/tipos-de-contrato/>
- Velasco Jáuregui, L. C. (2013). El proceso de inclusión laboral de las personas con  
discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México. (tesis doctoral).  
Instituto Tecnológico Y y de Estudios Superiores de Occidente, Mexico.



Vertice. (2008). Selección del Personal. Vertice S.L. Recuperado el 15 de Marzo de 2020,  
de

[https://books.google.com.pe/books?id=OoIIgbsxUs4C&pg=PA1&dq=#v=onepage  
&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=OoIIgbsxUs4C&pg=PA1&dq=#v=onepage&q&f=true)

Westreicher, G. (s.f.). Economipeida. Obtenido de

<https://economipedia.com/definiciones/empresa-privada.html>

Xirau, M. (9 de Mayo de 2018). Forbes. Obtenido de [https://forbes.es/empresas/42450/es-  
importante-la-inclusion-laboral-en-tu-empresa/](https://forbes.es/empresas/42450/es-importante-la-inclusion-laboral-en-tu-empresa/)

Zambrano, S. M. (2004). Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social de las  
personas con discapacidad. Lima: COMISION DE ESTUDIOS DE  
DISCAPACIDAD .

## ANEXOS

### ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo es el proceso de reclutamiento y selección en la inclusión laboral de las personas con discapacidad (PCD) en las empresas privadas de la ciudad de Puno, “Periodo 2018?”	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Analizar el proceso de reclutamiento y selección en la inclusión laboral de las personas con discapacidad (PCD) en las empresas privadas de la ciudad de Puno 2018.	<b>VARIABLE DE ESTUDIO</b> Inclusión laboral v.1 Proceso de reclutamiento Indicador Fuentes de reclutamiento	<b>ENFOQUE</b> <b>INVESTIGACIÓN:</b> Cualitativo inductivo <b>TIPO Y ALCANCE</b> <b>INVESTIGACIÓN</b> Descriptivo <b>TÉCNICA</b> <b>E</b> <b>INSTRUMENTO:</b> Técnica: encuesta preguntas abiertas Instrumento: Cuestionario
<b>PROBLEMA ESPECIFICO</b> a. ¿Cómo es el proceso de reclutamiento en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Privadas de la ciudad de Puno 2018?	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> a. Describir el proceso de reclutamiento en la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Privadas de la ciudad de Puno 2018.	v.2 Proceso de selección Indicador Solicitud de empleo Entrevista inicial de selección Pruebas y test de selección Examen medico Análisis y decisión final	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> <b>Población: 6 empresas privadas</b> <b>Muestra: 6 casos</b>



<p>b.¿Cómo es el proceso de selección en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Privadas de la ciudad de Puno 2018?</p> <p>c. ¿Cómo se puede mejorar el proceso de Reclutamiento y Selección en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Privadas de la ciudad de Puno?</p>	<p>b. Describir el proceso de selección del personal en la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Privadas de la ciudad de Puno 2018.</p> <p>c. Proponer lineamientos de mejora en el proceso de Reclutamiento y Selección en la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Privadas de la ciudad de Puno.</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--



**ANEXO 2**

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO**

Tenga Ud. Un bonito día, estamos realizando una investigación sobre la “INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PUNO-2018”. Nos gustaría que sea sincero en la emisión de sus respuestas. Le recordamos que el cuestionario es anónimo y las respuestas no serán tratadas individualmente. Gracias por su colaboración.

Nombre de la empresa: ..... Fecha: / /

Actividad económica: .....

Nombre y apellido: .....

Cargo que ocupa: .....

I. Proceso de Reclutamiento.

1. ¿En los procesos de convocatorias de personal en la empresa, se promueve la inclusión de personas con discapacidad? Mencione.

- a. Si
- b. No

.....

2. ¿La empresa, toma en consideración criterios de accesibilidad universal y no discriminación en el proceso de convocatoria de personal? Mencione cuales son:

- a. Si
- b. No

.....

3. ¿Cuándo se realiza el reclutamiento externo a que fuentes acude? Mencione:

- a. Universidades y escuelas
- b. Asociaciones de personas con discapacidad
- c. Ministerio de trabajo y promoción de empleo (MINTRA)
- d. Conadis
- e. Otros

.....



4. ¿Cuáles son los medios de comunicación que se utiliza con mayor frecuencia para difundir empleo? Mencione ¿Por qué?:

- a. Radio
- b. Internet
- c. Periódico
- d. Otros

.....

## II. Proceso de Selección del Personal

1. ¿Dentro de la empresa existen modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en el proceso de selección del personal para promover la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad? ¿Por qué?

- a. Si
- b. No

.....

2. ¿En la empresa existe un proceso de selección del personal estructurado, que facilita la postulación de personas con discapacidad? ¿Por qué?

- a. Si
- b. No

.....

3. ¿En el proceso de selección se aplican las siguientes pruebas? Mencione cuales son:

1) Entrevista de selección	3) Pruebas psicológicas
2) Pruebas de conocimientos	4) Pruebas de personalidad
5) Técnicas de simulación	

- a. Ninguna
- b. Todas
- c. Otros

.....



4. La empresa exige documentos como: currículum vitae, antecedentes judiciales, penales, diplomas, recomendaciones, certificados entre otros. Mencione:
- a. Ninguna
  - b. Todas
- .....
5. ¿En la empresa la selección del personal con discapacidad se basa en el perfil de habilidades? Mencione.
- a. Si
  - b. No
- .....
6. ¿En el proceso de entrevista a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando, teniendo en cuenta diferentes canales informativos que facilite la comunicación con personas con discapacidad? Mencione:
- a. Si
  - b. No
- .....
7. ¿Sabía UD. que las empresas están obligadas a contratar Personas con Discapacidad? Mencione.
- a. Si
  - b. No
- .....
8. ¿Dentro de la empresa cuantas personas con discapacidad laboran, que tipo de discapacidad poseen? Mencione:
- a. Ninguna
  - b. 1 a 2
  - c. 2 a 3
- .....
9. ¿Conoce Ud. acerca de la Ley General de la persona con discapacidad N°29973 en su plenitud? Mencione:
- a. Si
  - b. No



.....

10. ¿Conoce el centro de empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DIRTRA)?, ¿Qué orientación le brindo acerca de la contratación de personas con discapacidad?

.....

.....

## ANEXO 3

### VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Apellidos y nombres del juez evaluador: Llanos Diaz Silvia Catherine

DNI: 099049740

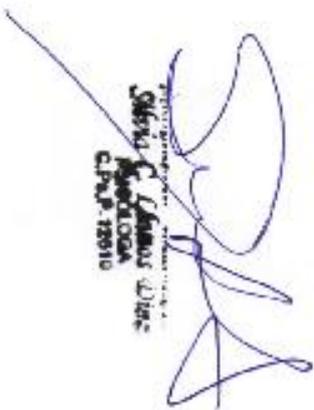
**Especialidad del evaluador** Maestro en Docencia e Investigación universitaria:

**1 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**2 Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

**3 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Silvia Catherine Llanos Diaz  
C.P.A.P. 155110

**Observaciones (precisar si hay suficiencia) : si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]

No aplicable [  ]      15 de Agosto del 2019

**Apellidos y nombres del juez evaluador:** Mg. Julio Wilfredo Guzmán Jara

DNI: 06656244

**Especialidad del evaluador** Maestro en Docencia e Investigación universitaria:  
Abogado, administrador de empresas y magister en gestión de alta dirección en el  
área de ciencias de la empresa, estudios concluidos en doctorado de ciencias de la  
educación y dirigente nacional e internacional en materia de discapacidad en cargos  
de presidencia, ex presidente del CONADIS y exfuncionario del MINTRA.

**1 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y  
directo

**2 Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

**3 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión  
específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para  
medir la dimensión

DISABLED PERSONS  
CONFEDERACION NACIONAL DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD DEL PERU  
CONFENADIP

DPT  
Mg. Julio Wilfredo Guzmán Jara  
PRESIDENTE  
CONFEDERACION NACIONAL DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD DEL PERU  
CONFENADIP

**Observaciones (precisar si hay suficiencia) : si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ] 10 de Agosto del 2019

**Apellidos y nombres del juez evaluador:** Lourdes Judith Gomero Armas

DNI: 44145014

**Especialidad del evaluador Maestro en Docencia e Investigación universitaria:**

- 1 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- 2 Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
- 3 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



Lourdes Judith Gomero Armas  
PSICOLOGA  
CNP: 28878

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.





**SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA  
(SUNAT) CONSULTA SOBRE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD  
DE PUNO QUE CUENTAN CON MÁS DE 50 TRABAJADORES.**

1. Galeno S.A.C

RUC: 20447690935

Actividad(es) Económica(s): 8521-Enseñanza Secundaria De Formación

Período	Nº de Trabajadores	Nº de Pensionistas	Nº de Prestadores de Servicio
2019-05	141	0	26
2019-06	143	0	37
2019-07	142	0	37
2019-08	143	0	41
2019-09	145	0	57
2019-10	141	0	61
2019-11	139	0	61
2019-12	138	0	76
2020-01	37	0	57
2020-02	38	0	30
2020-03	NE	NE	NE
2020-04	NE	NE	NE

2. Institución Educativa Particular Nuestra Señora de la Merced

RUC: 20216615388

Actividad(es) Económica(s): 8521-Enseñanza Secundaria de Formación General

Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio

Período	Nº de Trabajadores	Nº de Pensionistas	Nº de Prestadores de Servicio
2019-05	94	0	4
2019-06	94	0	3
2019-07	94	0	3
2019-08	94	0	5
2019-09	94	0	2
2019-10	95	0	5
2019-11	94	0	2
2019-12	94	0	2
2020-01	50	0	2
2020-02	50	0	13
2020-03	94	0	1
2020-04	NE	NE	NE

3. Universidad Privada San Carlos S.A.C

Número de RUC 20447893968

Actividad(es) 8530-Enseñanza Superior

Económica(s):



Período	Nº de Trabajadores	Nº de Pensionistas	Nº de Prestadores de Servicio
2019-05	318	0	22
2019-06	316	0	6
2019-07	316	0	20
2019-08	297	0	25
2019-09	303	0	25
2019-10	303	0	6
2019-11	303	0	17
2019-12	300	0	30
2020-01	82	0	2
2020-02	83	0	11
2020-03	115	0	13
2020-04	130	0	2

#### 4. Caja Rural De Ahorro Y Crédito Los Andes S.A

Número de RUC 20322445564

Actividad(es) Económica(s): 6419-Otros tipos de Intermediación Monetaria

Período	Nº de Trabajadores	Nº de Pensionistas	Nº de Prestadores de Servicio
2019-05	913	0	268
2019-06	923	0	283
2019-07	927	0	225
2019-08	930	0	216
2019-09	961	0	230
2019-10	960	0	244
2019-11	979	0	245
2019-12	1 007	0	289
2020-01	1 016	0	256
2020-02	1 008	0	258
2020-03	1 032	0	230
2020-04	1 011	0	166

#### 5. Asociación Educativa Cultural Y De Investigación Carlos R.B.

Número de RUC 20115037642

Actividad(es) Económica(s): 8530- Enseñanza Superior

Período	Nº de Trabajadores	Nº de Pensionistas	Nº de Prestadores de Servicio
2019-06	86	3	1
2019-07	85	3	2
2019-08	80	3	0
2019-09	82	3	3
2019-10	78	3	0
2019-11	79	3	1
2019-12	79	3	1
2020-01	52	3	1
2020-02	18	2	2
2020-03	74	2	0
2020-04	67	2	0
2020-05	57	2	0



---

## 6. CEGNE San Juan Bautista

---

Número de RUC 20145584389

---

Actividad(es) Económica(s) 8521- Enseñanza secundaria de formación general.  
8510- Enseñanza preescolar y primaria.

---

Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio			
Período	N° de Trabajadores	N° de Pensionistas	N° de Prestadores de Servicio
2019-11	81	0	2
2019-12	79	0	0
2020-01	10	0	7
2020-02	10	0	5
2020-03	79	0	3
2020-04	79	0	1
2020-05	74	0	0
2020-06	74	0	0
2020-07	73	0	6
2020-08	73	0	2
2020-09	73	0	2
2020-10	73	0	1



## ANEXO 6

### ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS GERENTES DE LAS EMPRESAS PRIVADAS

#### GALENO SAC

Proceso de Reclutamiento.

1. ¿En los procesos de convocatorias de personal en la empresa, se promueve la inclusión de personas con discapacidad?

Bueno este proceso de convocatoria no es exclusivamente para incluir laboral a las personas con discapacidad nunca se realizó convocatorias netamente para ellas, tampoco se tiene una orientación de cómo realizar la convocatoria para las personas con discapacidad.

2. ¿La empresa, toma en consideración criterios de accesibilidad universal y no discriminación en el proceso de convocatoria de personal?

No se cuenta con criterios de accesibilidad en el proceso de convocatoria, pero tampoco existe discriminaciones si se da el caso de que una persona con alguna discapacidad se presente a nuestras convocatorias habría un trato igualitario como a los demás. Si se da el caso correcto.

3. ¿Cuál de los procesos de reclutamiento del personal se utiliza con mayor frecuencia?

El reclutamiento externo con mayor frecuencia se utiliza las convocatorias son al inicio de año, en los meses de enero y febrero para poder contar con docentes capacitados en nuestras aulas.

4. ¿Cuáles son las técnicas de reclutamiento interno que se utiliza con mayor frecuencia?

Se coloca los anuncios de empleo en el muro de la misma institución.

5. ¿Cuándo se realiza el reclutamiento externo a que fuentes acude?



A ninguna de estas instituciones

6. ¿Cuáles son los medios de comunicación que se utiliza con mayor frecuencia para difundir empleo?

La primera alternativa los Medio masivos (radio, tv, internet, periódico, revista), sobre todo las redes sociales en esta época de tendencia global.

## II. Proceso de Selección del Personal

1. ¿Dentro de la empresa existen modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en el proceso de selección del personal para promover la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

No existen tales condiciones y ninguna modificación para la inclusión de persona con discapacidad, se trató de conversar con el dueño de la institución acerca de ello, pero no se tuvo la oportunidad de proponer los criterios para contratar a personas con discapacidad.

2. ¿En la empresa existe un proceso de selección del personal estructurado, que facilita la postulación de personas con discapacidad?

Tampoco se cuenta con los procesos para personas con discapacidad.

3. ¿La empresa que proceso de selección aplica?

Todos estos criterios se aplican en el proceso de selección.

4. ¿En el proceso de selección se aplican las siguientes pruebas?

Se aplica las Entrevistas de selección a cada postulante, luego las Técnicas de simulación que son las clases modelos que realizan los docentes.

5. La empresa exige documentos como: curriculum vitae, antecedentes judiciales, penales, diplomas, recomendaciones, certificados entre otros. Mencione ¿Cuáles son los que con mayor frecuencia se exige?



Todos estos documentos se exigen a la hora de comunicarles que día será la entrevista.

6. ¿En la empresa la selección del personal con discapacidad se basa en el perfil de habilidades por competencias?

Nunca se ha desarrollado un perfil de habilidades para las personas con discapacidad y menos se llevó a cabo.

7. ¿En el proceso de entrevista a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando, teniendo en cuenta diferentes canales informativos que facilite la comunicación con personas con discapacidad?

Si se les informa, pero nunca se trabajó con personas con alguna discapacidad.

8. ¿Sabía UD. que las empresas están obligadas a contratar Personas con Discapacidad? mencione ¿Cuántos es el porcentaje que están obligadas a contratar?

Si he escuchado a cerca de la contratación de personas con discapacidad, pero no sabría la cifra exacta

9. ¿Dentro de la empresa cuantas personas con discapacidad laboran y que tipo de discapacidad poseen?

Ninguna persona con discapacidad labora dentro de la institución

10. ¿Conoce Ud. acerca de la de la Ley General de la persona con discapacidad N°29973? Mencione: ¿Por qué medio escucho? Mencione

No conozco acerca de la ley de la persona con discapacidad, tampoco escuche por algún medio



11. ¿Conoce el centro de empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DIRTRA)? y ¿Qué orientación le brindo acerca de la contratación de personas con discapacidad?

Sí, pero nunca nos invitaron a ninguna charla informativa para brindarnos la orientación acerca de la contratación de personas con discapacidad.

### **COLEGIO LA MERCED**

Proceso de Reclutamiento.

1. ¿En los procesos de convocatorias de personal en la empresa, se promueve la inclusión de personas con discapacidad?

Los procesos de convocatoria no son exclusivamente para las personas con discapacidad.

2. ¿La empresa, toma en consideración criterios de accesibilidad universal y no discriminación en el proceso de convocatoria de personal?

La institución no cuenta con accesos por ejemplo la infraestructura no es adecuada, la dirección que se encuentra en el segundo piso y una persona con discapacidad como se desplazaría no contamos con ascensor, tampoco con tecnologías adaptados para ellos.

3. ¿Cuál de los procesos de reclutamiento del personal se utiliza con mayor frecuencia?

El reclutamiento externo.

4. ¿Cuáles son las técnicas de reclutamiento interno que se utiliza con mayor frecuencia?

La base de datos contamos con los números telefónico de los docentes también recomendados.



5. ¿Cuándo se realiza el reclutamiento externo a que fuentes acude?

Otros

6. ¿Cuáles son los medios de comunicación que se utiliza con mayor frecuencia para difundir empleo?

Los medios de comunicación que se utiliza para difundir empleo es la página web de institución las redes sociales.

## II. Proceso de Selección del Personal

1. ¿Dentro de la empresa existen modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en el proceso de selección del personal para promover la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

No se cuenta con tales modificaciones

2. ¿En la empresa existe un proceso de selección del personal estructurado, que facilita la postulación de personas con discapacidad?

No se cuenta.

3. ¿La empresa que proceso de selección aplica?

Todos.

4. ¿En el proceso de selección se aplican las siguientes pruebas?

Todos

5. La empresa exige documentos como: curriculum vitae, antecedentes judiciales, penales, diplomas, recomendaciones, certificados entre otros. Mencione ¿Cuáles son los que con mayor frecuencia se exige?

Todos estos documentos se exigen.

6. ¿En la empresa la selección del personal con discapacidad se basa en el perfil de habilidades por competencias?



No.

7. ¿En el proceso de entrevista a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando, teniendo en cuenta diferentes canales informativos que facilite la comunicación con personas con discapacidad?

Si se les informa a los postulantes.

8. ¿Sabía UD. que las empresas están obligadas a contratar Personas con Discapacidad? mencione ¿Cuántos es el porcentaje que están obligadas a contratar?

No

9. ¿Dentro de la empresa cuantas personas con discapacidad laboran y que tipo de discapacidad poseen?

Ninguna persona con discapacidad

10. ¿Conoce Ud. acerca de la de la Ley General de la persona con discapacidad N°29973?

No conozco acerca de la ley de la persona con discapacidad, nunca escuche por ningún medio.

11. ¿Conoce el centro de empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DIRTRA)? y ¿Qué orientación le brindo acerca de la contratación de personas con discapacidad?

No conozco.



## UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

Proceso de Reclutamiento.

1. ¿En los procesos de convocatorias de personal en la empresa, se promueve la inclusión de personas con discapacidad?

No

2. ¿La empresa, toma en consideración criterios de accesibilidad universal y no discriminación en el proceso de convocatoria de personal?

No

3. ¿Cuál de los procesos de reclutamiento del personal se utiliza con mayor frecuencia?

El reclutamiento externo.

4. ¿Cuáles son las técnicas de reclutamiento interno que se utiliza con mayor frecuencia?

Otros

5. ¿Cuándo se realiza el reclutamiento externo a que fuentes acude?

Otros medios de comunicación, como las redes sociales, nuestra página de la institución.

6. ¿Cuáles son los medios de comunicación que se utiliza con mayor frecuencia para difundir empleo?

Los medios de comunicación que se utiliza para difundir empleo es la página web de la universidad.

## II. Proceso de Selección del Personal



1. ¿Dentro de la empresa existen modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en el proceso de selección del personal para promover la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

No existen los ajustes necesarios y modificaciones adecuadas para el proceso de selección para una persona con discapacidad.

2. ¿En la empresa existe un proceso de selección del personal estructurado, que facilita la postulación de personas con discapacidad?

No contamos.

3. ¿La empresa que proceso de selección aplica?

Todos los procesos.

4. ¿En el proceso de selección se aplican las siguientes pruebas?

Si se aplican todas

5. La empresa exige documentos como: curriculum vitae, antecedentes judiciales, penales, diplomas, recomendaciones, certificados entre otros. Mencione ¿Cuáles son los que con mayor frecuencia se exige?

Si exigimos todos estos documentos.

6. ¿En la empresa la selección del personal con discapacidad se basa en el perfil de habilidades por competencias?

No existe un perfil de habilidades por competencia.

7. ¿En el proceso de entrevista a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando, teniendo en cuenta diferentes canales informativos que facilite la comunicación con personas con discapacidad?

No se cuenta con tales casos



8. ¿Sabía UD. que las empresas están obligadas a contratar Personas con Discapacidad? mencione ¿Cuántos es el porcentaje que están obligadas a contratar?

Si tengo conocimiento de la cuota de empleo y el porcentaje es 3% que las empresas privadas están obligadas a contratar

9. ¿Dentro de la empresa cuantas personas con discapacidad laboran y que tipo de discapacidad poseen?

La institución cuenta con una persona con discapacidad laborando como docente, la discapacidad que posee es motriz (carencia de su brazo)

10. ¿Conoce Ud. acerca de la Ley General de la persona con discapacidad N°29973?

He escuchado algo somero sobre la ley de la persona con discapacidad, mi persona trabajaba en un municipio por tal motivo conozco la OMAPED y las instituciones públicas están obligadas a contratar el 5% y las entidades privadas el 3%.

11. ¿Conoce el centro de empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DIRTRA)? y ¿Qué orientación le brindo acerca de la contratación de personas con discapacidad?

Si conozco la dirección regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DIRTRA), pero nunca pedí información sobre la contratación de las personas con discapacidad.



## **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO DEL ALTIPLANO PUNO**

Proceso de Reclutamiento.

1. ¿En los procesos de convocatorias de personal en la empresa, se promueve la inclusión de personas con discapacidad?

No se aplica

- 3 ¿La empresa, toma en consideración criterios de accesibilidad universal y no discriminación en el proceso de convocatoria de personal?

No se toma en cuenta los criterios de accesibilidad como la infraestructura, los macro tipos o lectoras de pantallas, lenguaje de señas entre otros

- 4 ¿Cuál de los procesos de reclutamiento del personal se utiliza con mayor frecuencia?

El reclutamiento externo. Pero, no se ha considerado ningún tipo de medidas como: la adaptación de las herramientas de trabajo, el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

- 5 ¿Cuáles son las técnicas de reclutamiento interno que se utiliza con mayor frecuencia?

Base de datos

- 6 ¿Cuándo se realiza el reclutamiento externo a que fuentes acude?

Las redes sociales la página de la institución.

- 7 ¿Cuáles son los medios de comunicación que se utiliza con mayor frecuencia para difundir empleo?

Los medios masivos.

### **II. Proceso de Selección del Personal**



1. ¿Dentro de la empresa existen modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en el proceso de selección del personal para promover la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

No existe.

2. ¿En la empresa existe un proceso de selección del personal estructurado, que facilita la postulación de personas con discapacidad?

No existe.

3. ¿La empresa que proceso de selección aplica?

Se aplican Todas.

4. ¿En el proceso de selección se aplican las siguientes pruebas?

Se aplica todas.

5. La empresa exige documentos como: curriculum vitae, antecedentes judiciales, penales, diplomas, recomendaciones, certificados entre otros. Mencione ¿Cuáles son los que con mayor frecuencia se exige?

Si se exige todos estos documentos.

6. ¿En la empresa la selección del personal con discapacidad se basa en el perfil de habilidades por competencias?

No se basan en un perfil de habilidades por competencia.

7. ¿En el proceso de entrevista a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando, teniendo en cuenta diferentes canales informativos que facilite la comunicación con personas con discapacidad?

Si se les informa a los candidatos sobre las funciones concernientes al puesto, pero nunca se trabajó con personas con discapacidad



8. ¿Sabía UD. que las empresas están obligadas a contratar Personas con Discapacidad? mencione ¿Cuántos es el porcentaje que están obligadas a contratar?

Si, y el porcentaje es 3% que las empresas privadas están obligadas a contratar

9. ¿Dentro de la empresa cuantas personas con discapacidad laboran y que tipo de discapacidad poseen?

Ninguna

10. ¿Conoce Ud. acerca de la Ley General de la persona con discapacidad N°29973?

No conozco

11. ¿Conoce el centro de empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DIRTRA)? y ¿Qué orientación le brindo acerca de la contratación de personas con discapacidad?

Si conozco, pero nunca nos orientaron acerca de la contratación de personal con discapacidad.



## ASOCIACIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA

Proceso de Reclutamiento.

1. ¿En los procesos de convocatorias de personal en la empresa, se promueve la inclusión de personas con discapacidad?

No se promueve

2. ¿La empresa, toma en consideración criterios de accesibilidad universal y no discriminación en el proceso de convocatoria de personal?

No se toma en cuenta los criterios de accesibilidad

3. ¿Cuál de los procesos de reclutamiento del personal se utiliza con mayor frecuencia?

No indica

4. ¿Cuáles son las técnicas de reclutamiento interno que se utiliza con mayor frecuencia?

No indica

5. ¿Cuándo se realiza el reclutamiento externo a que fuentes acude?

No menciona

6. ¿Cuáles son los medios de comunicación que se utiliza con mayor frecuencia para difundir empleo?

Los medios masivos.

### II. Proceso de Selección del Personal

1. ¿Dentro de la empresa existen modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en el proceso de selección del personal para promover la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

No existe.



2. ¿En la empresa existe un proceso de selección del personal estructurado, que facilita la postulación de personas con discapacidad?  
No existe.
3. ¿La empresa que proceso de selección aplica?  
Se aplican todos los procesos.
4. ¿En el proceso de selección se aplican las siguientes pruebas?  
Si se aplican.
5. La empresa exige documentos como: curriculum vitae, antecedentes judiciales, penales, diplomas, recomendaciones, certificados entre otros. Mencione ¿Cuáles son los que con mayor frecuencia se exige?  
Si se exige todos estos documentos.
6. ¿En la empresa la selección del personal con discapacidad se basa en el perfil de habilidades por competencias?  
No se basan en un perfil de habilidades por competencia.
7. ¿En el proceso de entrevista a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando, teniendo en cuenta diferentes canales informativos que facilite la comunicación con personas con discapacidad?  
No
8. ¿Sabia UD. que las empresas están obligadas a contratar Personas con Discapacidad? mencione ¿Cuántos es el porcentaje que están obligadas a contratar?  
No conoce
9. ¿Dentro de la empresa cuantas personas con discapacidad laboran y que tipo de discapacidad poseen?



Ninguna

10. ¿Conoce Ud. acerca de la Ley General de la persona con discapacidad N°29973?

No conozco

11. ¿Conoce el centro de empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DIRTRA)? y ¿Qué orientación le brindo acerca de la contratación de personas con discapacidad?

No conozco.



## CAJA RURAL DE AHORRO Y CRÉDITO LOS ANDES S.A

Proceso de Reclutamiento.

1. ¿En los procesos de convocatorias de personal en la empresa, se promueve la inclusión de personas con discapacidad?

No se promueve

2. ¿La empresa, toma en consideración criterios de accesibilidad universal y no discriminación en el proceso de convocatoria de personal?

No se toma en cuenta los criterios de accesibilidad

3. ¿Cuál de los procesos de reclutamiento del personal se utiliza con mayor frecuencia?

No indica

4. ¿Cuáles son las técnicas de reclutamiento interno que se utiliza con mayor frecuencia?

No indica

5. ¿Cuándo se realiza el reclutamiento externo a que fuentes acude?

No menciona

6. ¿Cuáles son los medios de comunicación que se utiliza con mayor frecuencia para difundir empleo?

Los medios masivos.

### II. Proceso de Selección del Personal

1. ¿Dentro de la empresa existen modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en el proceso de selección del personal para promover la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad?

No existe.



2. ¿En la empresa existe un proceso de selección del personal estructurado, que facilita la postulación de personas con discapacidad?  
No existe.
3. ¿La empresa que proceso de selección aplica?  
Se aplican todos los procesos.
4. ¿En el proceso de selección se aplican las siguientes pruebas?  
Si se aplican.
5. La empresa exige documentos como: curriculum vitae, antecedentes judiciales, penales, diplomas, recomendaciones, certificados entre otros. Mencione ¿Cuáles son los que con mayor frecuencia se exige?  
Si se exige todos estos documentos.
6. ¿En la empresa la selección del personal con discapacidad se basa en el perfil de habilidades por competencias?  
No se basan en un perfil de habilidades por competencia.
7. ¿En el proceso de entrevista a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando, teniendo en cuenta diferentes canales informativos que facilite la comunicación con personas con discapacidad?  
No
8. ¿Sabia UD. que las empresas están obligadas a contratar Personas con Discapacidad? mencione ¿Cuántos es el porcentaje que están obligadas a contratar?  
No conoce
9. ¿Dentro de la empresa cuantas personas con discapacidad laboran y que tipo de discapacidad poseen?



Ninguna

10. ¿Conoce Ud. acerca de la Ley General de la persona con discapacidad N°29973?

No conozco

11. ¿Conoce el centro de empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DIRTRA)? y ¿Qué orientación le brindo acerca de la contratación de personas con discapacidad?

No conozco,