

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado

MAESTRÍA RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FINAL DE MAESTRÍA

Implementación de personas con discapacidad en
las empresas multinacionales. El caso de la
empresa McKinsey

AUTOR: JESÚS ANTONIO LEÓN RETAMOZO

DIRECTOR: ALFREDO PAGANO

MAYO 2023

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

A mis padres.

RESUMEN

Presentación del tema y objetivo general del trabajo

La desigualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (PCD) es un problema que persiste en la sociedad, así, en Perú existen más de 1,5 millones de PCD; en relación con los términos laborales, el país se encuentra aún lejos de ser inclusivo con este grupo de personas. Muchas empresas peruanas no cumplen con las políticas de inclusión, no cuentan con políticas laborales en favor de la diversidad y subestiman las habilidades de las PCD al ofrecerles puestos de trabajo que no requieren calificación, por ende, para las PCD es difícil encontrar un empleo en el actual mercado laboral.

La inclusión de las PCD en las empresas es importante para ayudar a mitigar la discriminación social que existe en el país, de este modo, se debe seguir un protocolo especial para que las organizaciones cuenten con espacios laborales cómodos, accesibles y seguros que cumplan con los requerimientos de la ley peruana, los elementos y los sistemas de seguridad para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores con discapacidad. De esta manera, si se les brindan las condiciones, las herramientas y la infraestructura adecuada, los trabajadores con discapacidad tendrán la posibilidad de desempeñarse de una manera eficaz.

Por ello, la presente investigación tiene como objetivo general determinar de qué manera la inclusión de las PCD en las empresas contribuye en la empresa *Global Management Consulting* | McKinsey & Company. Además, para implementar esto, la empresa debe realizar un análisis de sus procesos de selección de personal para comprobar si se capta a los candidatos adecuados y no se excluye a candidatos potenciales que podrían contribuir con la organización.

Diseño / metodología / enfoque teórico

La metodología utilizada para el presente trabajo de investigación es descriptiva con un enfoque mixto, es decir, se realiza un análisis cuantitativo y cualitativo, asimismo, el diseño de la investigación es no experimental, pues no se manipulan las variables del estudio.

Para el análisis cuantitativo, se utiliza como técnica de recolección de datos la encuesta y el instrumento es el cuestionario de preguntas cerradas, el que es aplicado a una muestra de 25 directivos de la empresa McKinsey, con la finalidad de establecer los resultados. Por otro lado, para el análisis cualitativo, se utiliza la técnica de observación de revisión documental y el instrumento es un Protocolo de revisión documental en el que se aplican los pasos de inserción laboral en las empresas de la Guía para la contratación de Personas con Discapacidad del Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo del Perú (2016).

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	11
Presentación	11
1 MARCO TEÓRICO.....	12
1.1 Caso de Estudio	14
2 ORGANIGRAMA ORGANIZACIONAL	16
2.1 Descripción del Tema	16
2.2 Justificación	18
2.3 Estructura del Trabajo Final de Maestría.....	18
3 PLANTEAMIENTO DEL TEMA.....	19
3.1 Formulación del Tema o Problema.....	19
3.1.1 Problema Principal	19
3.1.2 Otros Interrogantes	19
3.2 Objetivos Generales y Específicos	19
3.2.1 Objetivo General.....	19
3.2.2 Objetivos Específicos	19
3.3 Hipótesis	20
3.3.1 Hipótesis General	20
3.3.2 Hipótesis Específicas	20
4 METODOLOGÍA	21
4.1 Tipo de Estudio.....	21
4.2 Fuentes de Datos/ Herramientas de Recolección Utilizadas/ Herramientas de Procesamiento de los Datos	21
4.3 Universo, Muestra y Unidad de Análisis/VARIABLES/Ejes Temáticos Relevantes, Indicadores.....	22
5 HALLAZGOS/DESARROLLO	23
5.1 Análisis de Situación Actual.....	23
5.1.1 Descripción General	23
5.1.2 Análisis de los Datos	23

5.1.3	Resultados del Análisis de Datos	34
5.2	Importancia de la Implementación de Personas con Discapacidad en la Empresa McKinsey.....	34
5.2.1	Proceso de Inclusión Laboral en la Empresa McKinsey	34
5.2.2	Convocatoria de Personal	35
5.2.3	Entrevistas	35
5.2.4	Selección de Personal	36
5.2.5	Contratación de Personal	36
5.2.6	Capacitación de Personal.....	36
6	CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES	38
7	REFERENCIAS	40
8	ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Las personas con discapacidad usualmente se sienten discriminadas al momento de postular a un trabajo</i>	24
Tabla 2 <i>Las personas con discapacidad poseen las mismas habilidades que los demás...</i>	25
Tabla 3 <i>Las capacitaciones son esenciales para todos los trabajadores de la empresa ...</i>	26
Tabla 4 <i>Las personas con discapacidad pueden adaptarse a nuevos entornos laborales .</i>	27
Tabla 5 <i>Las personas con discapacidad deben contar con los mismos derechos laborales que los demás trabajadores</i>	28
Tabla 6 <i>Las personas con discapacidad deben tener las mismas posibilidades en el desarrollo de sus actividades laborales</i>	29
Tabla 7 <i>Usualmente se identifica que las personas con discapacidad tienen el mismo entusiasmo que el resto de los trabajadores al ser parte de una nueva empresa</i>	30
Tabla 8 <i>Las empresas multinacionales deben tener la obligación de contratar a personas con discapacidad</i>	31
Tabla 9 <i>Las empresas multinacionales deben realizar estrategias de adaptación para las personas con discapacidad.....</i>	32
Tabla 10 <i>Las empresas multinacionales deben emplear nuevas tecnologías para la adaptación de las personas con discapacidad</i>	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Las personas con discapacidad usualmente se sienten discriminadas al momento de postular a un trabajo.....	24
Figura 2 <i>Las personas con discapacidad poseen las mismas habilidades que los demás .</i>	25
Figura 3 <i>Las capacitaciones son esenciales para todos los trabajadores de la empresa..</i>	26
Figura 4 <i>Las personas con discapacidad pueden adaptarse a nuevos entornos laborales</i>	27
Figura 5 Las personas con discapacidad deben contar con los mismos derechos laborales que los demás trabajadores	28
Figura 6 <i>Las personas con discapacidad deben tener las mismas posibilidades en el desarrollo de sus actividades laborales</i>	29
Figura 7 <i>Usualmente se identifica que las personas con discapacidad tienen el mismo entusiasmo que el resto de los trabajadores al ser parte de una nueva empresa</i>	30
Figura 8 Las empresas multinacionales deben tener la obligación de contratar a personas con discapacidad.....	31
Figura 9 Las empresas multinacionales deben realizar estrategias de adaptación para las personas con discapacidad.....	32
Figura 10 <i>Las empresas multinacionales deben emplear nuevas tecnologías para la adaptación de las personas con discapacidad</i>	33

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Preguntas asociadas con datos demográficos	43
Anexo 2 Preguntas	44

INTRODUCCIÓN

Presentación

El presente trabajo de investigación inicia con una explicación teórica sobre el tema en estudio, así, de acuerdo con la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (2007), la discapacidad es una condición que se caracteriza por tener deficiencias mentales, intelectuales o sensoriales, las que pueden obstaculizar la participación plena y efectiva de la persona en la sociedad con igualdad de condiciones (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2007).

Para Rodríguez et al. (2015), los beneficios de la inclusión social de las PCD se basan en la valoración del impacto de los programas de integración social de las PCD, lo que demuestra el esfuerzo realizado por las políticas sociales y se traduce en una inversión social en beneficio de las PCD en conjunto con la sociedad, además, las PCD sufren discriminación salarial respecto con las personas sin discapacidad; por otro lado, las mujeres con discapacidad están doblemente discriminadas. El propósito de implementar la inclusión es ayudar a las PCD a desempeñar sus funciones en un trabajo digno y seguro, mejorar sus niveles de autoestima, y tener autonomía e independencia. En un informe de Guevara (s.f) sobre recursos humanos, se indica que la inserción laboral de las PCD es una gran oportunidad de crecimiento y beneficio para la empresa y los colaboradores en general. Sin embargo, muchas organizaciones no ven esta inclusión como una posibilidad atractiva y suelen poner obstáculos para el proceso de contratación de PCD.

De este modo, la ONU señala que, en países con altos ingresos, entre el 20 % y el 40 % de las PCD no logra encontrar satisfechas sus necesidades de asistencia en relación con las actividades que realizan, porque la población no está totalmente concientizada sobre la discriminación hacia las PCD, es decir, se piensa que es normal, cuando ellos también forman parte de la población y pueden desarrollar sus actividades al igual que las personas sin discapacidad. En la mayoría de los casos, cuando las PCD postulan a puestos de trabajo en empresas que no tienen políticas de inclusión o no cuentan con espacios adecuados para cubrir las necesidades de estos candidatos, son rechazados por su condición. Por ello, el estudio precisa implementar la inserción laboral en las empresas multinacionales, tomando como ejemplo la empresa McKinsey, lo que funciona como alternativa de estudio para las demás empresas, para que puedan tomar acción y concientización sobre la inclusión de las PCD y aplicarlo en su beneficio.

1 MARCO TEÓRICO

La Constitución Política del Perú, en su Artículo 7, indica lo siguiente:

Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad. (Congreso Constituyente Democrático del Perú, 1993, p. 3)

Por otro lado, respecto con las empresas transnacionales, en un foro internacional de la Oficina Internacional del Trabajo celebrado en Ginebra, Somavía (2014) explica que los consumidores optan por las empresas que aplican buenas prácticas sociales.

Así, la empresa multinacional, según Willetts (2000), es una compañía con base en un país, esta tiene filiales que mantienen tratos comerciales con una sociedad o Gobierno en otro país.

Por su parte, de León (2009) explicó que la empresa multinacional sostiene la ecuanimidad de la economía mundial, debido a que es un agente regulador y con gran impacto en las decisiones a nivel mundial, donde los Gobiernos de los grandes Estados han aceptado, como marco, la economía del mercado globalizado y las estrategias de estos siguen, a menudo, las de las grandes empresas para mayor beneficio.

Asimismo, Lindsay et al. (2018), con base en sus estudios sobre el tema, señalaron que las personas que tienen alguna discapacidad poseen un adecuado potencial que les permite ser consideradas en la fuerza laboral, pero su tasa de empleo es considerada como la más baja en comparación con las personas que no tienen discapacidad; estas personas son más propensas a tener una mayor dificultad que les permita conservar su trabajo. Por otro lado, Křížková et al. (2018) determinaron que los sistemas de desigualdad y las interacciones entre ellos dejan a las PCD más vulnerables a la precariedad contractual.

Según el Diario Gestión (2018), los beneficios que conlleva la inclusión de PCD se basan en la mejora de la productividad de la organización, debido a que las PCD cuentan con ideas innovadoras y proporcionan eficacia para los negocios, lo que reduce la rotación al establecer los desafíos laborales, pues las PCD presentan valores que las ayudan a tener una línea de carrera a largo plazo dentro de la organización; esto incrementa las ventas, debido a que los consumidores prefieren adquirir productos o servicios de empresas que especialmente priorizan la contratación de PCD.

Por otro lado, se mejora el clima laboral, puesto que se genera un cambio en la actitud de los colaboradores, y estos desarrollan más responsabilidad y perseverancia, lo que fomenta la tolerancia porque sensibiliza a todos los colaboradores de la organización y reduce la discriminación. Además, esta acción influye en otras empresas, en vista de que estas se convertirán en una buena influencia sobre las buenas prácticas laborales, lo que ayuda a que más empresas incluyan en su contratación a las PCD.

En este sentido, Wilson (2017) desarrolló una investigación acerca de la inclusión de PCD en el campo laboral y social en Quito, donde identificó que, pese a haber normas jurídicas nacionales, principios de igualdad y no discriminación, la realidad a la que se enfrentan las PCD es otra, debido a que están en constantes violaciones a sus derechos, particularmente, el “derecho al trabajo”, el que debe ajustarse en relación con sus condiciones físicas y aptitudes individuales.

Otra de las investigaciones fue desarrollada por Espinoza y Gallegos (2018), quienes tuvieron como objetivo principal analizar cada uno de los entornos y factores que están incidiendo en la inserción laboral de las PCD, específicamente, en Ecuador; en este contexto, identificaron que el Gobierno ecuatoriano ha implementado una serie de programas masivos que estuvieron enfocados en la inserción laboral para las PCD. Asimismo, tuvieron como resultado que, si bien existen normativas legales e incentivos tributarios que promueven la inserción de PCD en los centros laborales, no existen datos estadísticos completos que confirmen los resultados de las medidas que ha tomado este Gobierno.

Además, AVECILLA y Tapia (2018) desarrollaron una investigación, con la finalidad de analizar las concepciones de personas respecto con su condición de discapacidad, su inclusión laboral y las percepciones de 12 ejecutivos pertenecientes al área de talento humano que laboran en diferentes empresas de la ciudad de Guayaquil. Los autores llegaron a la conclusión de que existe un esfuerzo notable del Gobierno ecuatoriano en lo que concierne con la inserción a los centros laborales de las PCD, pero no todas las PCD han sido aceptadas, porque el trabajo que realizan no es valorado suficientemente o por la falta de puestos laborales que no cubre la demanda que se encuentra en incremento día a día.

Asimismo, Paz-Maldonado y Silva-Peña (2020) desarrollaron una investigación acerca del análisis de la inserción laboral de PCD en América Latina, para ello, realizaron una revisión bibliográfica, donde ejecutaron el análisis de cada una de las leyes, artículos e informes concernientes con el tema, así, obtuvieron como resultado que, debido al desempleo, la pobreza, la desigualdad y la falta de oportunidades afectan a este colectivo, es

importante que se realicen discusiones en cuanto a la consolidación de las políticas públicas, con el propósito de mejorar las condiciones de vida de las PCD. Finalmente, Velarde-Talleri et al. (2018) desarrollaron una investigación, con la finalidad de caracterizar la inclusión de las PCD en el mercado laboral peruano, para ello, realizaron una entrevista a 188 gerentes y jefes de recursos humanos de diferentes empresas y una entrevista semiestructurada a 12 informantes clave. Finalmente, tuvieron como resultado que los encuestados no cumplen con la inclusión de PCD, además, los entrevistados mencionaron que existe una baja inserción laboral de las PCD, debido a la ausencia de control del estado de dispositivos prácticos que puedan utilizar las empresas para su contratación e inclusión en el trabajo.

1.1 Caso de Estudio

James O. McKinsey, profesor de la Universidad de Chicago y experto en contabilidad de gestión, estableció su empresa de consultoría homónima, con un tono duradero de independencia y un compromiso con la investigación y la capacitación. La empresa McKinsey fue conformada en 1926, desde entonces, ha operado como una sola asociación global unida por un sólido conjunto de valores, y el impulso para generar un cambio positivo y duradero. En este sentido, Marvin Bower se unió a la firma en 1933 y luego se desempeñó como gerente, de este modo, primero articuló la obligación del consultor de abogar por lo que cree que es verdad, después de ayudar a establecer esta obligación como parte de los valores fundamentales de la empresa.

- Misión: ayudar a crear un cambio positivo y duradero en el mundo.
- Visión: ayudar a los clientes a lograr mejoras distintivas, duraderas y sustanciales en su desempeño, así como a construir una gran empresa que atraiga, desarrolle, emocione y retenga a personas excepcionales.

La empresa McKinsey con sus colaboradores respeta un código de conducta profesional, lo que se define como un conjunto de expectativas para el comportamiento de todos los miembros de la firma; esto sirve como guía para ayudar a los colegas a comprender los elementos centrales de las políticas y cómo dichas políticas están ancladas en los valores. Por ello, se espera que todos los colegas cumplan con este código de conducta profesional y que otros que trabajan en nombre de la empresa, como contratistas, asesores y otros proveedores, actúen de manera consistente con el código de conducta profesional.

En colaboración con otros, la empresa McKinsey trabaja para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, así, la organización sin fines de lucro de empleo juvenil que se fundó se espera que contribuya con el objetivo ocho: “promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” (ONU, s.f., párr. 1). Así, mediante este objetivo, la empresa enfoca sus metas en la inclusión de los colaboradores con discapacidad.

De acuerdo con el compromiso de la empresa McKinsey con la inclusión y la diversidad, se aspira a mantener un ambiente de trabajo que apoye, inspire y respete a todos los colegas, los candidatos y los clientes, por lo tanto, se espera que todos los miembros de la firma puedan trabajar en un entorno libre de acoso y discriminación.

Actualmente, la empresa McKinsey ha combinado estrategias audaces y tecnologías transformadoras para ayudar a las organizaciones a innovar de manera más sostenible, lograr ganancias duraderas en el rendimiento, y crear fuerzas de trabajo que prosperarán para esta generación y la siguiente.

2 ORGANIGRAMA ORGANIZACIONAL

La organización en Perú tiene como clientes, principalmente, dos empresas grandes del país en el sector de la telecomunicación y el sector bancario, por lo que la necesidad de contratación es grande y masiva.

2.1 Descripción del Tema

La discapacidad es una deficiencia física, sensorial o mental, esta puede ser de naturaleza permanente o temporal, lo que ocasiona la limitación de las capacidades para poder ejercer una o más actividades que son indispensables de la vida diaria (Aristizábal, 2021). Existen diferentes tipos de discapacidad, así, Palmeros y Gairin (2016) señalaron que “entre los tipos de discapacidad más conocidos señala la motriz, visual, mental, auditiva y de lenguaje” (p. 91); en este sentido, muchas de estas personas que poseen una discapacidad buscan insertarse en el mercado laboral con las mismas oportunidades que el resto de las personas que no tienen discapacidad alguna.

Asimismo, en la sociedad peruana existen considerables brechas de desigualdad, más en personas que poseen alguna discapacidad, debido a que la sociedad es quien limita al individuo al no brindarle oportunidades, sin importarle su condición, lo que le hace sentir incapaz de sostenerse por sus propios medios. Por ello, es preciso que la sociedad inserte a los trabajadores con discapacidad a los centros de trabajo, además de la necesidad de estudiar las barreras que existen para inserción laboral para las PCD en un mejor Perú; esto permitirá tener un panorama de la situación actual de la población en estudio, así como que cada una de las personas y las empresas sean más conscientes al momento de contratar al personal con discapacidad.

Una persona que posee una discapacidad debe tener los mismos derechos que otra persona, sin realizar ninguna distinción por la condición de discapacidad que tiene; estos individuos deben ser incluidos o incorporados a los centros laborales con total normalidad (Cevallos y Poussin, 2020). Además, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos se refiere a las PCD como personas de vulnerabilidad, así, de acuerdo con Navarro et al. (2020), la vulnerabilidad es entendida como “las características de una persona o grupo desde el punto de vista de su capacidad para anticipar, sobrevivir, resistir y recuperarse del impacto de una amenaza natural” (p. 30).

Por ello, nadie es considerado como vulnerable solo por presentar algunas características físicas o mentales que sean diferentes, sino por aquellas dificultades que enfrenta para ser aceptado y poseer las mismas oportunidades que tiene el resto dentro de la sociedad.

En la actualidad, desafortunadamente, existe discriminación en la sociedad y los centros de trabajo, porque se evidencia la distinción, la restricción o la exclusión, debido a la discapacidad que tienen las personas, lo que deja sin efecto el ejercicio de cada uno de sus derechos en la condición de igualdad.

La discapacidad existe en tanto la sociedad desvaloriza la condición de diversidad humana que tienen las personas y al considerarla no valiosa, no cree que deba ajustar sus prácticas y sistemas para incluir a este colectivo. La falta de voluntad inclusiva fundada en un estigma social y cultural es la principal barrera para la inclusión real, con plena autonomía, de las personas con discapacidad. Con campañas y políticas exclusivas, se generan soluciones que mantienen a las personas con discapacidad en situación de dependencia social. (Carrillo y Molina, 2016, p. 159)

Así, debido a los prejuicios que existen en la sociedad, las personas que poseen alguna discapacidad se encuentran desempleadas en comparación con las personas que no poseen ninguna discapacidad, por ello, la participación o inserción de las PCD al mercado laboral depende, en gran medida, de cada uno de los factores externos de la organización, tales como el contexto legal, ocupacional y económico, así como la cultura que se imparte en la organización (Alcover y Pérez, 2011).

Además, las barreras existentes en el mercado laboral, especialmente, en el sector privado respecto con la inserción laboral de PCD, son en los rangos inferiores que estas empresas ofrecen, sin considerar las vacantes reales según la necesidad de la empresa, es decir, se generan vacantes de rangos básicos, como servicios generales, servicios de limpieza, entre otros (Forcada, 2015).

2.2 Justificación

En la actualidad, existen diferentes empresas que no son conscientes con la sociedad, por ende, no tienen en cuenta a personas que poseen alguna discapacidad, porque consideran que no tienen las suficientes habilidades para el puesto, por lo tanto, es importante que cada una de las empresas incorpore a su organización las personas que tienen alguna discapacidad; con la inclusión y la diversidad de trabajadores que tenga una empresa, se debe aspirar a mantener un ambiente de trabajo que apoye, inspire y respete a todos los colegas, candidatos y clientes, con la finalidad de que todos los miembros de la firma puedan trabajar en un entorno libre de acoso y discriminación.

Igualmente, el presente trabajo incentivará a otros investigadores a que estudien la incorporación de las PCD en las empresas, con el propósito de identificar la situación actual de las compañías en dicho tema, además de concientizar a cada una de las personas que laboran en una empresa acerca de la incorporación de colaboradores con discapacidad.

2.3 Estructura del Trabajo Final de Maestría

El presente trabajo final de maestría cuenta con una primera parte introductoria, donde se presenta el propósito de la investigación, esto seguido del marco teórico que se basa de las definición y los antecedentes del tema de investigación, así como el caso de estudio de la empresa McKinsey. Para la tercera parte correspondiente con el organigrama organizacional, se presenta la descripción del tema, la justificación y la estructura del trabajo, de igual modo, el planteamiento del problema consta de la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, así como la hipótesis general y específicas. Posterior a ello, se expone la metodología con el tipo de estudio, la fuente de datos y la unidad de análisis. Por último, se presenta el desarrollo de la investigación que se sustenta en el análisis de la situación actual, la importancia de la implementación de PCD en la empresa McKinsey, las conclusiones, la bibliografía y los anexos del estudio.

3 PLANTEAMIENTO DEL TEMA

3.1 Formulación del Tema o Problema

3.1.1 *Problema Principal*

¿De qué manera la inclusión de las PCD en las empresas contribuye en la empresa McKinsey?

3.1.2 *Otros Interrogantes*

- ¿Cómo las PCD aportan en las actividades laborales de la empresa McKinsey?
- ¿Cuál es el proceso de inclusión laboral en la empresa McKinsey para las PCD?
- ¿Cuáles son los beneficios que existen al implementar la inclusión de las PCD en la empresa McKinsey?

3.2 Objetivos Generales y Específicos

3.2.1 *Objetivo General*

Determinar de qué manera la inclusión de las PCD en las organizaciones contribuye en la empresa McKinsey.

3.2.2 *Objetivos Específicos*

- Determinar cómo las PCD aportan en las actividades laborales de la empresa McKinsey.
- Identificar el proceso de inclusión laboral en la empresa McKinsey para las PCD.
- Determinar los beneficios que existen al implementar la inclusión de las PCD en la empresa McKinsey.

3.3 Hipótesis

3.3.1 Hipótesis General

La inclusión de las PCD en las empresas contribuye, de manera significativa, en la empresa McKinsey.

3.3.2 Hipótesis Específicas

- Las PCD aportan, de manera significativa, en las actividades laborales de la empresa McKinsey.
- El proceso de inclusión laboral en la empresa McKinsey es adecuado para las PCD.
- Los beneficios de implementar la inclusión de las PCD son significativos para la empresa McKinsey.

4 METODOLOGÍA

4.1 Tipo de Estudio

El presente trabajo de investigación posee un enfoque mixto, utilizando el método cuantitativo y cualitativo para lograr un mejor razonamiento del fenómeno en estudio. Asimismo, el tipo de la investigación es descriptivo, porque comprende la observación y la descripción de un fenómeno sin influir sobre él de ninguna forma, en este caso, sobre las variables.

La investigación es de diseño no experimental, pues no involucra la manipulación de las variables, por lo que se desarrolla un estudio observacional, por otro lado, es una investigación transversal, debido a que los datos se recolectaron en un solo momento y en un tiempo único, pues su finalidad es describir las variables y analizar su relación en un momento específico.

4.2 Fuentes de Datos/ Herramientas de Recolección Utilizadas/ Herramientas de Procesamiento de los Datos

Dado que la investigación presenta un enfoque mixto, para el análisis cuantitativo, el instrumento de estudio es un cuestionario de preguntas cerradas, mediante la técnica de encuesta a una muestra de la población. El objetivo de la implementación del cuestionario fue traducir las variables empíricas de las que se desea adquirir información, en preguntas concretas que sustituyen respuestas válidas y susceptibles a ser cuantificadas. Este cuestionario consta de 10 preguntas cerradas en escala de Likert, lo que fue aplicado a una muestra de 25 directivos de la empresa McKinsey, con la finalidad de establecer los resultados. Por otro lado, para el análisis cualitativo, el instrumento fue un protocolo de revisión documental en el que se aplicaron los pasos de inserción laboral en las empresas de la Guía para la Contratación de Personas con Discapacidad del Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo del Perú; el objetivo de la implementación de la revisión documental fue recolectar información, con el fin de ampliar y enriquecer la investigación (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2016).

4.3 Universo, Muestra y Unidad de Análisis/VARIABLES/Ejes Temáticos Relevantes, Indicadores

Para el análisis cuantitativo, como estrategia de campo, se entrevistó a 25 directivos de la empresa McKinsey con dos cuestionarios: el primero asociado con datos sociodemográficos como edad, sexo, discapacidad y nivel educativo, y el segundo cuestionario relacionado con las dimensiones de cada variable en investigación. Para el análisis cualitativo, se utilizó la Guía para Personas con Discapacidad en Búsqueda de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2015).

5 HALLAZGOS/DESARROLLO

5.1 Análisis de la Situación Actual

5.1.1 *Descripción General*

La Ley General de la Persona con Discapacidad establece lo siguiente:

Las personas con discapacidad tienen 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. (Congreso de la República del Perú, 2017, p. 66)

Actualmente, en el Perú, solo 88 de 7 000 empresas cumplen con emplear PCD (Portal Infobae, 2022), por ello, se va a implementar la inclusión de las PCD en la empresa McKinsey por medio de un proceso de selección especial, así, para cumplir con el objetivo de determinar si esta inclusión contribuirá a la empresa, se realizó una encuesta a 25 directivos de la compañía McKinsey, con la finalidad de que, con los resultados obtenidos en esta investigación, se pueda fomentar la inclusión de las PCD en las empresas del Perú

5.1.2 *Análisis de los Datos*

De acuerdo con las preguntas asociadas con datos sociodemográficos, el rango de edad oscila entre los 39 y 55 años, de este modo, el 65 % de los encuestados son de sexo masculino, mientras que el 35 % son de sexo femenino. Ninguno cuenta con discapacidad algún, asimismo, el 50 % son casados(as) y radican en Lima Metropolitana. A continuación, se presentan los resultados de las encuestas realizadas a los 25 directivos de la empresa McKinsey, la que fue conformada por 10 preguntas.

1. Las PCD usualmente se sienten discriminadas al momento de postular a un trabajo.

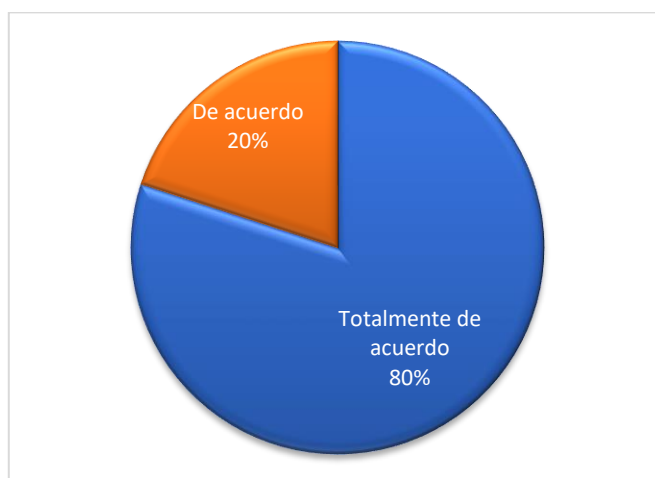
Tabla 1

Las personas con discapacidad usualmente se sienten discriminadas al momento de postular a un trabajo

Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5	Totalmente de acuerdo	20	80.00 %	80.00 %	80.00 %
4	De acuerdo	5	20.00 %	20.00 %	20.00 %
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
2	En desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
1	Totalmente en desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
	Total	25	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Figura 1

Las personas con discapacidad usualmente se sienten discriminadas al momento de postular a un trabajo



Del total de encuestados, el 80% se encuentra totalmente de acuerdo con que las PCD, usualmente, se sienten discriminadas al momento de postular a un trabajo, mientras que el 20 % se encuentra de acuerdo con esta opinión.

2. Las PCD poseen las mismas habilidades que los demás.

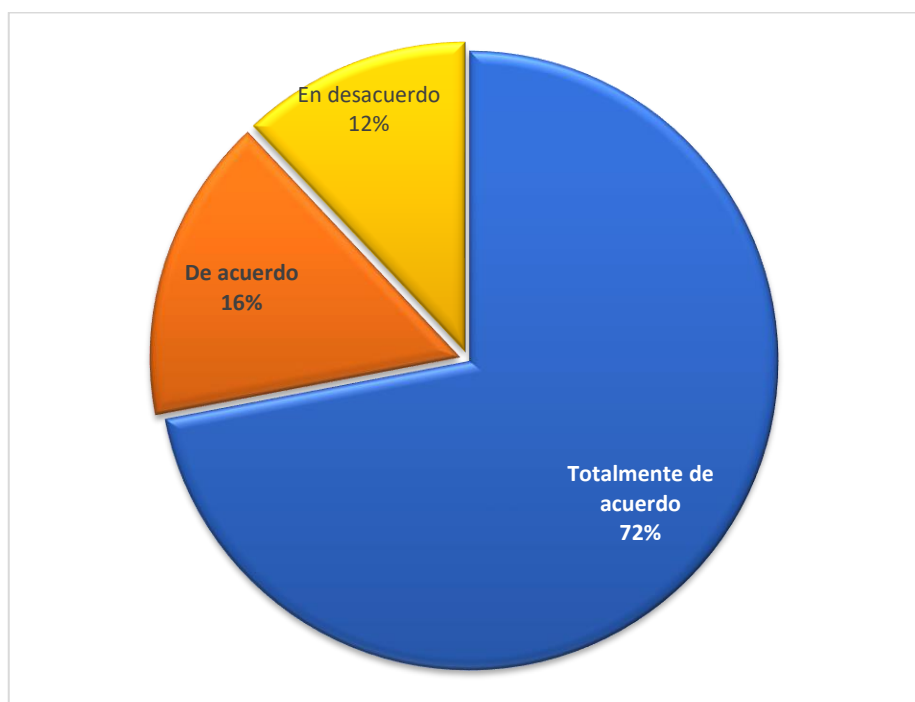
Tabla 2

Las personas con discapacidad poseen las mismas habilidades que los demás

Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5	Totalmente de acuerdo	18	72.00 %	72.00 %	72.00 %
4	De acuerdo	4	16.00 %	16.00 %	16.00 %
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
2	En desacuerdo	3	12.00 %	12.00 %	12.00 %
1	Totalmente en desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
	Total	25	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Figura 2

Las personas con discapacidad poseen las mismas habilidades que los demás



Del total de encuestados, el 72% se encuentra totalmente de acuerdo con que las PCD poseen las mismas habilidades que los demás, el 16% se encuentra de acuerdo y un 12% se encuentra en desacuerdo con esta opinión.

3. Las capacitaciones son esenciales para todos los trabajadores de la empresa.

Tabla 3

Las capacitaciones son esenciales para todos los trabajadores de la empresa

Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5	Totalmente de acuerdo	25	100.00 %	100.00 %	100.00 %
4	De acuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
2	En desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
1	Totalmente en desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
	Total	25	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Figura 3

Las capacitaciones son esenciales para todos los trabajadores de la empresa



En este sentido, todos están totalmente de acuerdo en que la capacitación es esencial en el trabajo para promover la inclusión de PCD.

4. Las PCD pueden adaptarse a nuevos entornos laborales.

Tabla 4

Las personas con discapacidad pueden adaptarse a nuevos entornos laborales

Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5	Totalmente de acuerdo	15	60.00 %	60.00 %	60.00 %
4	De acuerdo	7	28.00 %	28.00 %	28.00 %
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
2	En desacuerdo	3	12.00 %	12.00 %	12.00 %
1	Totalmente en desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
	Total	25	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Figura 4

Las personas con discapacidad pueden adaptarse a nuevos entornos laborales



Del total de encuestados, el 60 % se encuentra totalmente de acuerdo con que las PCD pueden adaptarse a nuevos entornos laborales, el 28% está de acuerdo y el 12 % se encuentra en desacuerdo con esta opinión.

5. Las PCD deben contar con los mismos derechos laborales que los demás trabajadores.

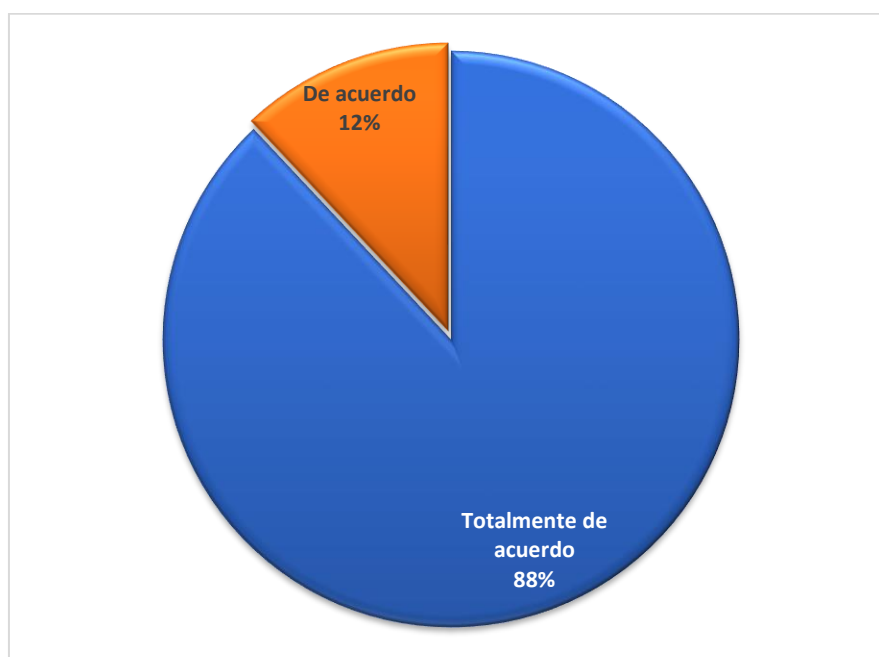
Tabla 5

Las personas con discapacidad deben contar con los mismos derechos laborales que los demás trabajadores

Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5	Totalmente de acuerdo	22	88.00 %	88.00 %	88.00 %
4	De acuerdo	3	12.00 %	12.00 %	12.00 %
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
2	En desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
1	Totalmente en desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
	Total	25	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Figura 5

Las personas con discapacidad deben contar con los mismos derechos laborales que los demás trabajadores



Así, del total de encuestados, el 88% se encuentra totalmente de acuerdo con que las PCD deben contar con los mismos derechos laborales que los demás trabajadores, mientras que el 12% está de acuerdo con esta opinión.

6. Las PCD deben tener las mismas posibilidades en el desarrollo de sus actividades laborales.

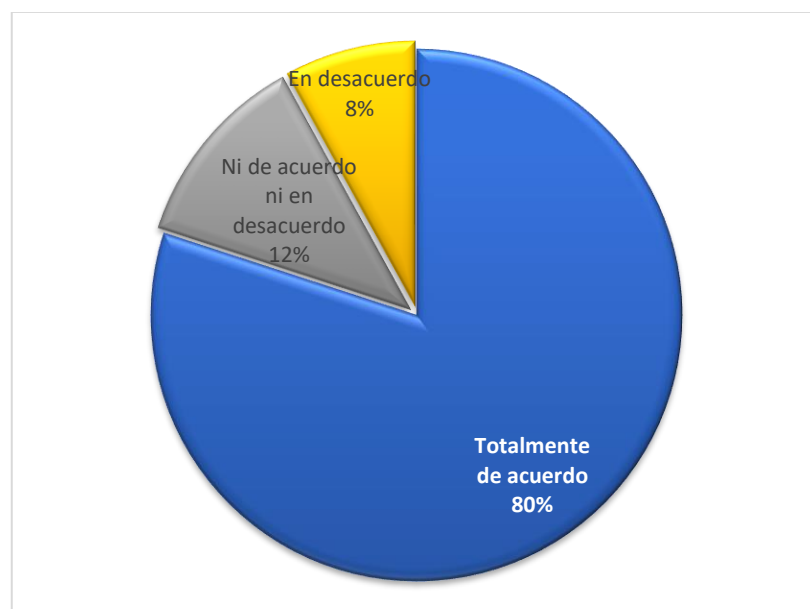
Tabla 6

Las personas con discapacidad deben tener las mismas posibilidades en el desarrollo de sus actividades laborales

Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5	Totalmente de acuerdo	20	80.00 %	80.00 %	80.00 %
4	De acuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	12.00 %	12.00 %	12.00 %
2	En desacuerdo	2	8.00 %	8.00 %	8.00 %
1	Totalmente en desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
	Total	25	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Figura 6

Las personas con discapacidad deben tener las mismas posibilidades en el desarrollo de sus actividades laborales



Del total de encuestados, el 80 % se encuentra totalmente de acuerdo con que las PCD deben contar con la misma participación en el desarrollo de sus actividades laborales, por otro lado, el 12 % se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 8% está en desacuerdo con esta opinión.

7. Usualmente se identifica que las PCD tienen el mismo entusiasmo que el resto de los trabajadores al ser parte de una nueva empresa.

Tabla 7

Usualmente se identifica que las personas con discapacidad tienen el mismo entusiasmo que el resto de los trabajadores al ser parte de una nueva empresa

Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5	Totalmente de acuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
4	De acuerdo	10	40.00 %	40.00 %	40.00 %
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	28.00 %	28.00 %	28.00 %
2	En desacuerdo	5	20.00 %	20.00 %	20.00 %
1	Totalmente en desacuerdo	3	12.00 %	12.00 %	12.00 %
	Total	25	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Figura 7

Usualmente se identifica que las personas con discapacidad tienen el mismo entusiasmo que el resto de los trabajadores al ser parte de una nueva empresa



Del total de encuestados, el 40 % se encuentra de acuerdo con que las PCD poseen la misma motivación al ingresar a un nuevo trabajo, el 28 % se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 20 % se encuentra en desacuerdo y el 12% está totalmente en desacuerdo con esta opinión.

8. Las empresas multinacionales deben tener la obligación de contratar a PCD.

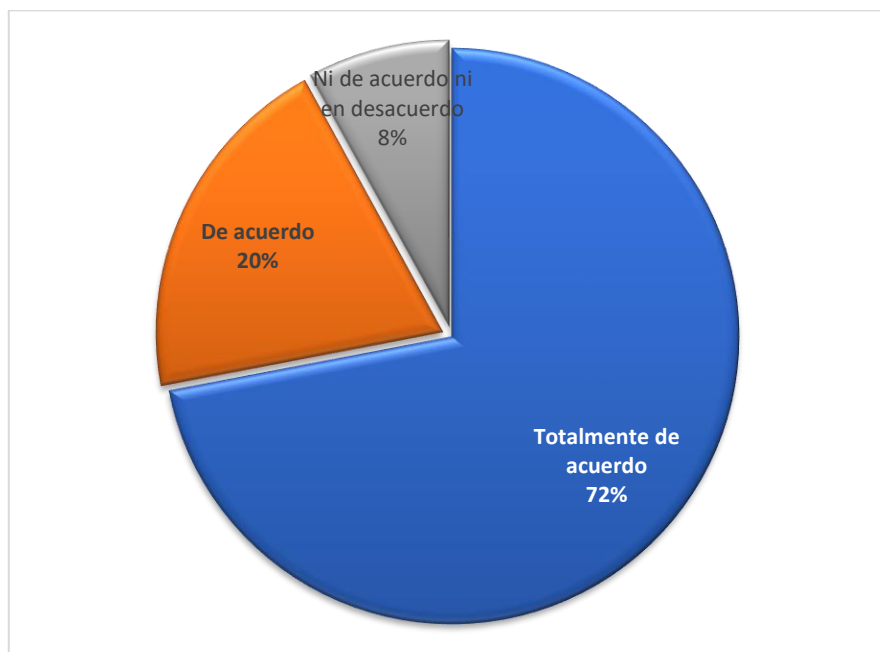
Tabla 8

Las empresas multinacionales deben tener la obligación de contratar a personas con discapacidad

Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5	Totalmente de acuerdo	18	72.00 %	72.00 %	72.00 %
4	De acuerdo	5	20.00 %	20.00 %	20.00 %
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	8.00 %	8.00 %	8.00 %
2	En desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
1	Totalmente en desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
	Total	25	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Figura 8

Las empresas multinacionales deben tener la obligación de contratar a personas con discapacidad



En tal marco, del total de encuestados, el 72 % se encuentra totalmente de acuerdo con que las empresas multinacionales deben tener la obligación de contratar a PCD, el 20 % se encuentra de acuerdo y el 8 % se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo.

9. Las empresas multinacionales deben realizar estrategias de adaptación para las PCD.

Tabla 9

Las empresas multinacionales deben realizar estrategias de adaptación para las personas con discapacidad

Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5	Totalmente de acuerdo	20	80.00 %	80.00 %	80.00 %
4	De acuerdo	5	20.00 %	20.00 %	20.00 %
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
2	En desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
1	Totalmente en desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
	Total	25	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Figura 9

Las empresas multinacionales deben realizar estrategias de adaptación para las personas con discapacidad



Del total de encuestados, el 80 % está totalmente de acuerdo con que las empresas multinacionales deben realizar estrategias de adaptación para las PCD y el 20 % se encuentran de acuerdo con esta opinión.

10. Las empresas multinacionales deben emplear nuevas tecnologías para la adaptación de las PCD.

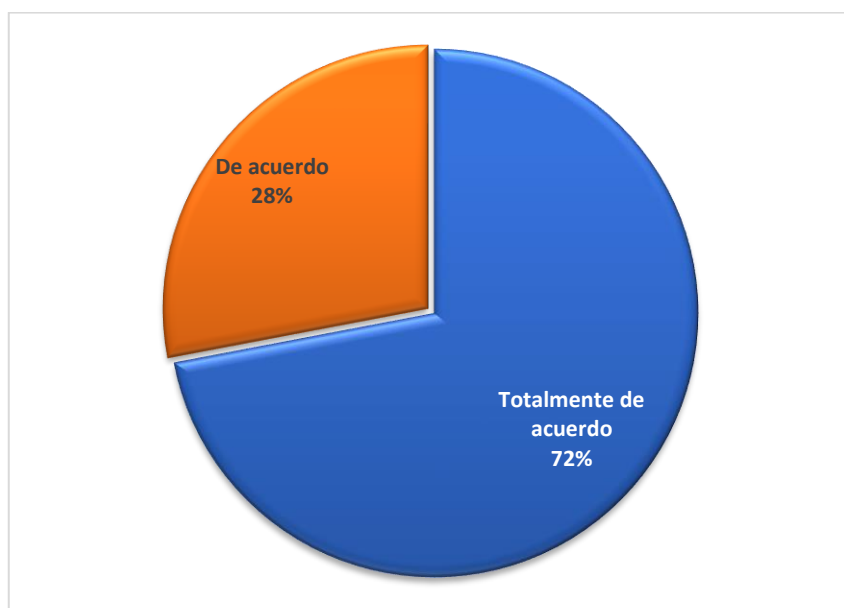
Tabla 10

Las empresas multinacionales deben emplear nuevas tecnologías para la adaptación de las personas con discapacidad

Código	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5	Totalmente de acuerdo	18	72.00 %	72.00 %	72.00 %
4	De acuerdo	7	28.00 %	28.00 %	28.00 %
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
2	En desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
1	Totalmente en desacuerdo	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
	Total	25	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Figura 10

Las empresas multinacionales deben emplear nuevas tecnologías para la adaptación de las personas con discapacidad



Del total de encuestados, el 72 % se encuentra totalmente de acuerdo con que las empresas multinacionales deben emplear nuevas tecnologías para la adaptación de las PCD, mientras que el 28% está de acuerdo con esta opinión.

5.1.3 Resultados del Análisis de Datos

De acuerdo con los resultados de las encuestas realizadas, se puede concluir que los directivos de la empresa McKinsey están de acuerdo con la inclusión de las PCD a la organización. La mayoría concuerda con que las PCD muestran las mismas habilidades que los demás, así como que estas personas pueden adecuarse sin problemas a nuevos entornos laborales; por otro lado, es importante que la empresa implemente capacitaciones permanentes, pues son esenciales para el adecuado desarrollo de las PCD en la empresa.

Al contar con los mismos derechos, las PCD deben tener la misma participación en el desarrollo de las actividades laborales dentro de la empresa McKinsey, sin ningún tipo de discriminación, lo que generará más conciencia en los trabajadores, es decir, cada uno de los colaboradores que tienen alguna discapacidad tendrán las mismas oportunidades que el personal que no posee discapacidad.

Por lo tanto, los encuestados concuerdan con que las empresas multinacionales deben tener la obligación de contratar a PCD, realizar estrategias especiales de adaptación, así como el empleo de nuevas tecnologías para su adaptación.

5.2 Importancia de la Implementación de Personas con Discapacidad en la Empresa McKinsey

Según la Guía para Personas con Discapacidad en Búsqueda de Trabajo (OIT, 2015), se deben seguir ciertos pasos para generar oportunidades de inserción laboral en las empresas.

5.2.1 Proceso de Inclusión Laboral en la Empresa McKinsey

Como primer paso, se debe concientizar a la empresa con la idea de contratar PCD, por ello, los directivos deben conversar sobre los nuevos proyectos e ideas para una adecuada inserción laboral de las PCD, además, deben informarse sobre el nuevo plan de trabajo a seguir.

En este sentido, se puede generar un convenio con instituciones como el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), para que puedan acompañar el proceso de inclusión para un trabajo en conjunto.

5.2.2 Convocatoria de Personal

Se deben identificar las áreas que van a aperturar puestos para ser cubiertos por las PCD, por ello, es preciso analizar los puestos de trabajos para juntar las características adecuadas para el buen desempeño de las actividades y cubrir las necesidades de la empresa. Cada puesto de trabajo va a requerir un análisis especial, debido a que todos los puestos son únicos y con características diferentes.

Las PCD pueden adaptarse a todo tipo de puestos de trabajo, siempre que estos se adecúen a sus necesidades, por ejemplo, una persona con discapacidad física que tenga que trasladarse en silla de ruedas puede adaptarse bien a un puesto de trabajo de programador, en tal marco, al lanzar la convocatoria de personal, se deben tener en cuenta las habilidades cognitivas, físicas y sociales de los candidatos.

5.2.3 Entrevistas

Se deben tomar ciertas consideraciones conforme con el tipo de discapacidad que posee el candidato.

- Para las PCD física, considerar si el acceso al área de la entrevista es el adecuado o si presenta obstáculos para el desplazamiento del candidato.
- Para las PCD visual, ser anticipado, de manera verbal, ante cualquier movimiento que se requiera y considerar si se necesita alguna información en braille.
- Para las PCD auditiva, considerar los subtítulos en caso de que la entrevista sea virtual, brindar la atención necesaria y mantener el contacto visual directo.
- Para las PCD intelectual, realizar preguntas simples y concretas.

5.2.4 Selección de Personal

Posterior a las entrevistas, el equipo encargado del reclutamiento debe contactarse con los líderes de equipo para enviar el listado de candidatos que se ajustan al perfil de trabajo. Con esta información, la empresa McKinsey debe realizar las últimas entrevistas que van a definir la elección del candidato a cubrir el puesto.

5.2.5 Contratación de Personal

Las personas que llevan tiempo laborando en la empresa McKinsey deben ayudar al proceso de inclusión laboral, puesto que esta será una fase importante para determinar el éxito de las actividades a desempeñar por las PCD.

Además, es pertinente establecer la información adecuada y la sensibilización de los trabajadores, para los compañeros de área y los encargados de supervisar, así como revisar las actividades a desempeñar de los nuevos integrantes del equipo. De esta manera, se puede emplear una actitud adecuada y estrategias de apoyo, así como la eliminación de prejuicios y/o temores acerca de la inclusión de PCD a la empresa McKinsey.

5.2.6 Capacitación de Personal

Es importante que los nuevos integrantes estén informados sobre los aspectos generales de la empresa como la misión, la visión y los valores, así como los datos básicos: nombre, dirección y teléfono, la jerarquía y las áreas de trabajo, la asignación de tareas a cargo de un instructor y las explicaciones prácticas. Además, la capacitación de las personas contratadas será la misma, como un aspecto primordial de la política de inclusión, es decir, todos serán incluidos en la misma reunión con la finalidad de no crear diferencias entre cada uno de los colaboradores.

La presentación ante los demás trabajadores es indispensable, así como la información sobre las normas de seguridad e higiene, las reglas de presentación general, el código de ética y el código de vestimenta, los horarios de la jornada laboral, la ubicación de los servicios higiénicos, etc.

La capacitación del personal es clave para el desarrollo personal de las personas que tienen algún tipo de discapacidad y para los que no la poseen; esta se encarga de preparar al personal para la ejecución de sus actividades diarias y permite descubrir habilidades desconocidas. Asimismo, la capacitación tiene el propósito de promover cambios de actitud

positivos, aumentar la motivación y el compromiso en el trabajo y con la empresa, por otro lado, se crea un mejor ambiente laboral. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2016), se deben seguir unos pasos para el seguimiento a la colocación de la persona con discapacidad, estos serán aplicados en la presente investigación, en la empresa McKinsey.

- Paso N°1: informarse acerca de si el candidato ingresó a la empresa o las razones por las que no pasó el proceso de selección de la empresa. Se debe realizar una gestión de discapacidad en la empresa McKinsey, así como tener una especial atención en el seguimiento a la colocación de las PCD sin experiencia laboral.
- Paso N°2: mantener contacto con el candidato seleccionado para informar sobre el proceso de inclusión laboral para PCD y conocer ciertos aspectos como la motivación dentro del puesto de trabajo, el aprendizaje dentro del área y las dificultades; es preciso consultar sobre su conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa y las normas establecidas
- Paso N°3: comprobar la satisfacción laboral, mediante entrevistas individuales para conocer qué tan satisfecha se siente la PCD en relación con su puesto de trabajo, los trabajadores del entorno laboral y los jefes directos; estas entrevistas son confidenciales, para tomar en cuenta si surge algún problema o imprudencia.
- Paso N°4: prevenir conflictos o problemas laborales con la nueva inserción, por ello, se debe tener en cuenta la motivación del trabajador, las interacciones entre compañeros del entorno laboral, así como la comunicación y las oportunidades de promoción profesional
- Paso N°5: activar los apoyos dentro y fuera de la empresa, las alianzas y los círculos de apoyo, por lo que se pueden utilizar ciertas estrategias como:
 - a. La colaboración familiar, pues es uno de los actores más importantes dentro del círculo de apoyo de la PCD en relación con la motivación durante las actividades laborales dentro de la empresa.
 - b. Servicios en la comunidad, como los servicios de salud, psicología y educación, y orientación para el uso de tiempo libre adecuado; esto puede ayudar con las dificultades que afronta la PCD.

6 CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

De acuerdo con los objetivos planteados, la inclusión de las PCD en las empresas contribuye, de manera significativa, en la empresa McKinsey, pues estas personas cuentan con las mismas habilidades que los demás y pueden adecuarse sin problemas a nuevos entornos laborales. Además, es preciso que la empresa McKinsey realice capacitaciones permanentes, puesto que son esenciales para el adecuado desarrollo de las PCD en sus actividades diarias.

Por otro lado, la empresa McKinsey debería considerar la posibilidad de actualizar sus valores corporativos al tomar la decisión de incluir a PCD, como el respeto, la aceptación de la diversidad, la inclusión, la meritocracia y la no discriminación. Es importante mencionar que la inclusión de PCD tiene un impacto en la cultura de la organización, debido a que los colaboradores estarán mucho más abiertos en cuanto a sus comportamientos, se encontrarán mucho más empáticos con sus compañeros de trabajo y cambiarán la idea de que tener un colaborador con discapacidad no aporta a la empresa, asimismo, los aspectos estratégicos deben incluir el factor productivo, el logro de objetivos y las metas.

Por otro lado, es indispensable que la empresa tenga en cuenta los riesgos que puede causar la discriminación a las PCD en su centro de trabajo, pues esta situación podría amenazar y afectar sus derechos humanos. En este sentido, la empresa debería considerar adoptar formas o estrategias que permitan mitigar estos riesgos y generar un ambiente adecuado entre los colaboradores.

Se debe entender que las PCD serán un gran aporte para la empresa McKinsey, de este modo, las compañías que contratan a PCD tienen beneficios como una mejora en el clima laboral, en torno al trabajo en equipo y el compromiso de los trabajadores, así como una mejora en la reputación corporativa.

Por ello, se recomienda realizar buenas prácticas para la inclusión dentro de la empresa McKinsey, como sensibilizar y capacitar a los trabajadores sobre las PCD, diversificar los procesos de selección y reclutamiento, incluir objetivos de incorporación, anticipar un proceso de selección inclusivo, enfocarse en las competencias y las habilidades, promover el trabajo remoto, respetar criterios de confidencialidad, así como garantizar un trato igualitario.

En tal marco, es importante destacar que la adopción de adecuadas estrategias y políticas que faciliten la inclusión y la contratación de PCD, en la medida que sean adecuadamente gestionadas, además de traer beneficios tangibles para este segmento de personas hoy postergadas, derivaría en una clara contribución por parte de la compañía al logro del ODS #10 de reducción de las desigualdades. En suma, este tipo de acciones debe redundar en mejorar la reputación corporativa de la empresa, con el propósito de posicionarla en un lugar que sea aspiracional para trabajar y pertenecer.

7 REFERENCIAS

- Alcover, C., y Pérez, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 206-223. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013>
- Aristizábal, K. (2021). Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? una revisión teórica y jurídica del concepto. *Civilizar*, 21(40), 59-72. <https://doi.org/10.22518/jour.ccsb/2021.1a05>
- Avecilla, N., y Tapia, A. (2018). Concepciones sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad en las empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil - Ecuador. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 11(33), 18-36.
- Carrillo, M., y Molina, P. (2016). Inclusión social de las personas con discapacidad en las Américas. En B. Muñoz-Pogossian, y A. Barrantes, *Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas* (págs. 155-182). Organización de los Estados Americanos.
- Cevallos, M., y Poussin, E. (2020). *Inclusión laboral de personas sordas mediante herramientas de comunicación interna en empresas del Ecuador. [Tesis de Licenciatura]*. Universidad San Francisco de Quito.
- Congreso Constituyente Democrático del Perú. (1993). Constitución Política del Perú.
- Congreso de la República del Perú. (2017). Ley N° 29973. [Ley para las personas con discapacidad].
- de León, G. (2009). Las empresas multinacionales y la economía mundial. *Anuario jurídico y económico escurialense*,(42), 339-352.
- Diario Gestión. (2018). *Siete beneficios de contratar a personas con discapacidad y habilidades especiales*. <https://bit.ly/42AQvvv>
- Espinoza, M., y Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(51), 1-12. 10.48082/espacios-a22v43n09p01
- Forcada, C. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio: Revista de investigación académica*(35), 85-104.
- Guevara, B. (s.f). *Inclusión laboral de personas con discapacidad*. <https://bit.ly/3VL1DmM>

- Křížková, A., Hašková, H., y Pospíšilov, K. (2018). Zdravotní znevýhodnění, gender a vzdělání na trhu práce v intersekcionalní perspektivě. *Gender a výzkum*, 19(2), 102-134. [10.13060/25706578.2018.19.2.428](https://doi.org/10.13060/25706578.2018.19.2.428)
- Lindsay, S., Cagliostro, E., y Carafa, G. (2018). A systematic review of workplace disclosure and accommodation requests among youth and young adults with disabilities, *Disability and Rehabilitation*. *Disability and Rehabilitation*, 40(25), 2971-2986. [10.1080/09638288.2017.1363824](https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1363824)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2016). *Guía básica para el seguimiento a la colocación de las personas con discapacidad*. <https://bit.ly/44Lp6YT>
- Navarro, D., Vallejo, I., y Navarro, M. (2020). Análisis de la vulnerabilidad social a los riesgos naturales mediante técnicas estadísticas multivariantes. *Investigaciones Geográficas*(74), 29-49. <https://doi.org/10.14198/INGEO2020.NVN>
- Organización de las Naciones Unidas. (2007). Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f). *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. <https://bit.ly/2r55TAc>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Ser contratado. Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo*. <https://bit.ly/41rLyU1>
- Palmeros, G., y Gairin, J. (2016). La atención a las personas con discapacidad en las universidades mexicanas y españolas, desde la revisión de las políticas educativas. *Educación*, 25(49), 83-102. <https://doi.org/10.18800/educacion.201602.005>
- Paz-Maldonado, E., y Silva-Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde Soc. São Paulo*, 29(4), 2-12. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Portal Infobae. (2022). *Solo 88 de 7 mil empresas en el Perú cumplen con emplear personas con discapacidad*. <https://bit.ly/3nOGThu>
- Rodríguez, G., Codorniu, J., y Marbán, V. (2015). *Los beneficios de la inclusión social de las personas con discapacidad*. Grupo Editorial Cinca, S.A.
- Somavía, J. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Organización Internacional del Trabajo: <https://bit.ly/44NUk1B>

- Velarde-Talleri, A., Llinas-Audet, X., y Barboza-Palomino, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 57-78. doi:<https://doi.org/10.19052/ed.5045>
- Willetts, P. (2000). *Transnational actors and international organizations in global politics*. <https://bit.ly/42mlgnt>
- Wilson, T. (2017). *Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre del 2016*. [Tesis de Pregrado]. Universidad Central del Ecuador.

8 ANEXOS

Anexo 1

Preguntas asociadas con datos demográficos

Preguntas asociadas con datos sociodemográficos

Edad

Sexo

Masculino

Femenino

Discapacidad

Sí

No

Nivel educativo

Lugar de nacimiento

Estado civil

Anexo 2

Preguntas

Preguntas	En		De	Totalmente
	Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
1	Las personas con discapacidad usualmente se sienten discriminadas al momento de postular a un trabajo.			
2	Las personas con discapacidad poseen las mismas habilidades que los demás.			
3	Las capacitaciones son esenciales para todos los trabajadores de la empresa.			
4	Las personas con discapacidad pueden adaptarse a nuevos entornos laborales.			
5	Las personas con discapacidad deben contar con los mismos derechos laborales que los demás trabajadores.			
6	Las personas con discapacidad deben contar con la misma participación en el desarrollo de sus actividades laborales.			
7	Las personas con discapacidad poseen la misma motivación al ingresar a un nuevo trabajo.			

-
- 8 Las empresas multinacionales deben tener la obligación de contratar a personas con discapacidad.
 - 9 Las empresas multinacionales deben realizar estrategias de adaptación para las personas con discapacidad.
 - 10 Las empresas multinacionales deben emplear nuevas tecnologías para la adaptación de las personas con discapacidad.
-