

Volumen 5, Número 1, Enero-Junio de 2014, pp. 65-77  
ISSN (e) 2220-9336

# **Integración laboral de personas con discapacidad en actividades productivas de una joyería**

Katherine Rodas-Molero<sup>1</sup>

Recibido: 23 de marzo de 2014  
Aceptado: 05 de junio de 2014

---

<sup>1</sup>Katherine Rodas-Molero. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú. Email: [krodasm@usmp.edu.pe](mailto:krodasm@usmp.edu.pe)

## **Integración laboral de personas con discapacidad en actividades productivas de una joyería**

### **RESUMEN**

**Objetivo:** Conocer la viabilidad y los beneficios que trae consigo la incorporación laboral de las personas con discapacidad a sus actividades productivas. **Método:** Se utilizó un diseño mixto: exploratorio cualitativo de investigación – acción, y descriptivo cuantitativo simple. Mediante un cuestionario estructurado se encuestó a 348 operarios de la empresa Yobel SCM Costume Jewelry. **Resultados:** El 61% trabajadores cree que no existen impedimentos para la contratación de personas con discapacidad. El 70% de los encuestados manifiestan que el principal beneficio es la mejora de la imagen organizacional de la empresa Yobel SCM Costume Jewelry SA., corroborando así que sería catalogada como una empresa socialmente responsable. **Conclusión:** La integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema productivo de la empresa Yobel SCM Costume Jewelry traerá consigo beneficios tributarios, económicos, de imagen y de responsabilidad social.

*Palabras claves:* Integración laboral, actividades productivas, empresa del sector joyería.

### **ABSTRACT**

**Objective:** To determine the feasibility and the benefits it brings labor integration of people with disabilities in their productive activities. **Method:** It was used a mixed design: action- research based qualitative exploratory and quantitative descriptive. Using a structured questionnaire, 348 workers of the company SCM Costume Jewelry Yobel were surveyed **Results:** 61% workers believe that there are no impediments to hiring people with disabilities. 70% of respondents state that the main benefit is to improve the image of the company organizational SCM Yobel SA Costume Jewelry., Corroborating that would be classified as a socially responsible company. **Conclusion:** Labour integration of people with disabilities in the production system of the company Yobel SCM Costume Jewelry will bring tax, economic benefits and social responsibility image.

*Keywords:* Labor integration, productive activity, Jewelry Company

## **Introducción**

Las personas con discapacidad constituyen un sector de población conformada por hombres y mujeres que en América Latina y el Caribe representan 75 millones de personas, de las cuales la gran parte de ellas (80%) se encuentran sin trabajo. Según el INEI, en el Perú existen cerca de tres millones de personas con algún tipo de discapacidad física; de ellas, solo el 6% tiene un empleo adecuado. Según la Comisión Especial de Estudio sobre Discapacidad del Congreso de la República manifiesta que las personas con discapacidad en edad de trabajar representa el 56.7% de las personas con discapacidad.

En los últimos años, el Perú viene desarrollado una serie de planes y programas que tienen como finalidad integrar laboralmente a las personas con discapacidad. Con ello se busca superar los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad para desarrollarse laboralmente. Instituciones como Essalud, Wong, Renzo Costa, Bombos, quienes han incorporado laboralmente a las personas discapacitadas, son buenos ejemplos de que es posible llevarlo a cabo.

En el ámbito nacional se han encontrado algunos estudios relacionados con este importante tema. Por ejemplo, Alva et al (2009) señalan que la productividad de las empresas call center se incrementa al aprovechar las habilidades, conocimientos y destrezas de los teleoperadores con discapacidad. La investigación realizada por Maldonado (2005), sobre el caso de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano, muestra la brecha salarial entre las personas con y sin discapacidad tomando como datos la encuesta sobre hogares (3er trimestre) realizada por el Ministerio de Trabajo en el año 2003. Su trabajo sostiene que las personas con discapacidad padecen además de la exclusión salarial, exclusión salarial. CEEDIS (2004) brinda una aproximación respecto a las condiciones laborales de las personas con discapacidad y los esfuerzos que realiza el estado peruano y la sociedad en su conjunto para mejorar la inserción laboral de

las personas con discapacidad en el mercado productivo peruano.

En el ámbito internacional también se han llevado a cabo investigaciones al respecto. Guillen y Contreras (2007) sostienen que la inclusión de las personas con discapacidad en las empresas representa una estrategia segura por el compromiso, la formación y la solidaridad que se traduce en rentabilidad social como valor añadido a la rentabilidad económica. Borea (2005) plantea estrategias para la inserción laboral y social de las personas con discapacidad en el sistema productivo local de Argentina. Determina la forma idónea para la interacción de la persona con discapacidad con el estado, las empresas y las instituciones que trabajan con esta temática.

Noel (2007) centra en el contexto socio laboral de las personas con discapacidad en Uruguay. Asimismo, busca hacer un llamado de atención del reconocimiento de los derechos a las políticas integradoras del mercado laboral. El artículo Bohlander & Snell (2007) manifiesta que las empresas que identifiquen las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en el interior de sus organizaciones y los recluten, se beneficiaran, pues contarán personas que desempeñaran de manera efectiva su trabajo.

### **Yobel SCM Costume Jewelry**

Es una empresa dedicada al diseño y fabricación de joyas de fantasía (bijouterie) y plata 925, específicamente, en el área de producción. La empresa en estudio forma parte de la empresa transnacional Yobel SCM que tiene operaciones en 13 países, la organización en conjunto emplea un enfoque de gerencia del triple resultado, el cual se centra en el crecimiento económico, social y ambiental.

En la actualidad la empresa cuenta una colaboradora con síndrome de Down que realizan la actividad de colgado de jebes, es decir, colocan los broches a los aretes para que posteriormente se realice el proceso de galvanización. Sin embargo, de acuerdo a lo complejo del proceso productivo de la empresa, es posible identificar puestos idóneos para nuevos colaboradores con discapacidad.

### **Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Integrar laboralmente a personas con discapacidad en el sistema productivo de la empresa Yobel SCM Costume Jewelry trae consigo beneficios tributarios, económicos, de imagen y responsabilidad social.

### **Hipótesis Específicas**

HE1: La autonomía-independencia, adaptabilidad (aprendizaje de nuevas tareas y otros cambios), relación con el puesto de trabajo, perseverancia, la tolerancia a la presión e iniciativa son las principales competencias que deberá tener el personal discapacitado contratado para las actividades productivas en la empresa Yobel SCM Costume Jewelry.

HE2: La incorporación de la personas con discapacidad a las actividades productivas de la Yobel SCM Costume Jewelry es técnicamente (la infraestructura de la empresa, la distribución de la planta y los procesos productivos son “amigables” para dichas personas) y financieramente viable (no representa un inversión considerable adaptar los puestos de trabajo para dichas personas).

## **Metodología**

### **Diseño de investigación**

Se empleó un diseño mixto: exploratorio cualitativa de investigación-acción, y descriptivo cuantitativo simple, porque es el más adecuado para entrar en contacto con las actividades relacionadas con procesos productivos y logísticos idóneos para personas que padecen algún tipo de discapacidad de acuerdo a las destrezas, el desempeño y sobre todo al tipo de discapacidad que padecen.

### **Población y procedimiento muestral**

La población está conformada por hombres y mujeres que laboran en Yobel SCM Costume Jewelry SA., en el área de producción, los cuales son 348 personas. Cabe mencionar, que no se lleva a cabo la investigación en el área logística, conformada por 13 personas, debido a que es un área de tránsito, pues la logística total de la empresa está a cargo de otra unidad de negocio denominada YOBEL SCM. Dicha información fue brindada por el área de recursos humanos de la empresa en estudio. El

tamaño de la muestra es igual a la población, debido al tamaño reducido de la misma.

### **Criterios de inclusión y exclusión**

Los trabajadores del área de producción de la empresa dedicados a realizar las siguientes actividades: Retoques, moldes, centrifugado, jebes, rebaje, armado (manufactura), soldado, vibrado, colgado, galvánica, descolgado, piedras, perlas, epóxido, patinado, armado acabados, remache acabados, descargue y encajado del producto final.

### **Instrumentos**

#### **Observación no estructurada**

Este instrumento permitió registrar los procesos productivos y logísticos que se llevan a cabo en la empresa en estudio, el trabajo de los operarios, los tiempos, las técnicas y la tecnología empleada.

Asimismo, determinar si cuenta con una infraestructura amigable para que las personas con discapacidad puedan desplazarse con facilidad en el interior de la organización.

#### **Confiabilidad**

Se solicitó permiso a la empresa para filmar de manera general los procesos productivos y logísticos, asimismo, se registrara fotográficamente dichos procesos.

#### **Validez**

Los procesos idóneos para personas con discapacidad serán comparados con los de otras empresas que también emplean este tipo de personal.

#### **Entrevista a profundidad**

Este instrumento sirvió para conocer la percepción sobre la posible incorporación de las personas con discapacidad en los procesos productivos y logísticos. La entrevista abordó los tópicos siguientes: a) Tiempos establecidos para los diferentes procesos productivos; b) Sobre la experiencia de contratar a los trabajadores con Síndrome de Down; c) Posibles actividades que podrían realizar las personas de acuerdo a su tipo de discapacidad; d) Con que posibles problemas se podría encontrar la persona con discapacidad a la hora de desempeñar su trabajo.

Confiabilidad: Se le solicitó permiso a los entrevistados para grabar las conversaciones y registrar fotográficamente a los empleados, creando una base de datos.

Validez: Se sometió el cuestionario a la revisión de expertos en entrevistas y metodología de la investigación.

#### **Cuestionario estructurado**

El cuestionario tenía las siguientes áreas de interés, con los ítems respectivos: a) Información General: sexo, edad, antigüedad laboral y proceso productivo que tiene a cargo; b) Experiencia sobre trabajar con las dos personas con discapacidad que actualmente laboran en la organización; c) Procesos productivos idóneos para las personas de acuerdo al tipo de discapacidad que padecen; d) Problemas con los que se encontraría en el caso de contratar a una persona con discapacidad.

**Confiabilidad:** Se solicitó permiso a los encuestados para fotografiarlos en el momento que estos estén realizando su encuesta, creando una base de datos.

**Validez:** Se sometió el cuestionario a expertos en cuestionarios y metodología de la investigación.

#### **Procedimiento**

##### **Entrevista a profundidad**

Se realizó la visita individual a la empresa de Yobel SCM Costume Jewelry por un periodo de 1.5 horas de trabajo, con la finalidad de conocer el punto de vista de ellos sobre la posible incorporación laboral de las personas con discapacidad a los procesos productivos y logísticos. Posteriormente se realizó la recolección de datos por medio de notas de todas las ideas proporcionadas por los entrevistados. Se elaboró los documentos en Microsoft Word 2007. Luego de hacer una lluvia de ideas con la información brindada por los entrevistados, se elaboraron los informes, procediéndose a depurar información irrelevante y finalmente realizar el análisis respectivo.

##### **Observación no estructurada**

Se realizó la visita individual a la empresa Yobel SCM Costume Jewelry por un periodo de 2 horas de trabajo, que permitió analizar que tan “amigable” es la infraestructura de la empresa en estudio para las personas con discapacidad., haciendo hincapié en la planta de producción y el área logística. Se tomaron las fotografías y filmaciones de los procesos productos y logísticos para tener una

aproximación de las actividades que realizarían las personas con discapacidad, luego se realizó el análisis de la información en Microsoft Word 2007, en el cual se depuró información irrelevante, para finalmente elaborar un informe donde se detalló cada fotografía obtenida, así como las filmaciones.

#### **Cuestionario estructurado**

Se realizó una visita individual a la empresa para extraer la información de las personas que laboran en los diferentes procesos productivos de la elaboración de bijouterie y plata 925, luego se procedió a la recolección de datos encuestando a cada uno de los trabajadores (348). La tabulación de realizó en

Microsoft Excel 2007, donde se elaboraron las tablas de datos por cada pregunta del cuestionario. Finalmente se depuró la información irrelevante y se elaboraron tablas y gráficos estadísticos.

## **Resultados**

### **Observación estructurada**

En el trabajo de campo de visita a las instalaciones de la planta se pudo corroborar que la empresa cuenta con rampas, puertas de ancho amplias y espacios sin desniveles, por lo que tampoco será necesario realizar adaptación a la infraestructura de la empresa. Las instalaciones de la planta garantizan que la altura de las mayoría de mesas de trabajo es de 0.61 cm., medida apta para que una personas en silla de ruedas pueda desempeñar su trabajo sin ninguna dificultad. Los inconvenientes se presentaron en las mesas de trabajo cuya altura es de 78 cm., que en realidad son pocas en la empresa.

### **Entrevista a profundidad**

Incorporación de personas con discapacidad dentro de la empresa

El jefe de planta manifestó que las respuestas de los trabajadores (en relación a que no habría problema alguno en contratar personas con discapacidad, pero dependería de su adaptación) se deben a que la empresa ha venido concientizando sobre la incorporación de personas con Síndrome de Down, a raíz de la contratación de una de estas personas, a las actividades productivas de la empresa. Lo

trabajadores son conscientes que las personas con discapacidad mental pueden realizar su trabajo de manera correcta pero no en el tiempo y cantidad exigida como para el común de los trabajadores.

### Capacidades

En la entrevista con el jefe de planta se pudo conocer que gracias al convenio que tiene la empresa con el Ann Sullivan, esta institución se encarga de la capacitación de las personas con discapacidad mental (Síndrome de Down) por un periodo de uno a tres meses en las instalaciones de la instalación.

Posteriormente, tienen un entrenador laboral en la empresa por un periodo de un mes de forma perenne. Luego, se realizan visitas periódicas por un periodo de tres meses, tan solo para conocer como viene desempeñándose laboralmente la persona con Síndrome de Down. Para el caso de las personas con discapacidad física (minusvalía) y sordos-mudos se podría realizar convenios con instituciones como CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad) y el Centro de Terapia Física y Rehabilitación de ESSALUD.

### Cuestionario estructurado

#### Tipo de actividad por discapacidad

Las personas con discapacidad para caminar (minusvalía) pueden realizar, preferentemente, las actividades de armado manufactura y moldes, ya que para realizar ambas actividades es necesario estar sentados

en mesa de trabajos de tres u ocho personas. Las personas con discapacidad intelectual (retraso mental) pueden realizar las actividades de jebes, armado manufactura y colgado-descolgado. Las personas con sordera y mudez, pueden realizar las actividades de vibrado, centrifugado, baños de galvánica y encajado, ello se observa en la Figura N° 1.

En el estudio de campo (inspección de la planta y procesos productivos), se corroboró la información recaba en las encuestas estructuradas, debido a que las personas con discapacidad para caminar deberían realizar actividades como armado de manufactura, retoques y moldes, porque son actividades que necesitan gran destreza con las actividades manuales, y algunos estudios manifiestan que las personas con minusvalía tienen más desarrollado las habilidades con los miembros superiores.

### Competencias

De las encuestas realizadas a los trabajadores se extrae que la principal competencia que deberían tener las personas con discapacidad es la autonomía e independencia para poder realizar sus actividades laborales. En segundo lugar figura el aprendizaje de nuevas tareas y otros cambios que se produzcan en el ambiente de trabajo. En menor proporción, las personas con discapacidad deberían ser perseverantes y tener una relación con el puesto de trabajo

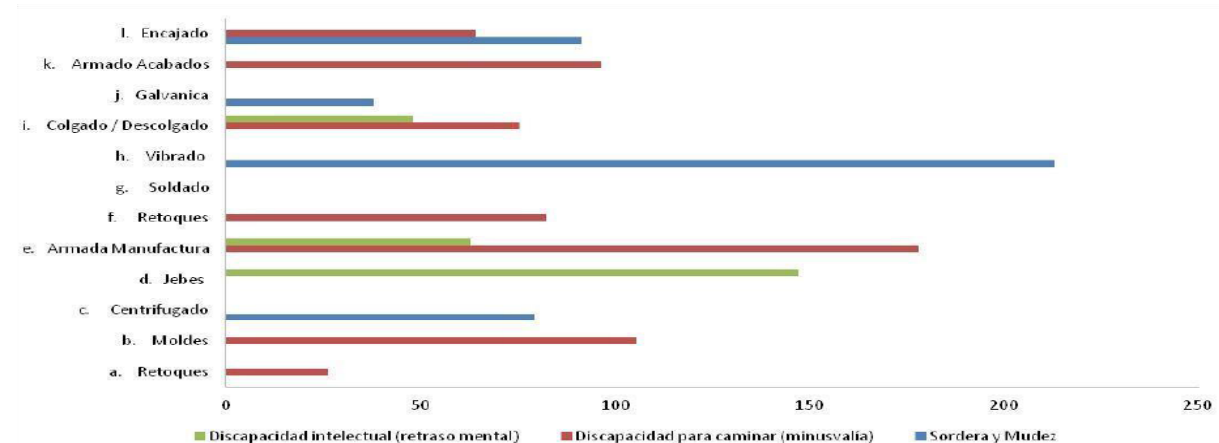


Figura 1. ¿Qué actividad en el área de producción cree Ud. que puede ser realizada por una persona con discapacidad de acuerdo a los tipos de discapacidad que se muestran a continuación? Fuente: Elaboración propia basada en encuestas

Además que gran parte de los trabajadores del área de producción de la empresa Yobel SCM Costume Jewelry S.A. piensa que no habría problema alguno en contratar personas con discapacidad. Sin embargo, algunos trabajadores manifestaron que las personas con discapacidad podrían no adaptarse y que se presentarías barreras de tipos físicas y emocionales. El 61% de los trabajadores cree que no existe impedimento para la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, aún un 30% de los trabajadores tienen la idea de que siempre lo podría hacer mejor una persona con discapacidad, dando como indicio que no se ha trabajado del todo bien la idea de que la incorporación de personas con discapacidad es un mecanismo de apoyo para estas personas.

#### **Adaptación al puesto de trabajo**

El 60% de los encuestados manifiesta que no es necesario realizar ningún tipo de adaptación del puesto de trabajo a fin de brindar mayor facilidad de la personas con discapacidad a la hora de realizar su trabajo. Cabe mencionar que en el trabajo de campo de visita a las instalaciones de la planta se pudo corroborar que la empresa cuenta con rampas, puertas de ancho amplias y espacios sin

desniveles, por lo que tampoco será necesario realizar adaptación a la infraestructura de la empresa.

Los datos proporcionados muestran que la empresa se encuentra en expansión, por lo que es claro que la empresa tendrá la necesidad de incorporar nuevos trabajadores en los próximos meses, detectando así la oportunidad de insertar laboralmente a las personas con discapacidad.

En ese sentido, se podrían contratar 20 personas con discapacidad física (minusvalía) para que se encargaran de forma exclusiva del manejo de las máquinas denominadas linkerás y formen parte del proceso de armado y acabados. Adicionalmente, se podrían incorporar a 8 personas con Síndrome de Down para que realicen las actividades de colgado-descolgado, y a 10 personas sordos-mudos para que realicen las actividades de vibrado (3 personas), centrifugado (2 personas) y encajado (5 personas). Sumando así, 38 personas con discapacidad de un total de 500 personas que laboran en la unidad de negocios Yobel SCM Costume Jewelry, lo cual representaría un 7.6% del total de trabajadores que laboran en esta empresa.

#### **Contraste de las hipótesis**

<b>Hipótesis</b>	<b>Resultados</b>
<p>Integrar laboralmente a personas con discapacidad en el sistema productivo de la empresa Yobel SCM Costume Jewelry S.A. traerá consigo beneficios tributarios, económicos, de imagen y de responsabilidad social.</p>	<p>El 70%, manifestó que el principal beneficio es la mejora de la imagen organizacional de la empresa Yobel SCM Costume Jewelry, corroborando así que sería catalogada como una empresa socialmente responsable. Se obtendrían beneficios tributarios porque se incrementaría el número de trabajadores con discapacidad y con ello habría una deducción adicional a las remuneraciones efectivamente pagadas a estas personas para el cálculo del impuesto a la renta.</p>
<p>La autonomía-independencia, adaptabilidad (aprendizaje de nuevas tareas y otros cambios), relación con el puesto de trabajo, perseverancia, la tolerancia a la presión e iniciativa son las principales competencias que deberá tener el personal discapacitado contratado para las actividades productivas en la empresa Yobel SCM Costume Jewelry.</p>	<p>Las personas con discapacidad debe contar con las siguientes competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Independencia</li> <li>• Adaptabilidad (aprendizaje de nuevas tareas y otros cambios)</li> <li>• Relación con el puesto de trabajo</li> <li>• Perseverancia</li> </ul>

<p>La incorporación de la personas con discapacidad a las actividades productivas de la Yobel SCM Costume Jewelry es técnicamente (la infraestructura de la empresa, la distribución de la planta y los procesos productivos son “amigables” para dichas personas) y financieramente viable (no representa un inversión considerable adaptar los puestos de trabajo para dichas personas)</p>	<p>Es técnica y financieramente viable la incorporación de las personas con discapacidad a las actividades productivas de la empresa debido a que la infraestructura y la distribución de la planta, en su mayoría, no necesita realizar ningún tipo de adaptación del puesto de trabajo para mayor facilidad de la personas con discapacidad a la hora de realizar su trabajo.</p>
---	---

Fuente: Elaboración propia

## Discusión

Es importante remarcar que se tomó como muestra para realizar las encuestas a todos los trabajadores del área de producción de la empresa (con excepción de una señorita que tiene Síndrome de Down) con la finalidad de incrementar los niveles de fiabilidad del instrumento utilizado en el trabajo de campo.

Según se ha hallado en la presente investigación, se ha demostrado que es posible que la empresa obtenga beneficios económicos y de responsabilidad social considerables si es que se lograra adquirir 20 máquinas linkerías, y que éstas estén manipuladas al 100% por personas con discapacidad (minusvalía), debido al ahorro de tiempo y costos, es decir, es posible mejorar la eficiencia del área productiva empleando a las personas con discapacidad proyectando la imagen de una empresa socialmente responsable.

Se encuentra la semejanza, con una investigación realizada por un grupo de estudiantes del Máster Executive en Gerencia y Administración, que afirman que la inserción de las personas en estudio representan un factor de mejora en la eficiencia global del call center (Alva, León, et al., 2009), debido principalmente a la anulación del alto índice de rotación así como en el uso de las habilidades desarrolladas.

Asimismo, para calcular la cantidad porcentual de personas con discapacidad que podrían ser integradas a las organizaciones toma en cuenta el tipo de discapacidad y las ventajas y/o desventajas encontradas en su integración. En este sentido guarda similitud con la investigación realizada, debido a que para determinar la viabilidad de la

incorporación laboral de las personas con discapacidad de la empresa Yobel SCM Costume Jewelry se procedió a consultar con el jefe de planta productiva y a todos los operarios de la empresa sobre cuáles son los procesos idóneos para las personas de acuerdo a la discapacidad que padecen y tomando en cuenta las ventajas y desventajas. Este dato no sirvió para determinar el nivel de contratación porcentual de personas con discapacidad, que para el caso de la empresa en estudio es el 7.50%.

Según el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018 (CONADIS y MIMDES, 2009) la promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad, tanto en los sectores públicos y privados, toma en consideración las medidas de protección en el ámbito laboral, es decir, las empresas deben tomar acciones preventivas a fin de evitar accidentes de trabajo y problemas para el trabajador que padece alguna discapacidad. Por tal motivo, en la presente investigación sugiere la reducción del nivel de las mesas de trabajo y la ampliación del tamaño de las mesas de trabajo para brindar mayor comodidad al trabajador cuando realice las actividades productivas.

El estudio sobre Discapacitados y empresas: Un análisis de la productividad (Guillén y Contreras, 2007) sostiene que el principal problema para contratar personas con discapacidad son la barreras arquitectónicas, sin embargo en la investigación realizada hemos encontrado que para el caso de la empresa en estudio no existe un problema de gran representatividad que impida la contratación de estas personas. Asimismo, sostiene que gran parte de los encuestados no encuentran beneficios al



contar en su empresa con una persona con discapacidad, al margen de los económicos. Todo lo contrario a los resultados arrojados en la presente investigación, debido a que los encuestados sostienen que la empresa obtendría una mejor imagen organizacional como principal beneficio, además de beneficios económicos y tributarios. Se encuentran coincidencias entre ambos estudios en cuanto a que las discapacidades físicas (minusvalías y sordera-mudez) y psíquicas (Síndrome de Down) son las más solicitadas para la contratación de personas con discapacidad por las empresas.

La empresa Yobel SCM Costume Jewelry obtendría beneficios tributarios, básicamente por la una deducción adicional a las remuneraciones efectivamente pagadas a las personas con discapacidad para el cálculo del impuesto a la renta. Sin embargo, en el libro *Discapacidad y Mercado de trabajo* (Alba y Moreno, 2008) nos señala que el gobierno español a diferencial del gobierno ofrece una multitud de incentivos a la contratación de personas con discapacidad tales como: reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, subvenciones parciales del tipo de interés, las subvenciones para inversión de capital fijo y las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para aquellos trabajadores que, en vez de buscar un trabajo por cuenta ajena, prefieran establecerse como autónomos o empresarios.

La guía práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad (Acción RSE, 2005) señala que la barreras que afectan la empleabilidad de las personas con discapacidad son: barreras arquitectónicas (infraestructura adecuada), educacionales (falta de enseñanza media y/o técnica o universitaria) y legales (vacíos en la ley). En la presente investigación descubrimos que los trabajadores del área de producción de la empresa Yobel SCM Costume Jewelry piensan que no habría problema alguno, en cuanto a barreras, en contratar personas con discapacidad. Sin embargo, algunos trabajadores manifestaron que las personas con discapacidad podrían no adaptarse y que se presentarías barreras de tipos físicas y emocionales. El artículo sobre la inclusión de

discapacitados intelectuales en el mundo laboral (Hernández, Cerrillo y Izuzquiza, 2007) sostiene que entre las competencias laborales que deben tener las personas con discapacidad están la autonomía y la adaptabilidad, lo cual guarda similitud con la investigación realizada, debido a que en el trabajo de campo recabamos que entre las principales competencias que deberían tener las personas con discapacidad para lograr su inserción laboral tenemos la autonomía-independencia, aprendizaje de nuevas tareas y otros cambios, perseverancia y la relación con el puesto de trabajo.

La investigación realizada no se puede generalizar a todas las empresas, debido a que se centralizó el estudio a una unidad de negocios dedicada a la elaboración de bijouterie y joyas de plata 925, que tiene características específicas de acuerdo a sus proceso productivos y como éstos pueden ser realizado por personas con discapacidad de acuerdo al tipo de discapacidad que padecen.

Gracias a la investigación se corroboró que la integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema productivo de la empresa Yobel SCM Costume Jewrly aportará beneficios tributarios, económicos, de imagen y responsabilidad social, pues así lo afirman tanto los operarios como el jefe de planta de la empresa. Por otro lado, se corroboró que las personas con discapacidad para caminar (minusvalía) pueden realizar las actividades de armado manufactura y moldes. En el trabajo de campo, también, se detectó que estas personas podrían realizar la actividad de retoques. Pero, se descartó la hipótesis de que las personas minusválidas puedan llevar a cabo la actividad colgado-descolgado porque es necesario en algún momento ponerse de pie para recoger los hilos de cobre. Se confirmó, también, que las personas con discapacidad intelectual (retraso manual) podrían realizar las actividades de jebes, colgado- descolgado y retoques; asimismo, las personas con sordera y mudéz son las idóneas para realizar las actividades de vibrado, centrifugado y galvánica, debido al fuerte ruido que generan las máquinas. En el trabajo de campo, se reconoció que es viable, también, que realicen la actividad productiva de encajado.

Entre las competencias que deberían tener las personas con discapacidad y que están de acuerdo a lo planteado en la hipótesis tenemos la autonomía-independencia, adaptabilidad (aprendizaje de nuevas tareas y otros cambios, relación con el puesto de trabajo y perseverancia. Sin embargo, se dejaron de lado las competencias tales como la tolerancia a la presión e iniciativa.

Se demostró que es técnicamente viable la incorporación de las personas con discapacidad a las actividades productivas de la empresa en estudio debido a que la infraestructura y la distribución de la planta, en su mayoría, no necesita realizar ningún tipo de adaptación del puesto de trabajo para mayor facilidad de las personas con discapacidad a la hora de realizar su trabajo. Sin embargo, se debe considerar en algunos casos la reducción del nivel de las mesas de trabajo, es decir la altura de las mismas, y la ampliación del tamaño de las mesas de trabajo, lo cual no representa una inversión considerable. Finalmente, se analizó todos los procesos productivos de la empresa en estudio y sus proyecciones de ventas, determinando así que es posible contratar a 38 personas con discapacidad de un total de 500 personas que laboran en la unidad de negocios Yobel SCM Costume Jewelry, lo cual representaría un 7.6%, contrastando así la hipótesis formulada que sostenía que el nivel de contratación idónea de personas con discapacidad era equivalente al 10%.

## **Conclusiones**

La integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema productivo de la empresa Yobel SCM Costume Jewelry traerá consigo beneficios tributarios, económicos, de imagen y de responsabilidad social.

La autonomía-independencia, adaptabilidad (aprendizaje de nuevas tareas y otros cambios), relación con el puesto de trabajo y perseverancia son las competencias que deberán tener las personas con discapacidad para su integración laboral en la empresa Yobel SCM Costume Jewelry. La incorporación de las personas con discapacidad a las actividades productivas de

la empresa Yobel SCM Costume Jewelry es técnicamente viable debido a la infraestructura de la empresa y la distribución de la planta. El nivel de contratación idónea de las personas con discapacidad es equivalente al 7.6% con respecto al total del personal que labora en las actividades productivas de la empresa Yobel SCM Costume Jewelry. Debido, a que podrían contratar a 20 personas con discapacidad física (minusvalía) para que exclusivamente manipulen las máquinas denominadas linkerías y formen parte del proceso de armado y acabados, a 8 personas con Síndrome de Down para que realicen las actividades de colgado-descolgado, y a 10 personas sordos-mudos para que realicen las actividades de vibrado (3 personas), centrifugado (2 personas) y encajado (5 personas).

## **Recomendaciones**

La empresa Yobel SCM Costume Jewelry debería continuar realizando una serie de charlas orientadas a concientizar sobre la incorporación laboral de las personas desde un punto de vista de responsabilidad social. En ese sentido, las empresas que deseen incorporar laboralmente a las personas con discapacidad deberían elaborar un manual de orientación laboral de para dichas personas.

Las autoridades regionales, municipales y locales deberían promover beneficios tanto directos como indirectos a las empresas, ubicadas en su jurisdicción, que incorporen laboralmente a las personas con discapacidad. El gobierno debería crear mecanismos para capacitar por competencias laborales a la población discapacitada que se encuentra en edad activa para trabajar.

Seguir realizando investigaciones sobre la incorporación laboral de las personas con discapacidad en las otras unidades de negocios de la Corporación Yobel SCM como son: Logística, Manufactura, Cuidado Personal y Consultoría.

## **Referencias**

Alva G. et al (2009). La inserción del discapacitado como factor de mejora en la eficiencia global del call center. (Trabajo

- aplicativo final del Master Executive en Gerencia y Administración). Escuela de Post Grado UPC. Lima. 115pp.
- Bohlander G. y Snell S. (2007). Administración del Recurso Humano. México: Editorial CENGAGE Learning.
- Borea R. (2005). Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas (Proyecto de tesis para obtener el título de Maestro en desarrollo económico local). Escuela de Post Grado UNSAM - UAM. Buenos Aires. 12pp.
- Comisión de Estudios de Discapacidad CEEDIS (2004). Trabajo y Discapacidad en el Perú: Mercado Laboral, Políticas Públicas e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad. Lima: Fondo Editorial del Congreso de la República.
- Guillen C. y Contreras R. (2006). Discapitados y empresas: Un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido. España: Fondo Editorial de la Fundación MAFRE.
- Noel M. (2007). Las personas con discapacidad y el mundo del trabajo. Del discurso reconecedor de derechos a políticas integradoras (Monografía Final). Universidad de la Republica Facultad de Ciencias Sociales – Dpto. de Trabajo Social. Uruguay. 51pp.

## **Anexos**

### **ANEXO 1**

#### **Guía de observación**

Esta guía de observación va dirigida a la empresa Yobel SCM Costume Jewelry SA. Lo observado:

1. Las instalaciones de la empresa
2. Infraestructura de la empresa, si es la más adecuada para el buen desenvolviendo de las personas con discapacidad. Es decir si cuentas con:
3. Rampas
4. Instalación de baños con puertas de ancho amplias
5. Puertas anchas para permitir el paso de sillas de ruedas.
6. Espacios sin desniveles
7. El proceso productivo
8. Las técnicas de trabajo
9. Si la tecnología utilizada por la empresa permite la incorporación laboral de las personas con discapacidad.
10. El personal del área de producción.
11. Los tiempos de los procesos productivos.

### **ANEXO 2**

#### **Guía de entrevista a profundidad**

Para la recolección de datos se empleó una guía de entrevista a profundidad con preguntas centradas en el tema de investigación.

Esta guía de entrevista va dirigida al jefe de planta, jefe de proceso, jefe de SCM y al gerente de recursos humanos. La estructura de dicho cuestionario va contar con 3 partes:

#### **1. Información relativa a los procesos**

- ¿Cuáles son los procesos productivos de la empresa?
- ¿Cuáles son los tiempos establecidos para cada uno de los procesos productivos?
- ¿Cómo se mide el rendimiento del personal de planta en su organización?

#### **2. Experiencia de contratar a los trabajadores con Síndrome de Down.**

- ¿Cómo se dio el acceso laboral de las persona con Síndrome de Down a la empresa?
- ¿Se realizó algún tipo de adaptación del puesto de trabajo para mayor facilidad de las personas con
- Síndrome de Down a la hora de realizar su trabajo?
- ¿Cómo reaccionaron los trabajadores con la contratación de las personas con Síndrome de Down?
- ¿Cómo es el desempeño laboral de las personas con Síndrome de Down?
- ¿Se presentó algún inconveniente por parte de las personas con Síndrome de Down a la hora de desempeñar su trabajo?

#### **3. Información sobre las actividades para personas con discapacidad**

- ¿Estaría de acuerdo con la contratación de personas con discapacidad para que laboren en el proceso productivo?
- ¿Qué beneficios cree que podría obtener al contar la empresa con personas discapacitadas?
- ¿Considera que la relación coste/beneficio de contratar personas con discapacidad es positiva?
- ¿Por qué?
- ¿Qué actividades podrían realizar las personas de acuerdo a su tipo de discapacidad?
- ¿Con que posibles problemas se podría encontrar la persona con discapacidad a la hora de desempeñar su trabajo

### **ANEXO 3**

#### **Guía de cuestionario estructurado para los trabajadores del Área de Producción**

##### **CUESTIONARIO ANÓNIMO**

Estimados trabajadores de la empresa Yobel SCM Costume Jewelry SA.:  
Estamos realizando una investigación para conocer sus opiniones sobre la incorporación laboral de las personas con discapacidad. Le agradeceremos responder todas las preguntas con la mayor sinceridad posible. Este cuestionario es anónimo, por favor no escriba su nombre. De antemano le agradeceremos su colaboración.

Marque con un aspa la respuesta que considere correcta.

1. ¿Cuáles de las siguientes razones cree Ud. que representan un impedimento para la contratación de personas con discapacidad?
  - a. No pueden desempeñar ninguna actividad en la empresa
  - b. Siempre podría hacerlo mejor una persona sin discapacidad
  - c. No es una buena imagen para la empresa
  - d. No creo que exista impedimento alguno
2. ¿Cuáles son los problemas con los que se encontraría en el caso de contratar a una persona con discapacidad?
  - a. Barreras de infraestructura
  - b. Barreras emocionales
  - c. Barreras intelectuales
  - d. Barreras de no adaptación
  - e. Barreras físicas
  - f. Ningún problema
3. ¿De qué manera cree Ud. que la empresa se beneficiara con la inserción laboral de las personas con discapacidad?
  - a. Mejorar la imagen organizacional
  - b. Beneficios Económicos
  - c. Beneficios Tributarios (menos impuestos)
  - e. Otro
4. ¿Cuáles deberían ser las principales competencias de las personas con discapacidad para lograr su inserción laboral?
  - a. Autonomía / Independencia
  - b. Perseverancia
  - c. Relación con el puesto de trabajo
  - d. Aprendizaje de nuevas tareas y otros cambios

5. ¿Qué actividad en el área de producción cree Ud. que puede ser realizada por una persona con discapacidad de acuerdo a los tipos de discapacidad que se muestran a continuación? Marque con una "X"

	Tipo de Discapacidad		
	Sordera y Mudez	Discapacidad para caminar (minusvalía)	Discapacidad intelectual (retraso mental)
a. Retoques			
b. Moldes			
c. Centrifugado			
d. Jebes			
e. Armada Manufactura			
f. Remache			
g. Soldado			
h. Vibrado			
i. Colgado / Descolgado			
j. Galvanica			
k. Armado Acabados			
l. Encajado			

- b. Tres meses
- c. Seis meses
- d. Otro