



SAN IGNACIO DE LOYOLA – ESCUELA ISIL

TÍTULO DE LA INVESTIGACION

**Personas con discapacidad e inserción al mercado laboral en el distrito
de San Isidro en el año 2021**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN ADMINISTRACION Y DIRECCIÓN DE NEGOCIOS**

PRESENTADO POR

**LLERENA LUMBE, RENZO OSMAR ABEL – ADMINISTRACION Y DIRECCIÓN DE
NEGOCIOS**

ASESORA

ROXANA ALBARRACIN APARICIO

LIMA, PERU

2022

**PERSONAS CON DISCAPACIDAD E INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL
EN EL DISTRITO DE SAN ISIDRO EN EL AÑO 2021**

ASESORA Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESORA

ALBARRACÍN APARICIO, ROXANA ALEXANDRA

MIEMBROS DEL JURADO

GIULIANA SOLF GUGLIELMI

JORGE ALBERTO CERNA HERNANDEZ

Dedicatoria

Este proyecto se lo dedicó a dios quien siempre está presente en mi vida como apoyo mi apoyo incondicional. A mi hermano Franco quien es mi inspiración para seguir en contra de todas las adversidades, mi madre Melita que me da la fuerza para seguir adelante sin importar los obstáculos, mi padre Edgar quien es la persona más constante que he conocido en mi vida y Paola quien ha sido mi apoyo incondicional durante muchos años.

Agradecimiento

Gracias a todas las personas de la Escuela ISIL, por su atención y amabilidad en todo lo referente a nuestras vidas como alumnos de Bachiller

Índice

Asesor y miembro del jurado

Dedicatoria

Agradecimiento

Índice

Índice de tablas

Índice de figuras

Resumen

Abstract

Índice

Introducción	1
I. Información General:	2
1.1 Título del proyecto	2
1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario	2
1.3 Actividad en la que se aplicaría la investigación aplicada	3
1.4 Localización o alcance de la solución.....	5
II. Descripción de la investigación aplicada.....	5
2.1. Justificación	5
2.2. Marco referencial	6
2.2.1. Antecedentes	6
2.2.2. Marco teórico	7
III Hipótesis	16
3.1.1 Hipótesis general	16
3.1.2 Hipótesis Específica	16
3.2 Variables y definición operacional	16
3.3 Dimensiones	17

3.4 Metodología de la investigación	18
3.5 Población y muestra	18
3.6 Técnica de recolección de datos	19
3.7 Resultados Obtenidos	20
IV Estimación del costo del proyecto	37
V Desarrollo de la propuesta de innovación	38
5.1 Alcance esperado	38
5.2 Descripción del mercado objetivo real o potencial del producto o servicio o forma de comercialización innovadora	38
5.3. Descripción de la propuesta de innovación	39
5.3.1. Diagnóstico situacional.....	40
5.4 Procedimiento para la propuesta de mejora	41
5.4.1 Planteamiento del FODA	41
5.4.2 Desarrollo del proyecto de innovación	42
Análisis informativo del entorno	42
Infraestructura del negocio.....	42
Respecto al personal.....	43
Talleres y capacitación para el trabajo	44
5.5 Impacto de la propuesta de investigación	44
Impacto económico.....	44
Impacto Social	45
Conclusiones	46
Recomendaciones	48
Bibliografía	49

Índice de tablas

Tabla N°1: “Clasificación de los CIF	11
Tabla N° 2 ¿Cuántos años tienes?.....	20
Tabla: N° 3: ¿Cuál es tu género?	21
Tabla N° 4: ¿Cuál fue la última vez que postulaste a un empleo?.....	22
Tabla N° 5: ¿Qué tipo de plataformas de empleabilidad utilizas?	23
Tabla N° 6: ¿Crees que las condiciones laborales se acomodan a tu discapacidad	24
Tabla N° 7: ¿Con que tipo de discapacidad cuenta?.....	25
Tabla N° 8: ¿Qué organizaciones de apoyo conoces?.....	26
Tabla N° 9: ¿Qué tipo de discriminación has sufrido?.....	27
Tabla N° 10: ¿Consideras que las empresas discriminan a las PCD?	28
Tabla N° 11: ¿Con que nivel de educación cuenta usted?.....	29
Tabla N° 12: ¿Usted considera importante conseguir un nivel educativo mayor al que tiene en la actualidad?	30
Tabla N° 13: ¿Cuánto es el máximo tiempo que has permanecido en un empleo?	31
Tabla N° 14: ¿Alguna vez has realizado un test de habilidades sociales? 32	
Tabla N° 15: ¿has realizado pruebas psicotécnicas y de conocimiento?. 33	
Tabla N° 16: ¿Usted tiene problemas para poder adaptarse a su entorno laboral?	34
Tabla N° 17: ¿Consideras que entablar una conversación con personas sin discapacidad es fácil?	35
Tabla N° 18: ¿Consideras que las leyes actuales son beneficiosas para las PCD?	36
Tabla N° 19: Costo de implementación de proyecto	37
Tabla N° 20 “Matriz FODA”	41

Índice de imágenes

Imagen 1: Perú población con y sin discapacidad, según sexo y área de residencia, 2017	2
Imagen 2: Perú: Población de 3 y más años de edad con y sin discapacidad, según nivel de educación alcanzado, 2017	3
Imagen N°3: Perú: Población adulta mayor con alguna discapacidad por área de residencia y tipo de discapacidad, 2019.....	13
Imagen N°4: ¿Cuántos años tienes?	20
Imagen N°5: ¿Cuál es tu genero?	21
Imagen N°6: ¿Cuál fue la última vez que postulaste a un empleo?	22
Imagen N°7: ¿Qué tipo de plataformas de empleabilidad utilizas?.....	23
Imagen N°8: ¿Crees que las condiciones laborales se acomodan a tu discapacidad?	24
Imagen N°9: ¿Con que tipo de discriminación cuentas?	25
Imagen N°10: ¿Qué organizaciones de apoyo conoces?	26
Imagen N°11: ¿Qué tipo de discriminación has sufrido?	27
Imagen N°12: ¿Considera que las empresas discriminan a las PCD?.....	28
Imagen N°13: ¿Con que nivel de educación cuenta usted	29
Imagen N°14: ¿Usted considera importante conseguir un nivel educativo mayor al que tiene en la actualidad?.....	30
Imagen N°15: ¿Cuánto es el máximo tiempo que has permanecido en un empleo?	31
Imagen N°16: ¿Alguna vez has realizado un test de habilidades sociales?	32
Imagen N°17: ¿Has realizado pruebas psicotécnicas y de conocimiento?	33
Imagen N°18: ¿Usted tiene problemas para poder adaptarse a su entorno laboral?	34
Imagen N°19: ¿Consideras que entablar una conversación con personas sin discapacidad es fácil?.....	35
Imagen N°20: ¿Consideras que las leyes actuales son beneficiosas para las PCD?.....	36

Resumen

En la presente investigación tenemos como objetivo identificar los mejores métodos para poder incluir a personas con discapacidad (PCD) al mundo laboral utilizando como medio los “Foodtrucks” creando de esta manera un motor económico para que estas personas puedan mejorar su calidad de vida.

Esta investigación está siguiendo un enfoque mixto donde se utilizará herramientas cualitativas y cuantitativas para lograr alcanzar los objetivos propuestos con resultados precisos.

Con respecto a la población del estudio, se va a considerar a las personas ya sean hombre o mujeres entre las edades de 18 a 65 años de edad de distintos puntos de Lima metropolitana para poder capacitarlos y crear nuevos puestos laborales en el distrito de San Isidro. Quienes buscan tener los mismos derechos que personas que no cuentan con ninguna discapacidad y de esta manera lograr una estabilidad económica y profesional.

La propuesta de mejora va directamente a incentivar al grupo empresarial de San Isidro en poder incluir en mayor cantidad de actividades a las PCD debido a que a pesar de ciertas limitaciones pueden lograr cumplir con funciones específicas y se parte de sus equipos de trabajo. Además, de dar oportunidad a PCD que no tengan su grado académico culminado en poder emprender por ellos mismos en otro tipo de actividades.

Palabra clave: Inclusión laboral, personas con discapacidad, trabajo, inclusión, clima laboral y capacitaciones

Abstract

In this research we aim to identify the best methods to include people with disabilities (PWD) into the world of work using "Foodtrucks" as a means, thus creating an economic engine so that these people can improve their quality of life.

This research is following a mixed approach where qualitative and quantitative tools will be used to achieve the proposed objectives with precise results.

With respect to the study population, people will be considered whether they are men or women between the ages of 18 and 65 years of age from different parts of metropolitan Lima in order to train them and create new jobs in the San Isidro district. . Those who seek to have the same rights as people who do not have any disability and thus achieve economic and professional stability.

The improvement proposal goes directly to encourage the San Isidro business group to be able to include PWD in a greater number of activities because, despite certain limitations, they can manage to fulfill specific functions and be part of their work teams. In addition, to give opportunity to PWD who have not completed their academic degree to be able to undertake other types of activities by themselves.

Key Words: Labor inclusion, people with disabilities, work, inclusion, work environment and training.

Introducción

En el Perú, hemos podido darnos cuenta de la gran brecha que se ha creado por parte del estado y de sociedad que de manera conjunta han venido excluyendo y privando de los derechos de las personas con discapacidad (PCD). La iniciativa de este proyecto es poder buscar soluciones a una problemática del desempleo que sufren las PCD la cual tiene un crecimiento exponencial por parte de las empresas del estado, privadas y por parte de la civilización.

Aunque se puede apreciar un interés por parte del estado quien ha demostrado que la exclusión hacia las PCD ha ido en aumento por lo cual ha creado entidades como OMAPED, CONADIS, entre otras para poder apoyar para que estas personas puedan tener una inserción laboral dentro de las empresas con la creación de leyes que buscan resguardar a estas personas evitando cualquier tipo de discriminación en ambientes laborales y que trabajen dentro de empresas que les ofrezcan todos los beneficios de acuerdo a la ley, aún existen muchas maneras de las cuales las empresas no llegan a cumplir con estas disposiciones.

La investigación cuenta con cinco capítulos. En el primero, se describen los antecedentes previos a la investigación, aquellas donde se da a conocer los datos precisos y la fundamentación de la investigación realizada, así como los conceptos empleados.

En el capítulo dos se encuentra la hipótesis principal y la específica. Además de las variables, las cuales permitieron la elaboración de las herramientas aplicadas de nuestra investigación.

En el capítulo tres se encuentra el diseño metodológico donde se puede identificar las características individuales de la investigación, la muestra y las técnicas para la recolección de datos.

En el punto cuatro se detalla la estimación del proyecto para su creación y funcionamiento; en el quinto capítulo, se detalla el desarrollo de la propuesta de investigación, procedimiento de mejora, impacto de investigación, etc.

I. Información General

1.1 Título del proyecto

Personas con discapacidad e inserción al mercado laboral en el distrito de San Isidro en el año 2021.

1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario

La presente investigación está orientada al área de gestión del Talento Humano, ya que se busca implementar mejoras en las oportunidades laborales para las personas con discapacidad (PCD).

La indolencia por parte de la sociedad hacia las PCD ha creado un atropello hacia sus derechos y deberes reconocidos por nuestra constitución de manera directa como indirecta; en una sociedad discriminatoria y excluyente que trata a las PCD como “un problema social” en la cual genera una alta tasa de desempleo y pocas oportunidades labores.

De acuerdo a la encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) la cifra alcanzada por las personas con discapacidad es de 3 millones 209 mil 261 personas (INEI, 2017)

Imagen 1: Perú población con y sin discapacidad, según sexo y área de residencia, 2017

Sexo y Área de residencia	Población total	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Total	31 237 385	3 209 261	10,3	28 028 124	89,7
Hombre	15 467 946	1 388 957	9,0	14 078 989	91,0
Mujer	15 769 439	1 820 304	11,5	13 949 135	88,5
Área Urbana	25 579 027	2 715 892	10,6	22 863 135	89,4
Hombre	12 581 299	1 145 448	9,1	11 435 851	90,9
Mujer	12 997 728	1 570 444	12,1	11 427 284	87,9
Área Rural	5 658 358	493 369	8,7	5 164 989	91,3
Hombre	2 886 646	243 509	8,4	2 643 137	91,6
Mujer	2 771 712	249 860	9,0	2 521 852	91,0

Fuente: INEI-Censos Nacionales 2017: XII de población, VII de vivienda y III de Comunidades Indígenas

Además, el nivel educativo censado en el año 2017 ha demostrado que solo el 28% de las personas con discapacidad han logrado culminar sus estudios escolares mientras que el 3.9% solo ha logrado ingresar a un estudio superior universitario sin poder culminar y el 8.2% logró graduarse de una carrera universitaria. (INEI, 2017)

Imagen 2: Perú: Población de 3 y más años de edad con y sin discapacidad, según nivel de educación alcanzado, 2017

Nivel de Educación	Población total	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Total	29 681 671	3 189 379	100,0	26 492 291	100,0
Sin nivel	1 896 323	428 950	13,4	1 467 373	5,5
Inicial	1 584 062	53 726	1,7	1 530 336	5,8
Primaria	7 779 709	1 093 196	34,3	6 686 513	25,2
Secundaria	10 555 271	914 660	28,7	9 640 611	36,4
Básica Especial	49 538	17 232	0,5	32 306	0,1
Superior No Universitaria incompleta	1 237 767	91 389	2,9	1 146 378	4,3
Superior No Universitaria completa	2 052 471	166 763	5,2	1 885 708	7,1
Superior Universitaria incompleta	1 555 870	125 598	3,9	1 430 273	5,4
Superior Universitaria completa	2 613 898	261 252	8,2	2 352 646	8,9
Maestría / Doctorado	356 761	36 612	1,1	320 148	1,2

Fuente: INEI- Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de vivienda y III de Comunidades Indígenas

Debido a ello, el enfoque del trabajo de investigación está centrado en buscar alternativas laborales para las personas PCD que no tengan un título técnico y/o universitario en el Perú. (INEI, 2017)

1.3 Actividad en la que se aplicaría la investigación aplicada

La investigación se realiza en base a la reincorporación laboral, porque se buscará alternativas que apoyen a las PCD a integrar a este tipo de personas al mundo laboral, explotando sus conocimientos y habilidades para lograr una estabilidad económica. Además, como fue mencionado líneas arriba este trabajo busca cambiar la mentalidad de los empresarios peruanos que las PCD son un “problema social” y evitar que al momento de contratar a una persona con discapacidad sea una obligación impuesta por el estado.

Según Pineada(2021):

“Las personas con discapacidad son parte importante de nuestra sociedad y de nuestras familias. Requieren oportunidades de inclusión en los ámbitos académicos, laborales, sociales y políticos. Dicha inclusión es posible eliminando la percepción capacitista que existe y las tradiciones culturales discriminatorias; asimismo, es urgente avanzar en el respeto a la capacidad jurídica, incluso mediante la implementación de ajustes razonables y sistemas de apoyos en caso lo requieran” (p.1)

El esfuerzo impulsado por los padres de familia en brindarles una educación a sus hijos esta opacado por las negligencias de un gobierno que no cuida a sus habitantes con discapacidad, en la cuales muchas veces evita sancionar a empresas que encuentran la manera de poder evitar contratar este tipo de personas.

Las personas con discapacidad en el Perú suelen tener mayores inconvenientes en encontrar un puesto laboral y no solo es en nuestro país donde ocurre estas problemáticas sino en todo Latinoamérica. El nivel educativo censado en el año 2017 ha demostrado que solo el 28% de las personas con discapacidad han logrado culminar sus estudios escolares (INEI, 2017) con esto se demuestra que hay muchas personas que no podrán postular a cargos medios dentro de muchas empresas y esto también se ve reflejado en países como Colombia.

Uno de los principales problemas con las PCD refiere a que hay un gran número de personas que solo ha acabado la primaria mientras que el resto que tiene completo la secundaria, estudios técnicos y/o universitarios tiende a estar desempleado. Además, los niveles de actividad de las PCD se incrementan con el nivel educativo. Así, por ejemplo, mientras que cerca del 62% de los inactivos tienen solamente hasta educación primaria completa, el 28% de los ocupados se encuentra en la misma situación. Sin embargo, es importante notar también que mayores niveles educativos no aseguran automáticamente la empleabilidad (20% de los desocupados con discapacidad tienen educación superior universitaria) (Maldonado, 2017)

1.4 Localización o alcance de la solución

El objetivo de esta investigación es la incorporación de personas PCD en el mundo laboral, empleando los famosos Foodtrucks como medio para la generación de empleo.

La ubicación escogida para la implementación de este proyecto va a ser en el distrito de San Isidro porque desde el año 2015 viene creando grupos de asesoramiento para PCD apoyándoles para poder ser integrados a trabajos mediante empresas asociadas.

II. Descripción de la investigación aplicada

2.1. Justificación

En lo social, las razones por la cual se ha considerado realizar la siguiente investigación se enfoca en la implementación y reincorporación de las PCD al mundo laboral en donde el gobierno no lo tiene considera como una solución primordial. Es por ello, que se busca impulsar e incentivar a las empresas en contratar personas con discapacidad o crear nuevos puestos laborales en las cuales se puedan desarrollar. Además, con la ayuda de la realización de este proyecto se busca poder crear una conciencia de integración en las grandes empresas ubicadas en San Isidro para que puedan incluir en sus equipos a PCD e impulsar a los emprendimientos en apostar por este tipo de personas.

En lo económico, se busca generar nuevos puestos de trabajo impulsando la economía del distrito y con a la integración de PCD crear una propuesta en el cambio de la imagen del distrito de San Isidro, la cual estará enfocada ser el primer distrito en crear nuevas oportunidades a personas con discapacidad. Para ello, el enfoque se basa en identificar la cantidad de PCD que no cuentan con estudios de nivel básico culminados, personas que no cuentan con un trabajo fijo y los tipos de discapacidad con mayor numero en la población limeña.

2.2. Marco referencial

2.2.1. Antecedentes

Cuba, M (2018) En su investigación de título: Inclusión social de la persona con discapacidad (Universidad pontificia universidad católica del Perú), cuyo objetivo de la investigación fue: investigación tiene como finalidad analizar la Oficina Municipal de Atención a la Persona con discapacidad de la provincia de La Convención (OMAPED), en cuanto la metodología se utilizó: Mixta. En el método cualitativo se aplicó al encargado del programa OMAPED y al presidente de la Asociación solidaridad, mientras que el método cualitativo se entrevistó a 518 PCD. Los resultados mostraron que: muestran que la PCD califica los servicios como deficientes (52.6%) y como malos (42.9%), ambas percepciones son negativas, que sumadas dan un total de 95.5%.

Canales, R (2019) En su investigación de título: Percepciones de los padres y madres de los estudiantes del Taller Despertares Lima SAC sobre la discriminación por motivos de discapacidad(Universidad de Piura), cuyo objetivo de la investigación fue: Determinar las Percepciones de los padres y madres de los estudiantes del Taller Despertares Lima SAC sobre la Discriminación por motivos de discapacidad, En cuanto a la metodología utilizada se utilizaron: Método descriptivo porque busca confirmar la percepción de los padres y madres sobre la discriminación; corte transversal porque en la investiga le interesa los hechos de un momento en específico y no su evolución, A una población compuesta por: padres y madres de familia, Una muestra: de 10 padres y 10 madres, resultados mostraron que: el 50% consideró que la educación pública que se imparte en el estado no permite que las personas con discapacidad desarrollen su talento, creatividad, dignidad, personalidad, autoestima, aptitudes mentales y físicas; y el 40% dijo que las escuelas no cuentan con las herramientas pedagógicas necesarias y suficientes para facilitar el aprendizaje de las personas con discapacidad, como el Braille y otros sistemas de comunicación alternativos, tales como el lenguaje de señas

Werdal,B (2015) En su investigación de título: Noruega y la discapacidad: la acción afirmativa como elemento de protección de los derechos de las personas con discapacidad. Cuyo objetivo fue: Demostrar que la acción afirmativa que se implementa en los Estados de bienestar permite la inclusión de la sociedad y fortalece un cambio cultural o aceptación pública de las personas con discapacidad porque los cambios institucionales y el bienestar que ofrece Noruega producen un sentimiento de igualdad entre los habitantes. en cuanto a la metodología utilizada es de enfoque cualitativo debido a que se realizaron encuestas a mujeres y hombres con discapacidad. Muestra 104 personas 34 hombres y 70 mujeres. Los resultados mostraron que: “en el estudio del caso noruego, la acción afirmativa fortalece la protección de las personas con discapacidad y crea inclusión que genera aceptación en la sociedad porque el estado de bienestar noruego protege “el espacio social” de este grupo vulnerable”

2.2.2. Marco teórico

Discriminación de personas con discapacidad

La discriminación es un problema social que no solo abunda en nuestro país, sino que alrededor del mundo. No es únicamente un problema de países tercer mundistas, sino, que también está presente en otros países de primer mundo un claro ejemplo es España en donde la tasa de discriminación hacia PCD es del 59%.“Existen, por tanto, dos focos de necesidades relevantes cuya desatención puede generar espacios de desigualdad y discriminación de la población con discapacidad en las tecnologías de atención a la salud: i) aquellas relacionadas con necesidades específicas de asistencia, y ii) aquellas relacionadas con la accesibilidad de los dispositivos tecnológicos actualmente en desarrollo” (Otaola, 2021).

Las PCD poseen muchas limitaciones de las cuales pueden ser físicas y/o mentales pero este grupo de personas quieren ser parte de nuestra sociedad les es muy difícil poder integrarse debido a que nosotros como personas consideramos que sus discapacidades son sinónimo de debilidad, deficiencia,

estrés, carga, etc. Para que puedan realizar las mismas funciones que una persona normal.

En la actualidad la integración de personas con discapacidad ha venido aumentando de manera paulatina en nuestra vida cotidiana y esto se debe a que las personas han empezado a comprender la importancia de no ser discriminativos con los demás; es más las autoridades han elaborado leyes que obligan a las empresa de servicios a atender a toda persona con algún problema físico y mental como cualquier persona normal, inclusive existen leyes que obligan a las empresas a tener que contratar a un cierto número de PCD dentro de su organización pero la falta de control ha creado ciertas deficiencias.

Según lo mencionado por Valle (2020):

“El no contar con un modelo realmente inclusivo ha tenido consecuencias claramente negativas para las personas con discapacidad, que han sufrido quiebras en sus derechos sanitarios, educativos o relativos al empleo, en mucha mayor medida que el resto de la población. En relación a los primeros, no ha existido en todo este periodo ninguna referencia a sus necesidades, pese a la mayor vulnerabilidad y la especial problemática que este colectivo sufre.”(p 13)

Estas consecuencias que ocurren en España son idénticas a las que estamos sufriendo en el Perú con este tipo de población la falta de interés por nuestras autoridades al momento de no tener un control continuo para que se respete la Ley N°29973 genera que las empresas puedan aprovecharse para no contratar a la población que tienen alguna discapacidad porque encuentran las maneras de aprovechar ciertos fallos dentro de la ley para no respetarlo.

Historia de las personas con discapacidad

Dentro del marco de la historia existe diversas culturas alrededor del mundo en las cuales han tomado acciones de las personas con discapacidad de manera diferente. En algunas culturas como las europeas han llegado a castigar con la muerte a este tipo de personas mientras que en culturas como las latinoamericanas como son un claro ejemplo las culturas amerindias, americanas, las africanas en las cuales tenían un nivel de religiosidad tan alta que veían a estas personas especiales como una señal especial enviada por sus dioses.

Hemos pasado por tres paradigmas. El primero llamado la prescindencia que se ve en la antigüedad de la época clásica, en el caso de la cultura griega no había ningún problema por rechazar a las personas con discapacidad. “En Esparta, por ejemplo, se regulaba el infanticidio y consideraban que eran débiles e incapacitados por lo que los rechazaban”. Díaz, E (2016) La imagen gráfica “La roca Tarpeya”, en Roma, la cual significaba tirar por la borda aquellos elementos de la sociedad que no son útiles, que se ven como una carga para la sociedad. Pérez (2016). Este tipo de discriminación tan fuerte que se puede apreciar en la antigüedad llegó a cambiar de manera lenta ya sea por cambios en el pensamiento de las personas como también al momento de adaptar cierto tipo de religiones. Esto ocurrió en Roma al momento de adoptar el cristianismo donde se impone la caridad como el amor al prójimo porque todos somos ante los ojos de dios iguales.

Al pasar los años se puede notar que existe un cambio de percepción a las personas con discapacidad, esto se sitúa al llegar las guerras mundiales lo cual produce una cantidad masiva de personas con discapacidad a las cuales debían de reintegrar a la sociedad llamando a este método “Modelo rehabilitador. En la actualidad hemos llegado a un “Modelo Social y de derechos “de las personas con discapacidad en donde la discapacidad ya no es vista como algo negativo, sino que forma parte de la diversidad social.

Tipos y derechos de PCD a nivel nacional

Existen distintos tipos de discapacidad y el Organismo Mundial de la Salud (OMS) ha llegado a presentar los diferentes CIF (Clasificación Internacional del funcionamiento), la cual fue aprobada en el año 2001 por 191 países. “La Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de la discapacidad y de la salud es considerada referencial al igual que la CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades) y ambas son importantes para la FCI (Familia de Clasificaciones Internacionales)” (OMS, 2021, p1).

Tabla N°1: “Clasificación de los CIF”

TIPOS DE DISCAPACIDAD				
DISCAPACIDAD FISICA O MOTORA	Es aquella que limita a la persona por la falta de una parte de su cuerpo, lo que impide que la persona se pueda desenvolver de manera convencional. Hay diferentes tipos de clasificaciones	Deficit de movimiento	Paresias	Disminución de la fuerza muscular
			Plejias	pérdida total del movimiento
		Cantidad de miembros afectados	Monoplejía	
			Hemiplejía	
			Diaplejía	
Paraplejía				
Cuadriplejía				
DISCAPACIDAD SENSORIAL	Son las personas que han perdido su capacidad auditiva, visual o tiene problemas de comunicación o al emplear un lenguaje.	Sordas		Poseen una deficiencia total o profunda
		Hipocúsicas		Poseen una deficiencia parcial, es decir, que cuentan con un resto auditivo el cual puede mejorar con el uso de audífonos (aparato electrónico que amplifica los sonidos).
		Disminución visual		Pérdida parcial del sentido de la vista.
		Ceguera		Pérdida completa del sentido de la vista.
DISCAPACIDAD INTELECTUAL	Son limitaciones mentales que sufre una persona al no poder aprender y responder a distintas situaciones comunes. Esta enfermedad es como las demás irreversible, es decir, la vida de las personas que lo sufren no solo se convierte en algo muy difícil de afrontar sino también para toda su familia.			
DISCAPACIDAD PSIQUICA	Este ligado directamente al comportamiento del individuo. Se llega a esta conclusión cuando se determina que la persona tiene trastornos de comportamiento adaptativo. Muchas veces las causas son debido a depresión, esquizofrenia, bipolaridad, trastorno de pánico, autismo y síndrome de Asperger.			

Fuente: elaboración propia basado en OMS, (p 1)

CONADIS (2021), indica que: La discapacidad es una enfermedad que acompaña a las personas alrededor de su vida y los derechos en lo que se tiene que respetar son iguales a los de una persona común, es más, actualmente las personas con discapacidad se les suman algunos más debido a su condición, lo cuales son:

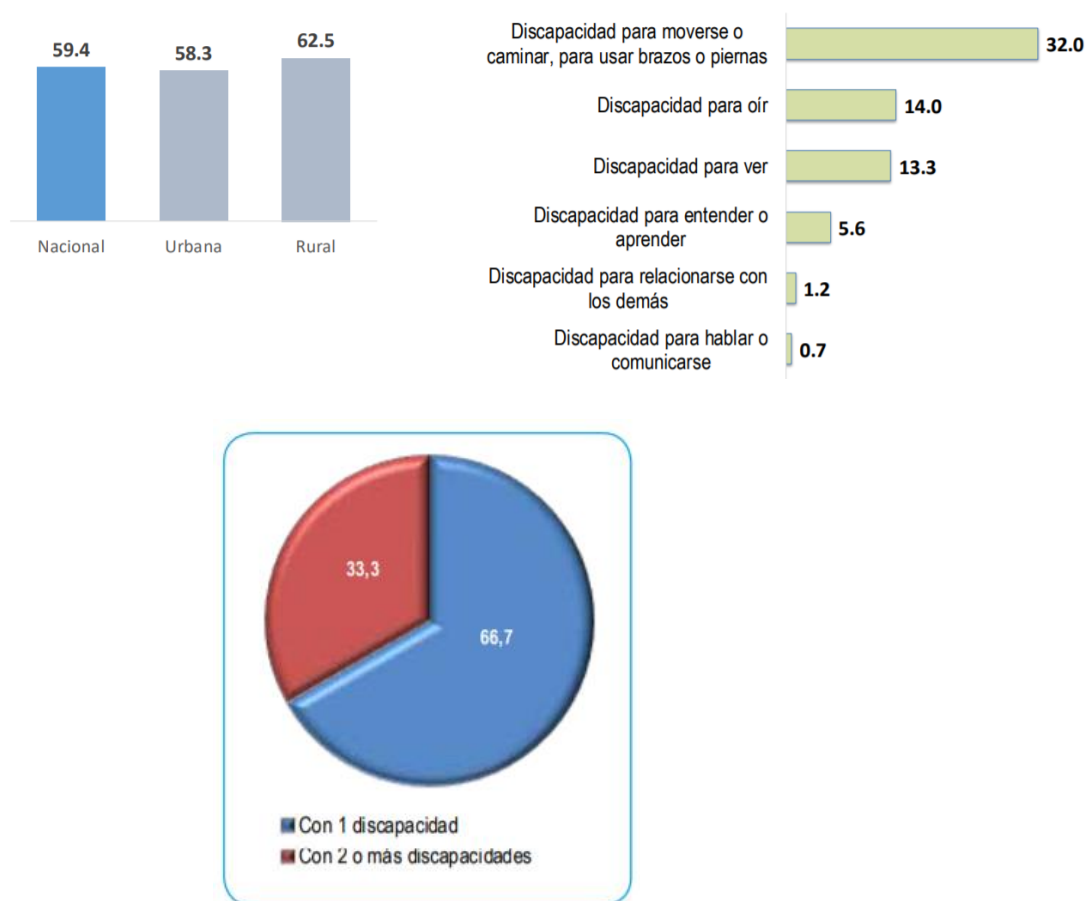
“a) Igualdad ante la ley sin discriminación; b) Ser juzgados en pleno uso de sus derechos y contar con la defensa debida ; c) Derecho a la vida, la libertad y la seguridad; d) Protección contra la explotación, la violencia y el abuso; e) Protección contra la tortura; f) Derecho al respeto de la integridad física y mental; g) Libertad de desplazamiento y nacionalidad; h) Derecho a vivir en la comunidad; i) Libertad de expresión y de opinión; j) Respeto de la privacidad; k) Respeto del hogar y de la familia; l) Derecho a la educación; m) Derecho a la salud; n) Derecho al trabajo; o) Derecho a un nivel de vida adecuado; p) Derecho a participar en la vida política y pública; q) Derecho a participar en la vida cultural; r) Derecho a la igualdad de oportunidades” (p.3)

Debido a ello, mientras que los poderes y la sociedad no tome en cuenta que existen los derechos para las personas que sufren de alguna discapacidad no vamos a ser capaces de mejorar la calidad de vida de estas personas. Es más, debemos de incluso tener en cuenta la cantidad de personas jóvenes o de la ciudad, si no, también de las personas que viven en zonas rurales y la población adulta mayor.

Según nos indica Valle (2020):

“La sociedad y los poderes públicos en situaciones ordinarias en ocasiones ignoran sus demandas y desatienden sus derechos, en circunstancias extraordinarias de crisis olvidan sus necesidades, dejando de desarrollar las políticas públicas y de tomar las medidas necesarias para posibilitar la igualdad de oportunidades y la equidad en el ejercicio de los derechos”

Imagen N°3: Perú: Población adulta mayor con alguna discapacidad por área de residencia y tipo de discapacidad, 2019



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e información-Encuesta Nacional de Hogares

Si es una realidad la violación de los derechos de las personas con discapacidad que podemos decir de la población adulta mayor que apenas puede subsistir con algún trabajo diario para poder alimentarse, su calidad de vida o la calidad en salud que tengan como ciudadanos. Esto nos hace tener muchas más preguntas ¿El personal de EESALUD está capacitado para atender a personas con discapacidad visual o auditiva? ¿Son suficientes los cursos o talleres que ofrecen las entidades del estado para preparar a PCD para tener una calidad de vida?

Organizaciones que apoyan a las personas con discapacidad a nivel nacional

Existen organizaciones que han sido creadas para poder ser el apoyo y sustento para las PCD al momento que estas personas sientan que sus derechos han sido atropellados ya sea por alguna discriminación dentro o fuera de un ámbito laboral.

La organización OMAPED la cual se encuentra en Paramonga (ubicado en Barranca) la cual busca la integración a las personas con discapacidad a una mejor calidad de servicios apoyándolos en la búsqueda de empleo dentro de su distrito. Hace unos años se realizó una investigación donde se analizó las mejoras que debía de tener la institución porque no estaba cumpliendo con sus metas y objetivos.

“Pese a la existencia de la nueva legislación nacional y la normatividad internacional, que fomentaron la existencia de la OMAPED, en el transcurso se dieron una serie de inconvenientes, principalmente en el ámbito laboral y en el educativo, que incrementó la exclusión y discriminación social de la PCD.” (Cuba, M 2018) En la cual se determinó que la organización OMAPED no estaba cumpliendo al 100% con el objetivo de colocar a personas con discapacidad en empleos fijos para que de esa manera puedan tener una mejor calidad de vida.

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). Es un organismo público con autonomía financiera, técnica, administrativa y financiera, el cual pertenece al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú (MIMP); Esta entidad pública tiene una página web en donde apoya a las personas con discapacidad para poder resolver ayuda en la plataforma digital sobre normativa de discapacidad, interprete en consultas de atención virtual en lenguaje de señas, programas sociales, etc. “La importancia de esta dimensión y la necesidad de aplicar programas más específicos de habilidades motoras, cuyos efectos combinados con programas cognitivo-procesuales pueden resultar muy eficaces especialmente en aquellos contextos o situaciones que impliquen una coordinación psicomotora compleja, resistencia física, fuerza”. (Pérez, 2002).

Empresas con responsabilidad social

“Una condición ideal sería que independientemente del tamaño de la empresa y la condición de cotizar en bolsa o no, las empresas deberían voluntariamente elaborar memorias de responsabilidad social o sostenibilidad para conocer su grado de contribución a la sociedad.”(Duarte 2015, pxx) Esto se refiere a que las empresas no solo deben pensar en el crecimiento, en las ganancias, aumento de inversionistas o en expandirse a nivel internacional, sino, que tiene que pensar en un crecimiento cultural donde tiene que primar la responsabilidad social teniendo en consideración la inclusión de las personas dentro del ambiente laboral.

“La responsabilidad social siempre se ha visto enfocado principalmente en las empresas medianas y grandes donde tienen que cumplir con normas y leyes impuestas por el gobierno para poder buscar soluciones económicas para las personas con discapacidad” (Antezana & Linkimer, 2015), una empresa inclusiva está abierta a la diversidad en todos sus procesos, incluidos los de reclutamiento y selección de personal. Estas empresas inclusivas no solo basan esos procesos en los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, sino que fomenta la contratación de personal con discapacidad derribando mitos y prejuicios

La incorporación de las PCD es un gran apoyo para las empresas para fomentar las buenas prácticas como inclusión. Esto ayudará a que sus empleados busquen siempre realizar actividades de ayudar social y además fomenta mucho la rentabilidad de la empresa, ya que, las personas van a identificar a estas empresas son comprometidas de manera socialmente responsable lo cual genera una buena imagen.

Según lo menciona Cerna (2019)

“Las organizaciones no solo deben rendir cuenta de su desempeño financiero con sus accionistas, sino de sostenibilidad con otros grupos de interés como clientes, colaboradores, sociedad y comunidad. Esto las ayuda a mejorar su reputación, y su desempeño financiero a largo plazo, puesto que poseen clientes y colaboradores más fidelizados. Además,

cuentas con un respaldo de la sociedad en sus actividades, e inversores con mayor confianza en las empresas en las que invierten.

III Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Las personas con discapacidad se benefician con la inserción en el mercado laboral.

3.1.2 Hipótesis Específica

- Las personas con discapacidad se benefician con un nuevo modelo de empleo
- *Las personas con discapacidad se benefician con emprendimientos propios
- *Las personas con discapacidad se benefician con un cambio de conducta en un nuevo empleo

3.2 Variables y definición operacional

Variable 1: Mercado laboral

El mercado laboral o mercado de trabajo es la confrontación que se da entre la oferta y la demanda que ocurre en un país determinado. Esta oferta y demanda dependerá de las necesidades que requieran las compañías como los ciudadanos. Debido a que las PCD tiene muchos problemas para encontrar un empleo las empresas deben de aplicar la inclusión laboral cuya oportunidad de crecimiento no solo beneficia a este grupo de personas, sino que también a la empresa.

3.3 Dimensiones

Reclutamiento de personal

- Solicitud de empleo
- Fuentes de reclutamiento

Entrevistas

Satisfacción laboral

- Desempleo laboral
- Condiciones laborales

Variable 2: Personas con discapacidad

Son personas que tienen dificultades para realizar ciertas actividades por motivos de algunas incapacidades que sufren las cuales pueden ser física o motora, sensorial, intelectual, psíquica lo cual lleva a muchas veces no se considerados en procesos de selección para ocupar ciertos tipos de empleos.

Discapacidad

- Tipos de discapacidad
- Apoyo laboral
- Organizaciones

Métodos de adaptación del personal

- Discriminación
- Integración laboral

Capacitación en habilidades técnicas

- Nivel de educación
- Tiempo de trabajo

Capacitación en habilidades blandas

- Capacitaciones

Adaptación al nuevo entorno

- Adaptación
- Nivel de aceptación

3.4 Metodología de la investigación

Tipo de investigación: Aplicada, porque vamos a buscar la solución a un problema social que viene afectando a las personas con discapacidad. Esta herramienta se podrá aplicar para buscar mejorar la calidad de vida con un plan propuesto por esta investigación.

Enfoque: Cuantitativo, vamos a emplear encuestas en nuestra investigación para poder recolectar información de acuerdo a la experiencia y capacidades laborales de las personas con discapacidad.

Diseño: Descriptivo, trabajaremos con muestras para poder especificar las características de la población a la que se estudiará describiendo una realidad en específico.

Nivel: simple, se analizará, observar y describir la situación que se da con las personas con discapacidad.

3.5 Población y muestra

- **Población:** Para la siguiente investigación se eligió a hombres y mujeres de Lima Metropolitana del distrito de San Isidro, esta población que se ha elegido deberá de tener alguna discapacidad para cumplir con los fines de la investigación, además, que deben de estar en un rango de edad de entre los 18 a 55 años, ya que a esta edad las personas empiezan a enfocarse en buscar diversas opciones laborales que se encuentre acorde a sus habilidades físicas e intelectuales.
- **Muestra:** La muestra que se escogerá será a conveniencia para poder obtener los resultados necesarios. Se hará una encuesta a 40 personas con discapacidades que se ubiquen en San Isidro o en distritos aledaños.

Estos resultados nos ayudarán a determinar la cantidad de PCD que buscan actualmente un trabajo, su nivel de estudio y que tipo de discapacidad tienen. De esta manera se podrá determinar qué tipo de funciones pueden cumplir y poder ubicarlos en alguna función específica dentro del centro laboral.

3.6 Técnica de recolección de datos

Para esta investigación, se ha considerado realizar la recolección de datos mediante una encuesta, esta se aplicará a todas las PCD del distrito de san Isidro y de distritos aledaños.

Encuesta: Para poder recopilar la información se realizará una encuesta vía Google Forms, sin embargo, ante la imposibilidad de ciertos encuestado en responder las preguntas un familiar directo tomará su lugar para poder responder las preguntas.

Como herramienta de recolección, se diseñó un cuestionario con 17 preguntas. Dicho cuestionario fue diseñado en un cuestionario de Google Forms, debido a su facilidad de envío y respuesta de los datos. A través de esta aplicación a la muestra seleccionada se podrán recoger datos exactos para posteriormente ser analizados.

3.7 Resultados Obtenidos

Tabla N° 2 ¿Cuántos años tienes?

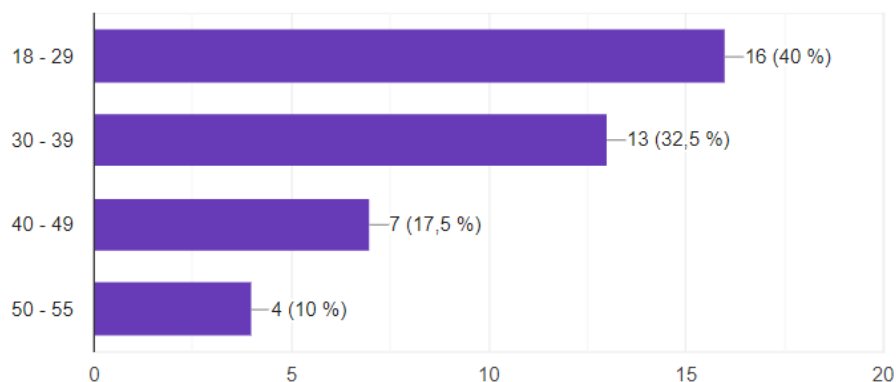
Edad	Cantidad	Porcentaje
18 - 29	16	40%
30 - 39	12	30%
40 - 49	7	18%
50 - 55	5	13%

Fuente: Elaboración propia

Imagen N°4: ¿Cuántos años tienes?

¿ Cuántos años tienes?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la encuesta realizada el primer resultado que se pudo analizar fue que el 40% de los encuestados están dentro de un rango de edades entre los 18 a 29 años. El motivo se vio relegado debido a ciertos factores que se llegaron a analizar como el uso de nuevas tecnologías que ayudan a las personas discapacitadas a poder adaptarse con mayor facilidad al uso de la computadora utilizando gadgets como por ejemplo el “AD MOUSE” implemento que PCD con problemas motrices suelen utilizar. Además, que son personas que al ser jóvenes suelen tener el apoyo de la familia a diferencia de las personas con mayor edad.

Tabla: N° 3: ¿Cuál es tu género?

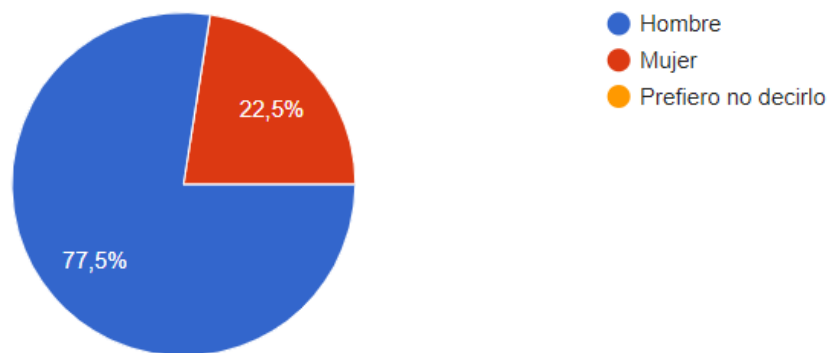
Sexo	Cantidad	Porcentaje
Masculino	31	78%
Femenino	9	23%
Otro	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Imagen N°5: ¿Cuál es tu género?

¿Cuál es tu género?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia

En este caso obtuvimos que un 77.5% pertenece al género masculino y el 22.5% pertenece al género femenino.

Tabla N° 4: ¿Cuál fue la última vez que postulaste a un empleo?

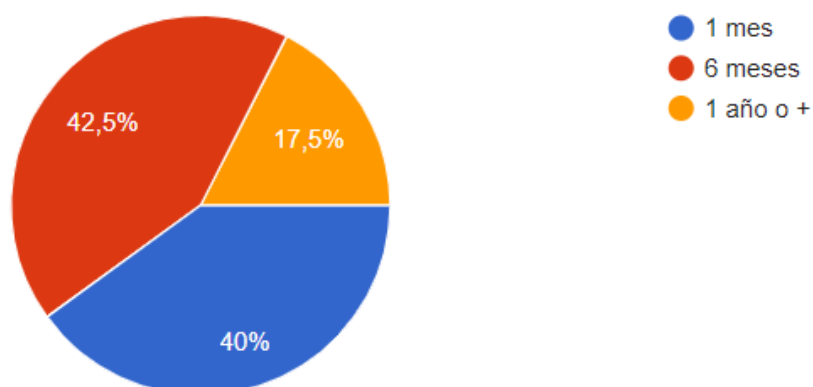
Tiempo	Cantidad	Porcentaje
1 mes	16	40%
6 meses	17	43%
1 año o +	7	18%

Fuente: Elaboración propia

Imagen N°6: ¿Cuál fue la última vez que postulaste a un empleo?

¿ Cual fue la ultima vez que postulaste a un empleo?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia

En base a la encuesta y como se muestra en el gráfico el 42.5% ha realizado su última postulación hace 6 meses de acuerdo a lo comentado por los encuestados esto es debido a que en muchas ofertas laborales publicadas en páginas web como CompuTrabajo, indeed, entre otras las empresas no suelen solicitar personas con discapacidad. Además, se puede observar que el 40% de las personas ha postulado a un puesto laboral hace 1 mes aproximadamente. Finalmente, se identificó que las personas que se encuentran en el 17.5% son personas que tienen edades mayores a 49 años.

Tabla N° 5: ¿Qué tipo de plataformas de empleabilidad utilizas?

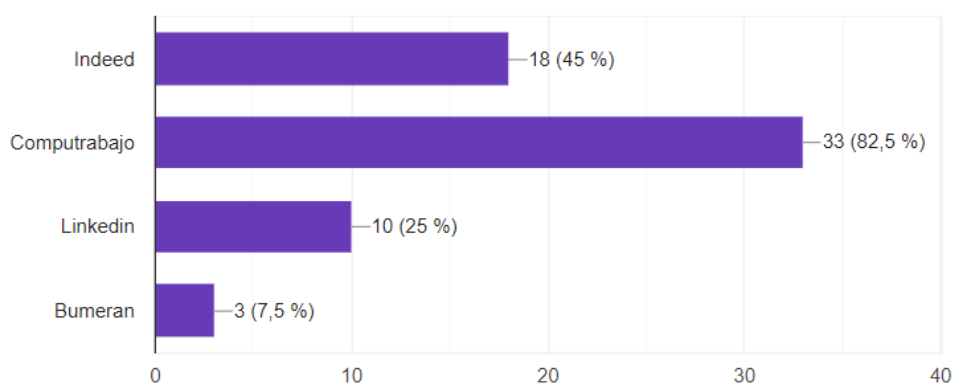
Empresas	Cantidad	Porcentaje
Indeed	18	28%
CompuTrabajo	33	52%
LinkedIn	10	16%
Bumerán	3	5%

Fuente: Elaboración propia

Imagen N°7: ¿Qué tipo de plataformas de empleabilidad utilizas?

¿Qué tipo de plataformas de empleabilidad utilizas?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de las personas como se muestra en el gráfico, en este caso los 82.5% suelen buscar ofertas laborales en CompuTrabajo y como segunda opción Indeed (45%). Se puede deducir que muchos de los encuestados no utilizan la red social LinkedIn (10%) debido a que las ofertas laborales publicadas en dicha página suelen solicitar personal con una amplia experiencia laboral lo cual no es uno de los requisitos que cumplen.

Se ha tenido en cuenta que muchas de las personas encuestadas han marcado más de una opción de acuerdo a la preferencia de los sitios web.

Tabla N° 6: ¿Crees que las condiciones laborales se acomodan a tu discapacidad?

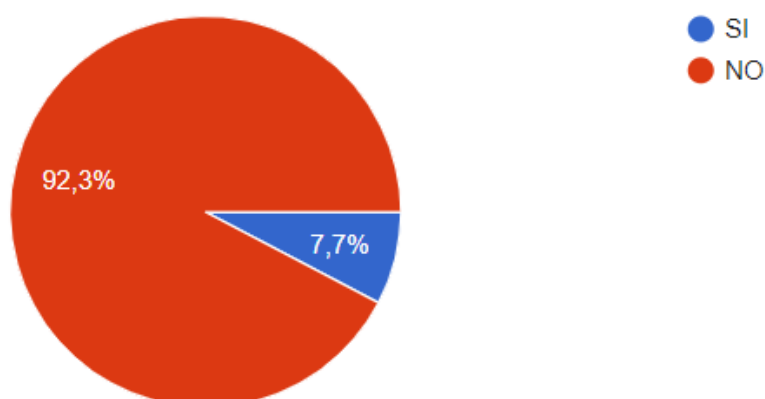
OPCION	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	36	92.3%
NO	3	7.7%

Fuente: Elaboración propia

Imagen N°8: ¿Crees que las condiciones laborales se acomodan a tu discapacidad?

¿Crees que las condiciones laborales se acomodan a tu discapacidad?

39 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Según la imagen mostrada, un 92.3% comentan que las condiciones ofrecidas por la empresa no suelen cumplir con los requisitos mínimos para que ellos puedan desempeñar sus funciones. Es más, indican que muchas veces no tiene en claro las funciones que deben de desempeñar en la empresa o que es lo que la empresa requiere de ellos, pero de igual manera recalcan su compromiso hacia el trabajo que desempeña. Caso contrario, 7.7% considera que las condiciones laborales si se acomodan a su discapacidad considerando que se sienten importantes para su empresa.

Tabla N° 7: ¿Con que tipo de discapacidad cuenta?

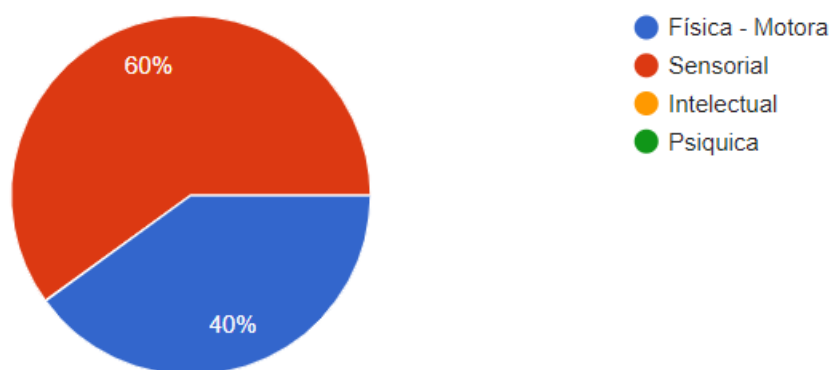
Tipo de discapacidad	Cantidad	Porcentaje
Física-Motora	24	60%
Sensorial	16	40%
Intelectual	0	0%
Psíquica	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Imagen N°9: ¿Con que tipo de discriminación cuentas?

¿ Con que tipo de discapacidad cuenta ?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al gráfico, podemos observar que un 60% de las personas encuestadas tiene la discapacidad sensorial como uno de los principales problemas. La discapacidad sensorial referida corresponde a sordera, hipocúsicas, disminución visual y ceguera. Un 40% se identifica que posee una discapacidad motora como parálisis.

Tabla N° 8: ¿Qué organizaciones de apoyo conoces?

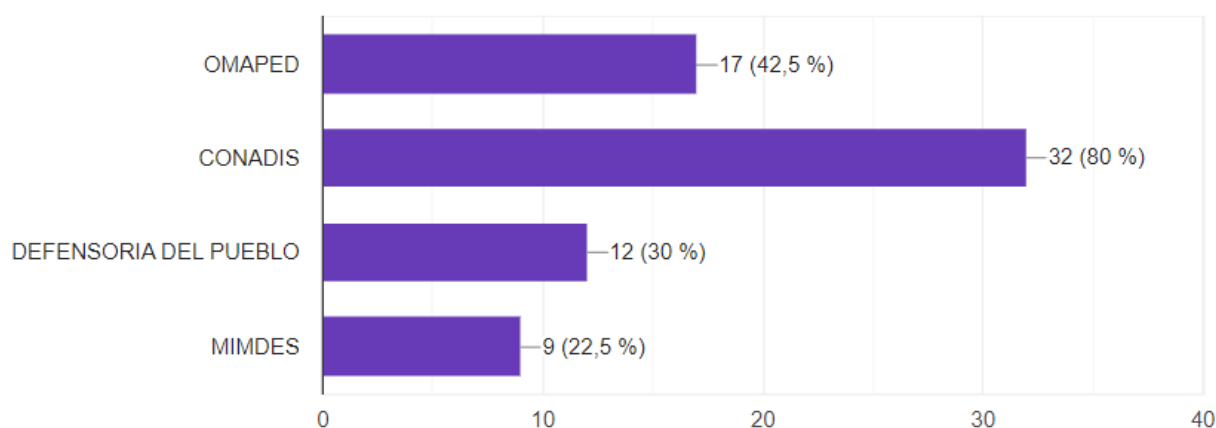
Organización	Cantidad	Porcentaje
OMAPED	17	24.29%
CONADIS	32	45.71%
DEFENSORIA DEL PUEBLO	12	17.14%
MIMDES	9	12.86%

Fuente: Elaboración propia

Imagen N°10: ¿Qué organizaciones de apoyo conoces?

¿Que organizaciones de apoyo conoces?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia

En el siguiente gráfico podemos observar que la mayoría de las personas con discapacidad suelen conocer las entidades gubernamentales que buscan apoyar a las PCD, pero a la que más han recurrido son a la de CONADIS (80%) según lo comentado es una de las páginas con mejores interacciones con su público objetivo debido a las publicaciones de ofertas laborales, talleres y programas sociales que ofrecen mensualmente. La siguiente organización visitada con mayor frecuencia es la de OMAPED - San Isidro (42.5%) la cual ha tenido una buena acogida en estos últimos años con sus programas de inserción laboral, talleres ocupacionales, culturales y deportivos. Finalmente, las personas tienen conocimiento que las organizaciones de la Defensoría del pueblo (30%) y MIMDES (22.5%) son entidades en las cuales pueden encontrar información ya sea en temas de salud, capacitación, bolsa laboral y entre otra información de relevancia.

Tabla N° 9: ¿Qué tipo de discriminación has sufrido?

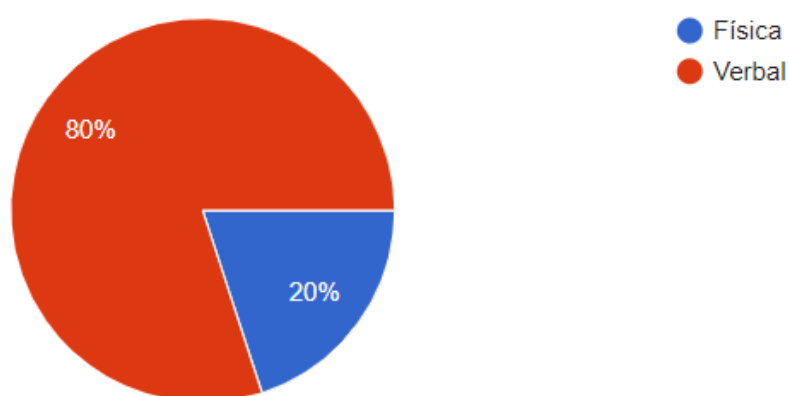
Tipo de discriminación	Cantidad	Porcentaje
Física	8	20%
Verbal	32	80%

Fuente: Elaboración propia

Imagen N°11: ¿Qué tipo de discriminación has sufrido?

¿Que tipo de discriminación has sufrido?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Según la imagen mostrada el 80% de las PCD han sufrido en más de una oportunidad discriminación verbal y en muchas ocasiones han sido durante las entrevistas laborales en donde suelen percatarse de burlas que se realizan entres los entrevistadores. El 20% de las personas han sufrido discriminación física por parte de los cuidadores de los establecimientos en las que en muchas veces han sido sacados a la fuerza, un caso mencionado fue durante una entrevista laboral en una empresa de call center por el centro de Lima.

Tabla N° 10: ¿Consideras que las empresas discriminan a las PCD?

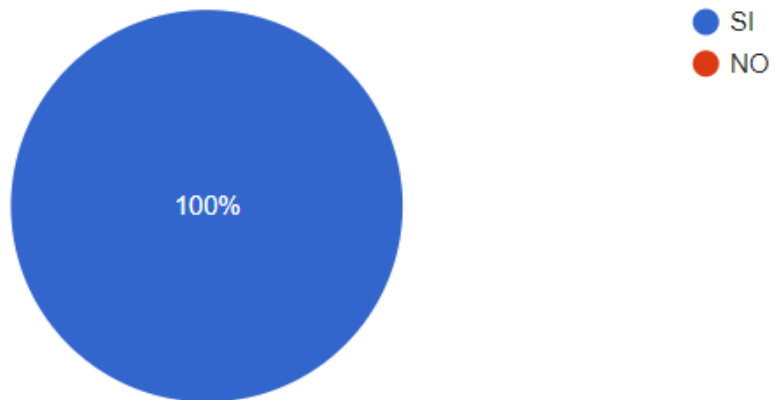
Discriminación	Cantidad	Porcentaje
SI	40	100%
NO	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Imagen N°12: ¿Considera que las empresas discriminan a las PCD?

¿Consideras que las empresas discriminan a las PCD?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al gráfico presentado, se puede apreciar que el 100% de las personas encuestadas indicaron que las empresas siempre llegan a discriminar a PCD cuando postulan a un puesto laboral.

Tabla N° 11: ¿Con que nivel de educación cuenta usted?

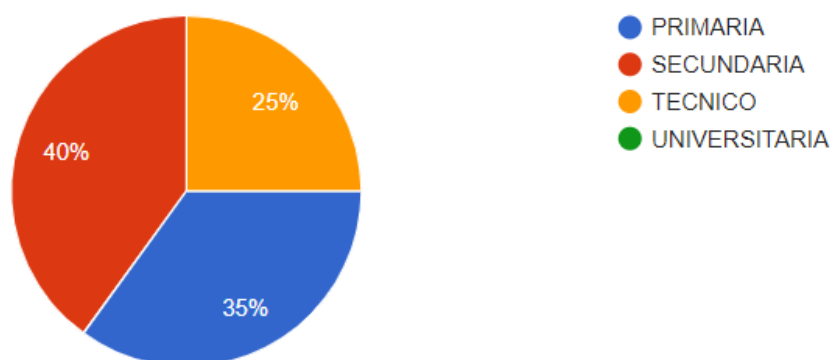
Nivel de educación	Cantidad	Porcentaje
Primaria	14	35%
Secundaria	16	40%
Técnico	10	25%
Universitario	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Imagen N°13: ¿Con que nivel de educación cuenta usted?

¿Con que nivel de educación cuenta usted?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia

En base a la encuesta y como se presenta en el gráfico, el 40% de las personas entrevistadas indican que el único título que tienen es el de haber culminado la secundaria. Por otro lado, el 35% de los encuestados han terminado de manera satisfactoria una carrera técnica. Mientras que el 25% de las personas encuestadas habían culminado su carrera técnica para poder desempeñarse en el mundo laboral.

Tabla N° 12: ¿Usted considera importante conseguir un nivel educativo mayor al que tiene en la actualidad?

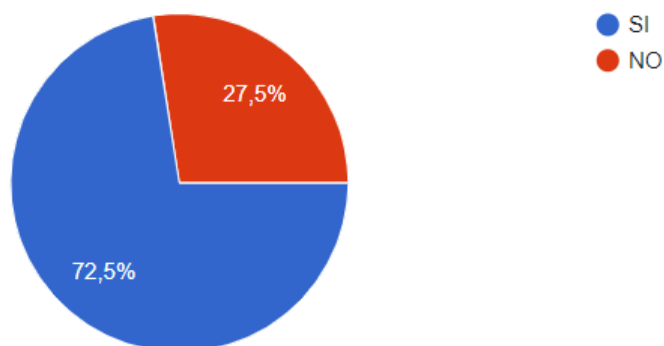
Educación	Cantidad	Porcentaje
SI	29	72.5%
NO	11	27.5%

Fuente: Elaboración propia

Imagen N°14: ¿Usted considera importante conseguir un nivel educativo mayor al que tiene en la actualidad?

¿Usted considera importante conseguir un nivel educativo mayor al que tiene en la actualidad?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la cantidad de encuestados podemos apreciar que el 72.5% de las personas encuestadas tiene un deseo de superación para poder lograr objetivos mucho más ambiciosos. Es debido a ello, que se debe de impulsar nuevas propuestas para impulsar a las PCD a alcanzar mejores niveles de educación en el Perú Mientras que el 27.5% menciona que no les parece importantes poder obtener un nivel educativo mayor porque mencionan que sin oportunidades reales de trabajo el dinero que obtienen prefieren invertirlo en otras cosas como un negocio propio.

Tabla N° 13: ¿Cuánto es el máximo tiempo que has permanecido en un empleo?

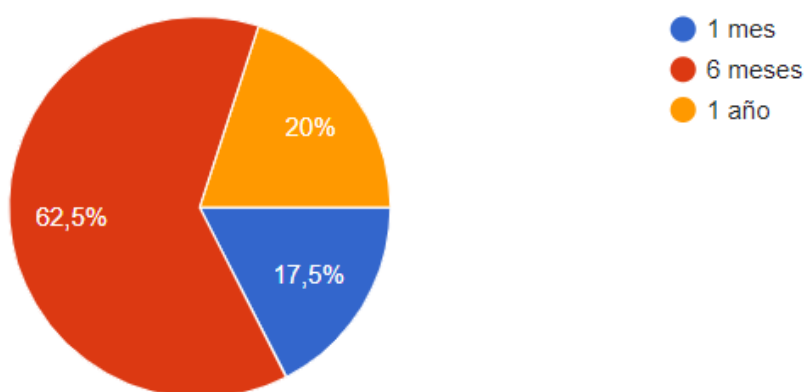
Tiempo laboral	Cantidad	Porcentaje
1 mes	7	17.50%
6 meses	25	62.50%
1 año	8	20.00%

Fuente: Elaboración propia

Imagen N°15: ¿Cuánto es el máximo tiempo que has permanecido en un empleo?

¿Cuanto es el máximo tiempo que has permanecido en un empleo?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia

En el siguiente gráfico se observa que un 62.5% de las PCD tienden a permanecer en un empleo por aproximadamente 6 meses. Se les consulto el motivo por el cual no suelen quedarse más tiempo e indicaron que en varias ocasiones las actividades que les designadas no eran las mismas que se hacían públicas en las ofertas laborales, algunos de los entrevistados mencionaron que lo más probable era que no confiaban en sus capacidades para realizar trabajos que tuvieran importancia para la empresa. Finalmente, al preguntar el motivo del cese labora a las personas que estuvieron 1 mes (17.5%) y 1 año (20%) argumentaron que la salida de la empresa se dio por motivos similares.

Tabla N° 14: ¿Alguna vez has realizado un test de habilidades sociales?

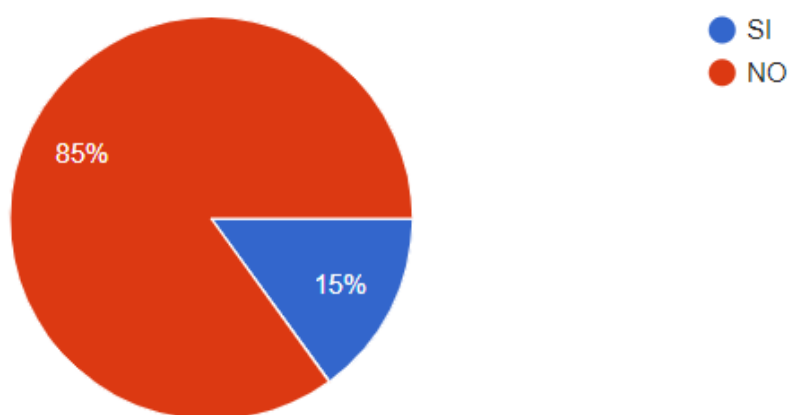
Habilidades Sociales	Cantidad	Porcentaje
SI	6	15%
NO	34	85%

Fuente: Elaboración propia

Imagen N°16: ¿Alguna vez has realizado un test de habilidades sociales?

¿Alguna vez has realizado un test de habilidades sociales?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia

De todos los encuestados únicamente el 15% de las personas han realizado un test de habilidades sociales. Por otro lado, el 85% de las personas que nunca han realizado el test, pero indicaron que les parece importante realizar este tipo de cuestionarios para poder mejorar sus habilidades sociales en caso lo requieran ya que muchas personas indicaron que suelen tener problemas para poder socializar con sus compañeros de trabajo.

Tabla N° 15: ¿has realizado pruebas psicotécnicas y de conocimiento?

Psicotécnicas	Cantidad	Porcentaje
SI	4	10%
NO	36	90%

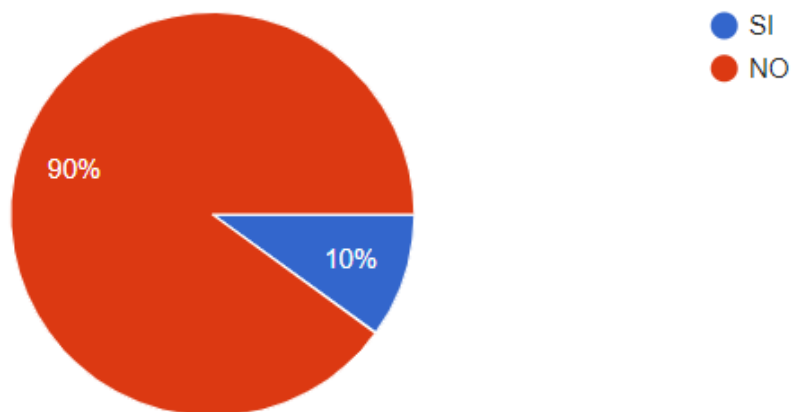
Fuente: Elaboración propia

Imagen N°17: ¿Has realizado pruebas psicotécnicas y de conocimiento?

Fuente: Elaboración propia

¿Has realizado pruebas psicotécnicas y de conocimientos?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia

En el siguiente gráfico se muestra que el 90% de las personas encuestadas no han tenido pruebas de conocimiento ante un proceso de reclutamiento o en caso lo hayan tenido no se acuerdan. Es por ello, que muchos de los encuestados deducen que al momento que se realizan el proceso de selección únicamente son contratados porque la ley obliga a las empresas a tener un número de PCD dentro de una organización. El 10% señala que no han realizado este tipo de pruebas pero que si les encantaría realizarlo debido a que quieren medir su potencial frente a sus demás colegas

Tabla N° 16: ¿Usted tiene problemas para poder adaptarse a su entorno laboral?

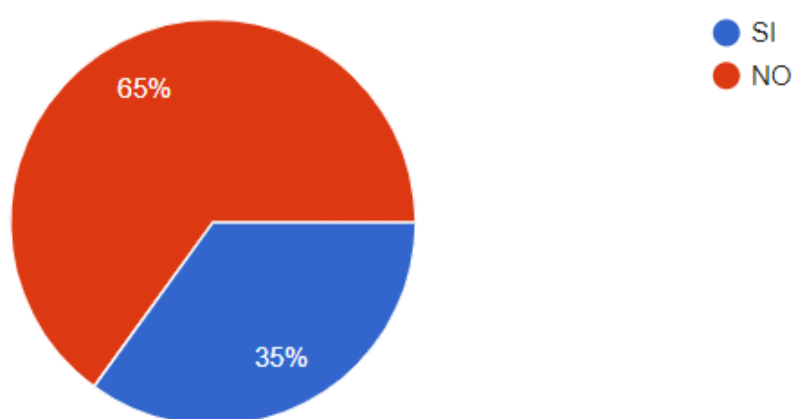
Adaptación laboral	Cantidad	Porcentaje
SI	26	65%
NO	14	35%

Fuente: Elaboración propia

Imagen N°18: ¿Usted tiene problemas para poder adaptarse a su entorno laboral?

¿Usted tiene problemas para poder adaptarse a su entorno laboral?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al gráfico presentado, El 65% de las personas que han logrado ingresar a trabajar dentro de una empresa no suelen adaptarse al ritmo laboral. Según sus comentarios no llegar a adaptarse debido a que muchas veces no les dan la oportunidad de poder integrarse a un grupo de amistad por diversos factores. Sin embargo, el 35% de los encuestados menciona que no han tenido muchos inconvenientes para poder encajar en un grupo de amistades dentro de la empresa, pero no niegan que siempre se haya sido así de fácil, sino que han tenido suerte.

Tabla N° 17: ¿Consideras que entablar una conversación con personas sin discapacidad es fácil?

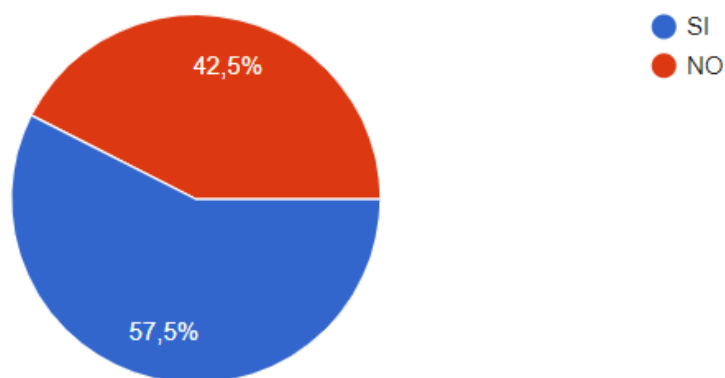
Relación laboral	Cantidad	Porcentaje
SI	23	57.5%
NO	17	42.5%

Fuente: Elaboración propia

Imagen N°19: ¿Consideras que entablar una conversación con personas sin discapacidad es fácil?

¿Consideras que entablar una conversación con personas sin discapacidad es fácil?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la cantidad de encuestados se ha obtenido que el 57.5% de las PCD indican que en muchas ocasiones suelen mantener una conversación cordial con sus compañeros de trabajo de manera amena. Sin embargo, algunos encuestados indicaron que esta frecuencia suele bajar con el pasar del tiempo. Las otras personas que no han tenido inconvenientes (42.5%) no ha tenido inconvenientes para poder entablar conversaciones tanto laborales como personales.

Tabla N° 18: ¿Consideras que las leyes actuales son beneficiosas para las PCD?

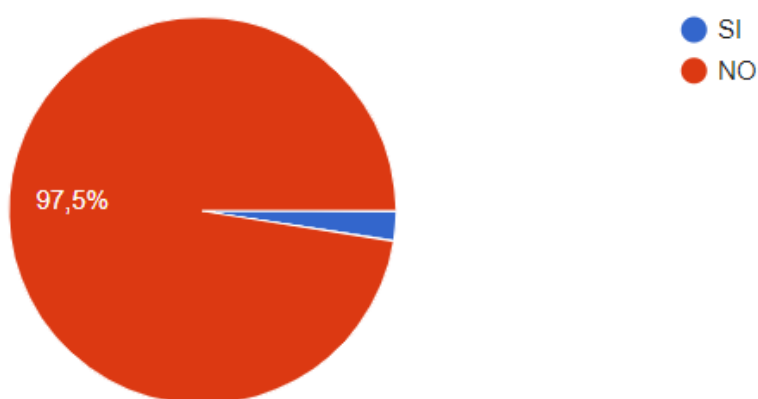
Opción	Cantidad	Porcentaje
SI	1	2.5%
NO	39	97.5%

Fuente: Elaboración propia

Imagen N°20: ¿Consideras que las leyes actuales son beneficiosas para las PCD?

¿Consideras que las leyes actuales son beneficiosas para las PCD?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia

En el siguiente gráfico se observa que el 97.5% considera que las leyes existentes no son un apoyo fundamental para las personas con discapacidad. Esto debido a que las leyes que apoyan a las PCD suelen ser modificadas por las empresas privadas a sus antojos para evitar la contratación de personal con discapacidad. El 2.5% de los encuestados indican que actualmente las leyes han realizado una diferencia en comparación a años anteriores.

IV Estimación del costo del proyecto

Para la realización del proyecto se ha realiza el cálculo correspondiente para poder completar la investigación. De acuerdo al cuadro líneas abajo se ha detallado los útiles de oficina, equipos tecnológicos y servicios básicos los cuales también serán utilizados para la propuesta de mejora. A continuación, se detalla los gastos a realizar:

Tabla N° 19: Costo de implementación de proyecto

DETALLE	CANTIDAD	UM	COSTO
SERVICIOS			
Internet	1	Unidad	S/ 220.00
Luz	1	Unidad	S/ 230.00
Agua	1	Unidad	S/ 150.00
Arbitrios	1	Unidad	S/ 60.00
EQUIPOS			
Laptop	1	Unidad	S/ 3,000.00
Impresora	1	Unidad	S/ 1,050.00
Celular	1	Unidad	S/ 1,000.00
Mesa de trabajo	1	Unidad	S/ 700.00
GASTO DE SUMINISTRO			
Tintas	3	Unidad	S/ 140.00
Papel bond	1	Caja	S/ 125.00
INVERSION			
FoodTruck			S/ 45,000.00
Equipos de producción y almacenamiento			S/ 8,100.00
TOTAL			S/ 59,775.00

Fuente: Elaboración Propia

La inversión se ha planteado teniendo en cuenta que la compra del Foodtruck venga totalmente equipado e implementado y listo para su funcionamiento. Además, se está teniendo en consideración que los equipos de producción y almacenamiento para la preparación de la comida sean de S/ 8,100 donde están considerado el horno, refrigeradora, cocina e insumos. El local en donde se hará la producción es propio por lo cual no ha sido considerado en el cuadro de los costos.

V Desarrollo de la propuesta de innovación

5.1 Alcance esperado

Dada la importancia que las PCD tengan las mismas oportunidades laborales que cualquier persona, es fundamental que las empresas empiecen a cambiar su manera de pensar y opten por apostar por personas con discapacidad para formar parte de la cultura de sus empresas, incentivándolos a mejores puestos labores como capacitaciones para impulsar y desarrollar las capacidades “Hard” como las “Soft”.

Con esta propuesta queremos encontrar una manera de como apoyar a las PCD para que puedan ser integrados al mercado laboral, creando nuevos puestos de trabajo para que puedan desarrollar sus habilidades utilizando los famosos “Foodtrucks”. De esta manera, dar a conocer el potencial que poseen estas personas y alentar a otras empresas de Foodtrucks, restaurantes, empresas privadas, etc. a cambiar la visión y su cultura dentro de sus organizaciones.

5.2 Descripción del mercado objetivo real o potencial del producto o servicio o forma de comercialización innovadora

La estrategia que estaremos implementado para llevar a cabo el proyecto es impulsar el mercado laboral de las PCD del distrito de San Isidro para que de esta manera podemos concientizar a las empresas privadas en ofrecerles oportunidades laborales. Se decidió que la ubicación sea en el distrito de San Isidro específicamente en el centro financiero debido a la alta cantidad de empresas y oficinas que hay por la zona, además de ser uno de los lugares más concurridos por diversas personas por motivos de las tiendas por departamento que hay en el lugar

Además, la propuesta no solo busca crear o potenciar las capacidades laborales de las PCD, sino que puedan incentivar en apostar por la creación de sus propias empresas y la creación de nuevos puestos laborales para todo tipo de personas.

5.3. Descripción de la propuesta de innovación

La intención de la presente investigación es la creación de nuevos puestos laborales para las PCD, para ello, se quiere utilizar los Foodtrucks como medio de generar empleo. Además, se busca poder dar a conocer a los empresarios de distintos rubros laborales que las PCD pueden ser de gran ayuda en sus negocios dándoles la oportunidad de explotar sus capacidades y habilidades por medio de capacitaciones y también generando que sus empleados mejoren sus habilidades blandas al crear lazos de empatía y compañerismo dentro de la empresa.

El motivo por el cual estamos utilizando los Foodtrucks como medio para generar empleo es debido al alcance que podemos generar vendiendo nuestros productos y esto debido a que podemos movilizarnos a distintos distritos ofreciendo nuestros productos. También se ha llegado a considerar que los costos de adquisición del Foodtruck equipado son relativamente altos en un inicio, pero esta brecha se verá reducida por los diversos costos que no estarían integrados en un periodo de largo plazo en otras palabras no estaríamos gastando en el costo del alquiler, luz, agua, etc.

De acuerdo a un análisis previo se ha determinado el negocio al cual se enfocaría la empresa sería la venta de Pizzas, empanadas y butifarras. El motivo es porque debido a que principalmente las personas que estarían siendo contratadas para estar dentro del Foodtruck serían personas con discapacidad sensorial y por protección a su salud. Las demás PCD con un alto nivel de restricciones estarían siendo ubicadas en promocionar el producto o en el local donde se realizará la producción de los productos finales.

5.3.1. Diagnóstico situacional

El propósito de la propuesta, es el de mejorar la calidad de vida de las PCD debido al alto nivel de discriminación que ocurre dentro de las empresas las cuales no consideran que sea rentable contratar a más personas que sufren alguna discapacidad de las que ya tienen en su planilla.

La empresa a crear está basada en poder demostrar que las PCD tiene las habilidades necesarias para poder pertenecer a diversas empresas de distintos rubros y no solo empresas que se vean relacionadas con gastronomía. Esta oportunidad de negocio se crear para poder demostrar que teniendo una estructura organizacional y un buen clima labora dará como resultado una empresa rentable donde se podrá mejorar las habilidades de los empleados.

Uno de los factores por el cual se escogió como principal distrito a San Isidro para ubicar el Foodtruck fue porque están comprometidos y no solo para poder impulsar a las PCD en diversos rubros laborales demostrando que pueden cumplir con las mismas funciones que otras personas sino por los talleres ocupacionales o productivos que promueven también por las recreaciones culturales, deportes enfocados a las PCD y organizaciones como OMAPED-San Isidro; también es muy importante resaltar que la ubicación que ofrece San isidro es estratégica y esto debido al centro financiero en donde se ubican empresas como Zara, Ripley, Plaza Vea, hotel Westin y una gran cantidad de oficinas

Información básica de la empresa:

Negocio: Foodtrucks

Rubro: Gastronomía

Ubicación: San Isidro

5.4 Procedimiento para la propuesta de mejora

5.4.1 Planteamiento del FODA

A continuación, se presenta la matriz FODA la cual nos muestra las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del proyecto que se está planteando, sobre esta base estaremos identificando los puntos a favor y en contra de la propuesta para poder implementar la idea de negocio.

Tabla N° 20 “Matriz FODA”

FORTALEZA	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Inclusión de PCD• Nuevos puestos laborales• Potenciador de habilidades blandas• Mejora de competencias, expresión y creatividad• Buscan una mejorar personal y laboral• Mejora de adaptación en un entorno laboral• Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none">• Limitaciones físicas• Proceso de aprendizaje largo• Métodos de comunicación• Dependencia en algunas funciones• Falta conocimientos del rubro• Escasos medios económicos• Baja autoestima
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">• Capacitación constante del rubro• Sensibilización al personal de la compañía al interactuar con PCD• Leyes laborales que los protegen al trabajador• Mejoras del clima laboral y la cultura organizacional• Convenio con entidades publicas	<ul style="list-style-type: none">• Discriminación por comensales• Falta de empatía por parte del personal de la empresa• Falta de capacitación• Falta de cupos laborales• Infraestructura inadecuada• Decrecimiento de interés por parte de las autoridades y de la

<ul style="list-style-type: none"> • Normas a favor de las PCD • Cooperación de las comunidades en apoyar el proyecto • Colaboración con agrupaciones como OMAPED, ministerio del trabajo, CONAVUS, etc. 	<p>comunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de riesgo por enfermedad alto
---	--

Fuente: Elaboración propia

5.4.2 Desarrollo del proyecto de innovación

Análisis informativo del entorno

De acuerdo a la investigación desarrollada previamente, se propondrán alternativas de inclusión como: programas de capacitación y desarrollo para personas con discapacidad, fomentar alianzas con entidades públicas o privadas, creación de nuevos puestos laborales, creación de alianza con la municipalidad de san isidro, OMAPED, CONADIS y el Ministerio de trabajo.

Es por ello, que el inicio del proyecto está enfocado en corroborar los tipos de discriminación que hay dentro del mercado laboral y como las PCD sufren el rechazo de las empresas en su proceso de selección, las cuales suelen elegir a otras personas para ocupar los puestos vacantes. Inclusive este tipo de discriminación y rechazo lo sufren inclusive con sus mismos compañeros de trabajo.

Desarrollo e implementación:

Infraestructura del negocio

La infraestructura del negocio será accesible para las PCD que laboran en el Foodtruck de acuerdo a la norma A.120 accesibilidad para personas con discapacidad y de las personas adultas mayores la cual indica que el vehículo deberá estar condicionado para disponer de espacio para personas con silla de ruedas. Para el área de producción también se aplicará la norma D.S. N° 010-

2009- Vivienda – Norma A. 120 - Accesibilidad para personas con discapacidad y de las personas adultas mayores, siendo necesario e importante que el local donde se hará la producción de los productos para la venta se encuentre ubicado en el primer nivel. Todos los ambientes del local y Foodtruck deberán de estar totalmente equipados y ambientados con los elementos necesarios para que las PCD puedan ejercer sus labores.

Respecto al personal

El proyecto debe de contar con personal capacitado, sensibilizado y concientizado con el tema de discapacidad. De preferencia el personal debe de tener conocimientos en lenguaje de señas por el contrario se debe de capacitar a todos en aprender este tipo de lenguaje para poder tener una comunicación básica con las personas que vendrán a trabajar para el Foodtruck. Las PCD tendrán un puesto laboral dentro del área de producción, venta o marketing de acuerdo a sus habilidades que demuestren en sus pruebas de aptitud.

Como todo trabajo las personas estarán dentro de una planilla y serán remunerados de acuerdo a ley, es por ello que el trabajo que realicen dentro de la empresa debe de ser realizado con eficiencia y eficacia. Las funciones que se les designarán a las personas con discapacidad serán específicas como, por ejemplo, producción de la masa, elaboración de rellenos, atención al cliente y realización de publicidad para atraer a los clientes.

Para poder optimizar el proyecto, se ha decidido dividir al personal en tres grupos:

Personal de capacitación: Corresponde a las personas que estarán enseñando las técnicas de elaboración de masa y preparación de los distintos tipos de rellanos. Estas personas estarán destinadas a capacitar y enseñar a las personas en diversas funciones que se cumple en las distintas áreas.

Personal permanente: Son las PCD que apoyaran en el área de producción como en la línea de ventas del Foodtruck.

Personal interdirario: Son PCD y capacitadores que enseñarán a las personas que estarán dedicadas a la publicidad de la página web, promociones y redes sociales.

Talleres y capacitación para el trabajo

En el momento que se tenga al personal seleccionado y se determine la ubicación de su puesto laboral se elaborará una capacitación virtual para indicar las funciones que desempeñaran las PCD dentro de la empresa, dándoles a conocer la misión, visión y valores que la empresa para ofrecerles.

Adicionalmente, se solicitará el apoyo de CONADIS y MTPE para poder elaborar un plan de preparación virtual con los siguientes talleres o capacitaciones:

- Talleres de emprendimiento: Este proyecto busca incentivar a los trabajadores en realizar sus propios emprendimientos para que de esta manera puedan ir desempeñando sus propios proyectos a futuro. Esto ayudará a las personas a no depender de un trabajo de terceros, sino, a poder emprender ellos mismo en trabajos en rubros gastronómicos, marketing, entre otros.
- Talleres de conocimiento labora. Se solicitará que haya talleres sobre los derechos de capacidad jurídica en igualdad de condiciones y derechos laborales para aplicar a futuros empleos.

5.5 Impacto de la propuesta de investigación

Impacto económico

Se busca crear un impacto que beneficie de manera económica a las PCD que actualmente solo cuentan con un grado de estudios de secundaria o primaria debido a que estas personas son las que tienen un alto nivel de desempleo. Además, se busca generar ganancias para la empresa promocionando la labor que realizan las PCD para poder implementar un mayor número de Foodtrucks y crear un mayor número de puestos laborales.

Impacto Social

EL objetivo del proyecto es buscar mejorar la calidad de vida de las personas enseñando a las empresas que las PCD pueden llegar aportar a la empresa mucho más de lo que ellos piensan. Uno de los principales objetivos es impulsar las capacitaciones que se brindarán a los trabajadores para que a futuro puedan crear sus propios negocios y mejorar la calidad de vida. Asimismo, crear lazos con empresas públicas como OMAPED, Ministerio de trabajo y CONADIS para tener el apoyo necesario para expandir la empresa logrando tener un mayor alcance hacia los otros distritos.

Conclusiones

Como hemos podido apreciar a lo largo de la investigación, las personas con discapacidad actualmente han sufrido y siguen sufriendo la discriminación con el pasar de los años. No es de extrañar que desde tiempos como la antigua Grecia y la época de los espartanos estas personas eran consideradas como débiles y sin utilidad, en otros tiempos inclusive eran asesinados y considerados por sus familiares como una maldición que había caído en ellos, lo cual, no es tan diferente a la actualidad en donde nosotros mismo, nuestros gobernantes y países no los consideran como personas que pueden tener un aporte importante. A continuación, se presenta las conclusiones a las cuales hemos llegado a lo largo de la elaboración de esta investigación:

- El rol que cumplen las organizaciones como CONADIS, MTPE, OMAPED, entre otras buscan el beneficio de las personas con discapacidad dentro de un ambiente laboral, es vital el soporte que dan las empresas públicas para no dejen de dar soporte a estas personas para que las empresas privadas puedan ver el potencial que pueden explotar.
- La propuesta del proyecto esta principalmente enfocado en poder otorgar conocimientos prácticos y teóricos a las PCD para que puedan desenvolverse por ellos mismo, dándoles la oportunidad para que puedan formar una empresa propia y tener la oportunidad de generar sus propios ingresos sin depender de otras empresas.
- El proyecto presenta una oportunidad para que las PCD que deseen formar parte de una empresa de su preferencia, para ellos, el beneficio de poder pertenece a nuestra empresa es darles las aptitudes necesarias para poder postular a nuevos y mejores empleos con una remuneración mayor. Es por eso, que es muy importante tener el apoyo de las entidades del estado y de empresas privadas para que puedan darles la oportunidad de la inserción laboral.

- La conducta de las PCD es algo muy delicado que se ha podido apreciar en las encuestas en donde la mayoría ha sufrido tratos discriminatorios dentro de las empresas como en la calle. Poder cambiar la visión que ellos tiene hacia las personas es un proceso largo, pero realizando un trabajo conjunto con las entidades del estado es posible hacer cambios en su perspectiva.
- La empresa busca crear una conciencia social para que las empresas privadas y el estado puedan apoyar y elaborar nuevas herramientas para poder implementar distintos tipos de negocios dirigidos a las PCD. También, se busca crear campañas de concientización hacia las empresas privadas la cuales tienen mayores y mejores recursos para que puedan apoyar y crear nuevas propuestas viables para la generación de nuevos empleos.

Recomendaciones

- Es importante identificar las características de las organizaciones gubernamentales, llevando un control de las actividades, talleres y capacitaciones que ofrecen hacia las PCD. Teniendo en cuenta que son personas vulnerables y en muchos casos de escasos recursos.
- Determinar las características de la población beneficiado por OMPED, CONADIS, Ministerio de trabajo, entre otras entidades no solo en Lima departamento sino en las zonas rurales donde el nivel educativo es escaso y en los departamentos en donde se habla el quechua.
- Darles a las PCD la oportunidad de poder tener un empleo digno en el cual tengan todos los beneficios de ley y se les trate con el mismo respeto que a los demás. Teniendo en cuenta que al momento de ser contratados realicen las funciones por las cuales fueron contratados evitando minimizar funciones.
- Que las PCD puedan expresar sus sentimientos, frustraciones y molestias ante una situación laboral sin tener temor en ser despedidos por la empresa. De esta manera dar a conocer las irregularidades que existen en las empresas privadas y públicas.
- Es necesario darles la importancia y prestarles apoyo a las PCD para que puedan ser reintegradas al mercado laboral creando nuevas oportunidades de trabajo para que puedan participar de manera constante en los procesos de selección.

Bibliografía

Canales, R. (2019). *Percepciones de los padres y madres de los estudiantes del taller despertares lima sac sobre la discriminación por motivos de discapacidad*. Recuperado de:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4066/MAE_EDUC_Ty_GE-L_011.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Cuba, M. (2018). *Inclusión social de la persona con discapacidad*. Recuperado de:

<file:///C:/Users/Renzo%20Llerena/Desktop/TESIS/Tesis-Inclusion-social-de-la-persona-con-discapacidad-La-Convencion-PUPC.pdf>

Chuquillanqui, O. (2021). *Crítica del derecho de acceso al trabajo en la realidad peruana, revista jurídica del trabajo*. Recuperado de:

<http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/64/81>

Defensoría del Pueblo (2021). *Defensoría del Pueblo: Estado peruano debe luchar contra la discriminación estructural existente contra las personas con discapacidad*. Recuperado de:

<https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-estado-peruano-debe-luchar-contr-la-discriminacion-estructural-existente-contr-las-personas-con-discapacidad/>

Instituto nacional de estadísticas e informática (2017). *Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad*. Recuperado de:

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf

Instituto nacional de estadísticas e informática (2013). *En el Perú 1 millón 575 mil personas presentan algún tipo de discapacidad*. Recuperado de:

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/np-178-2013.pdf>

Instituto nacional de estadísticas e informática (2019). *Características de las personas con discapacidad 2019*. Recuperado de:

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1769/libro.pdf

Maldonado, S. (2017). *Exclusión y discriminación en contra de la población con discapacidad en el mercado laboral peruano*. Recuperado de:

<https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/exclusion-y-discriminacion-en-contra-de-la-poblacion-con-discapacidad-en-el-mercado-laboral-peruano.pdf>

Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad y es un servicio que la municipalidad brinda a sus vecinos en situación de discapacidad. Recuperado de:

<https://www.muniparamonga.gob.pe/omaped/#:~:text=La%20OMAPED%20es%20la%20Oficina,vecinos%20en%20situaci%C3%B3n%20de%20discapacidad.&text=En%20esta%20oficina%20las%20personas%20con%20discapacidad%20pueden%20registrarse%20y,diferentes%20actividades%20que%20se%20realizan>

Otaola, M. (2021). *La protección de los derechos de las personas con discapacidad en situaciones de crisis: la emergencia sanitaria del COVID-19 en España*. Recuperado de:

http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/6210/La_protecci%C3%B3n_de_los_derechos_de_las_personas_con_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031515924632075

Valle, R. (2020). *Riesgos de discriminación por discapacidad en la digitalización de la asistencia sanitaria*. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7956503>

VI Anexos

6.1 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 1
Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensiones
¿De qué manera las personas con discapacidad se benefician con la inserción al mercado laboral?	Determinar de qué manera las personas con discapacidad se benefician con la inserción al mercado laboral	Las personas con discapacidad se benefician con la inserción en el mercado laboral	Reclutamiento de personal
			Satisfacción laboral
Problemas específicos	Objetivos Específicos:	Hipótesis específicas:	VARIABLE 2
De qué manera las personas con discapacidad se benefician con un nuevo modelo de empleo	Determinar de qué manera las personas con discapacidad se benefician con un nuevo modelo de empleo	Las personas con discapacidad se benefician con un nuevo modelo de empleo	Discapacidad
			Método de adaptación del personal
De qué manera las personas con discapacidad se benefician con emprendimientos propios	Determinar de qué manera las personas con discapacidad se benefician con emprendimientos propios	Las personas con discapacidad se benefician con emprendimientos propios	Capacitación en habilidades técnicas
			Capacitación en habilidades blandas
De qué manera las personas con discapacidad se benefician con un cambio de conducta en un nuevo empleo	Determinar de qué manera las personas con discapacidad se benefician con un cambio de conducta en un nuevo empleo	Las personas con discapacidad se benefician con un cambio de conducta en un nuevo empleo	Adaptación al nuevo entorno

6.2 Matriz de operacionalización de variable

Indicadores	Cuestionario
Solicitud de empleo	¿Cuándo fue la última vez que postulaste a un empleo?
Fuentes de reclutamiento	¿Qué tipo de plataformas de empleabilidad utilizas?
Condiciones laborales	¿Crees que las condiciones laborales se acomodan a tu discapacidad?
	¿Consideras que las leyes actuales son beneficiosas para las PCD?
Tipo de discapacidad	Con que tipo de discapacidad cuenta
Organizaciones	¿Qué organizaciones de apoyo conoces?
Discriminación	¿Has sufrido discriminación? ¿De qué tipo?
	¿Consideras que las empresas discriminan a las PCD?
Integración laboral	¿Consideras que entablar una conversación con personas sin discapacidad es fácil?
	¿Consideras que entablar una conversación con personas sin discapacidad es fácil?
Nivel de educación	¿Con que nivel de educación cuenta usted?
	¿Usted considera importante conseguir un nivel educativo mayor al que tiene en la actualidad?
Tiempo de permanencia en el trabajo	Cuanto es el máximo tiempo que has permanecido en un empleo
Capacitaciones	¿Has realizado pruebas psicotécnicas y de conocimientos?
	¿Alguna vez has realizado un test de habilidades sociales?
	¿Alguna vez has realizado un test de habilidades sociales?
Adaptación	¿Usted tiene problemas para poder adaptarse a su entorno laboral?

6.3 Instrumento de recolección de datos

Utilizamos una encuesta como recolección de datos

Google Drive: [INSERCIÓN DE PCD \(google.com\)](#)

1. ¿Cuántos años tienes? *

18 - 29

30 - 39

40 - 49

50 - 55

2. ¿Cuál es tu género? *

Hombre

Mujer

Prefiero no decirlo

3. ¿Cuál fue la última vez que postulaste a un empleo?

- 1 mes
- 6 meses
- 1 año o +

4. ¿Qué tipo de plataformas de empleabilidad utilizas?

- Indeed
- CompuTrabajo
- LinkedIn
- Bumerán
- Otro:

5. ¿Crees que las condiciones laborales se acomodan a tu discapacidad?

- SI
- NO

6. ¿Con que tipo de discapacidad cuenta ?

- Física - Motora
- Sensorial
- Intelectual
- Psíquica
- Otro:

7. ¿Qué organizaciones de apoyo conoces?

- OMAPED
- CONADIS
- DEFENSORIA DEL PUEBLO
- MIMDES
- Otro:

8. ¿Qué tipo de discriminación has sufrido?

- Física
- Verbal
- Otro:

9. ¿Consideras que las empresas discriminan a las PCD?

- SI
- NO

10. ¿Con que nivel de educación cuenta usted?

- PRIMARIA
- SECUNDARIA
- TECNICO
- UNIVERSITARIA
- Otro

11. ¿Usted considera importante conseguir un nivel educativo mayor al que tiene en la actualidad?

- SI
- NO
- Otro:

12. ¿Cuánto es el máximo tiempo que has permanecido en un empleo?

- 1 mes
- 6 meses
- 1 año
- Otro:

13. ¿Alguna vez has realizado un test de habilidades sociales?

- SI
- NO

14. ¿Has realizado pruebas psicotécnicas y de conocimientos?

- SI
- NO

15. ¿Usted tiene problemas para poder adaptarse a su entorno laboral?

- SI
- NO

16. ¿Consideras que entablar una conversación con personas sin discapacidad es fácil?

- SI
- NO
- Otro:

17. ¿Consideras que las leyes actuales son beneficiosas para las PCD?

- SI
- NO

VII Validación de expertos si aplica

INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mg. Bib. Roxana Alexandra Albarracin Aparicio

1.2. Cargo e institución del experto: Docente – ISIL - UNMSM

1.3. Nombre del instrumento: Encuesta Pet APP

1.4. Autor del instrumento: Vanhia Paz, Fiorella Rojas, Giancarlo Marin

1.5. Título de la investigación: Prototipo de aplicación móvil para servicios veterinarios basado en enfoque de economía colaborativa (vetcare)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					x
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					x
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos					x
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.	x				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x

10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de investigación.					x
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						85%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	x		
Ítem 2	x		
Ítem 3	x		
Ítem 4	x		
Ítem 5	x		
Ítem 6	x		
Ítem 7	x		
Ítem 8	x		
Ítem 9	x		
Ítem 10	x		
Ítem 11	x		
Ítem 12	x		
Ítem 13	x		
Ítem 14	x		
Ítem 15	x		
Ítem 16	x		
Ítem 17	x		
Ítem 18	x		
Ítem 19	x		
Ítem 20	x		
Ítem 21	x		

Ítem 22	x		
Ítem 23	x		
Ítem 24	x		
Ítem 25	x		
Ítem 26	x		
Ítem 27	x		
Ítem 28	x		

III. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 85%. **V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 04.03.2022
Firma del experto

DNI N° 41981490

