

Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades

Escuela Profesional de Comunicación Social



**PERCEPCIÓN DE LOS PROPIETARIOS DE EMPRESAS DE
RESTAURANTES SOBRE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON
SÍNDROME DE DOWN EN EL DISTRITO DE JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y
RIVERO**

Tesis presentada por la Bachiller:

Ortiz Manrique, Melanie Giuliana

Para optar el Título Profesional de:

**Licenciada en Comunicación Social
con mención en Comunicación para
el Desarrollo.**

Asesor:

**Mg. Torreblanca Gómez, Gonzalo
Gabriel.**

Arequipa – Perú

2024

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
COMUNICACION SOCIAL
CON MENCIÓN EN COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO
TITULACIÓN CON TESIS
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 21 de Junio del 2022

Dictamen: 002287-C-EPCS-2022

Visto el borrador del expediente 002287, presentado por:

2013247392 - ORTIZ MANRIQUE MELANIE GIULIANA

Titulado:

**PERCEPCIÓN DE LOS PROPIETARIOS DE EMPRESAS DE RESTAURANTES SOBRE INSERCIÓN
LABORAL PARA PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN EN EL DISTRITO DE JOSÉ LUIS
BUSTAMANTE Y RIVERO**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29237905 - FEBRES TAPIA DE PINTO MARIA DIANA AMPARO
DICTAMINADOR**



**29573119 - BARRIGA ZEGARRA CARLOS MARTIN
DICTAMINADOR**



PERCEPCIÓN DE LOS PROPIETARIOS DE EMPRESAS DE RESTAURANTES SOBRE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN EN EL DISTRITO DE JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO

ORIGINALITY REPORT

31%

SIMILARITY INDEX

31%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

22%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

[dokumen.tips](#)

Internet Source

3%

2

[creativecommons.org](#)

Internet Source

3%

3

Submitted to Universidad de Nebrija

Student Paper

3%

4

[tesis.ucsm.edu.pe](#)

Internet Source

2%

5

[plataforma.responsable.net](#)

Internet Source

2%

6

[m.exam-10.com](#)

Internet Source

2%

7

Submitted to Universidad Señor de Sipan

Student Paper

2%

8

[www.down21.org](#)

Internet Source

2%

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres que son maravillosos Bernabé e Ingrid, a mi familia mi hermana Katherine, Fredy, Charlize y Chleo, a mis pequeños perritos y gatitos que siempre alegran mis días. También a todas las personas que son justos de corazón, a mi querida Aurelia y a mi Asociación Equipo 21, que siempre me acogió y ahora trabajamos por el desarrollo e integración de las personas con discapacidad en sociedad. A mis queridas amigas Carolina, Edith y Gabriela que son las que siempre me motivaron y ayudaron.



AGRADECIMIENTO

A Dios, a mis padres Bernabé e Ingrid quienes son maravillosos, adorados y siempre están conmigo, apoyándome en cada paso de mi vida.

RESUMEN

La presente investigación denominada: *Percepción de los propietarios de empresas de restaurantes sobre inserción laboral para personas con síndrome de Down en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero*, cuyo objetivo general fue describir la percepción de los propietarios de empresas de restaurantes sobre inserción laboral para personas con síndrome de Down en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero, además de presentar objetivos específicos que fueron conocer la percepción de los propietarios de empresas de restaurantes sobre las disposiciones legales, desarrollo social, condiciones laborales y realización personal sobre inserción laboral para personas con síndrome de Down en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero. Las unidades de estudio fueron 414 propietarios de empresas de restaurantes y la muestra fue 199 propietarios de empresas de restaurantes en el distrito José Luis Bustamante y Rivero. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de veinticuatro preguntas cuyas dimensiones fueron las disposiciones legales, desarrollo social, condiciones laborales y realización personal permitieron conocer la percepción de los propietarios respecto a la inserción laboral de personas con Síndrome de Down. La investigación fue de tipo descriptiva ya que se pretendía conocer la percepción de los propietarios. En la investigación se obtuvo como resultados obtenidos fueron positivos porque se llegó a la conclusión que los propietarios de los restaurantes, sí ofrecerían trabajo a las personas con discapacidad intelectual en este caso personas con síndrome de Down.

PALABRAS CLAVES: Percepción, Síndrome de Down, Restaurantes, Inserción, Inclusión, personas con habilidades diferentes.

ABSTRACT

The present research called: Perception of restaurant business owners on job placement for people with Down syndrome in the district of José Luis Bustamante y Rivero, whose general objective was to describe the perception of restaurant business owners on job placement for people with Down syndrome in the district of José Luis Bustamante y Rivero, in addition to presenting specific objectives that were to know the perception of restaurant business owners about legal provisions, social development, working conditions and personal fulfillment on job insertion for people with Down syndrome in the district of José Luis Bustamante y Rivero. The study units were 414 restaurant business owners and the sample was 199 restaurant business owners in the José Luis Bustamante y Rivero district. To collect data, a questionnaire of twenty-four questions was used whose dimensions were legal provisions, social development, working conditions and personal fulfillment, allowing us to know the perception of the owners regarding the labor insertion of people with Down Syndrome. The research was descriptive since the aim was to know the perception of the owners. In the investigation, the results obtained were positive because it was concluded that the restaurant owners would offer work to people with intellectual disabilities, in this case people with Down syndrome.



KEY WORDS: Perception, Down Syndrome, Restaurants, Insertion, Inclusion, people with different abilities.

ÍNDICE

RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO 1: Planteamiento del problema.....	10
1. Planteamiento Teórico.....	11
1.1.El Problema.....	11
1.2. Enunciado.....	11
1.3. Variables e Indicadores.....	11
1.4. Interrogantes	12
2. Justificación	12
3. Objetivos	13
4. Marco de referencia	14
4.1.Fundamentos Teóricos	15
4.2.Antecedentes Investigativos.....	46
CAPÍTULO II	49
Planteamiento Operacional	50
1. Técnicas e Instrumentos	50
1.1 Técnica	50
1.2 Instrumento de recolección de datos:	50
2.Campo de Verificación	50
2.1. Ámbito de localización	50
2.2. Unidades de estudio	50
3. Estrategias de Recolección de la Información.....	51
3.1. Criterios y procedimientos de recolección de datos.....	51
3.2. Procesamiento de la información.....	51
CAPÍTULO III.....	52
RESULTADOS.....	53
CONCLUSIONES	
SUGERENCIAS	
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1	CONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN.....	57
TABLA N° 2	NORMAS LEGALES SOBRE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN.....	59
TABLA N° 3	PRINCIPIOS RECTORALES DE LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DEL ESTADO.....	62
TABLA N° 4	ENTIDADES QUE AMPARAN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	65
TABLA N° 5	OPORTUNIDAD LABORAL A PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN.....	67
TABLA N° 6	LA PERSONA CON DISCAPACIDAD TIENE CAPACIDAD JURÍDICA EN TODOS LOS ASPECTOS DE LA VIDA.....	73
TABLA N° 7	PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ASPECTO LABORAL.....	76
TABLA N° 8	FALTA DE OPORTUNIDAD LABORAL ES FORMA DE DISCRIMINACIÓN.....	80
TABLA N° 9	ACEPTACIÓN DE TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN.....	86
TABLA N° 10	MEDIO DE COMUNICACIÓN EFECTIVO PARA COMUNICARSE CON PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN.....	90
TABLA N° 11	AFIRMACIONES A FAVOR DEL TRABAJO EN EQUIPO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	92
TABLA N° 12	TRABAJADOR CON SÍNDROME DE DOWN TENGA IDENTIDAD CON LA EMPRESA.....	94
TABLA N° 13	LA SUPERVISIÓN BRINDA APOYO A LOS TRABAJADORES PARA SUPERAR OBSTACULOS.....	97
TABLA N° 14	RASGOS DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD PARA SER COMPETENTE.....	99
TABLA N° 15	RASGOS DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD PARA SER COMPROMETIDA.....	101
TABLA N° 16	IMPORTANCIA DEL PERSONAL COOPERATIVO.....	103
TABLA N° 17	ACEPTACIÓN DEL USO DE LAS APLICACIONES A LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN EN HORAS DE TRABAJADORES.....	106
TABLA N° 18	PERSONAL CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD.....	108
TABLA N° 19	LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN Y LA COMUNICACIÓN COMO UNA LIMITANTE.....	111
TABLA N° 20	IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.....	113
TABLA N° 21	MOTIVO POR EL QUE LOS EMPLEADOS NO CONSERVAN SU TRABAJO.....	115
TABLA N° 22	MOTIVO POR EL QUE LOS EMPLEADOS NO CONSERVAN SU TRABAJO.....	117
TABLA N° 23	RECONOMIENTO DEL BUEN TRABAJO DE LOS EMPLEADOS.....	120
TABLA N° 24	DIFICULTAD DE COMUNICACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN.....	122

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1	CONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN.....	58
GRÁFICO N° 2	NORMAS LEGALES SOBRE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN.....	61
GRÁFICO N° 3	PRINCIPIOS RECTORALES DE LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DEL ESTADO.....	63
GRÁFICO N° 4	ENTIDADES QUE AMPARAN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	66
GRÁFICO N° 5	OPORTUNIDAD LABORAL A PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN.....	72
GRÁFICO N° 6	LA PERSONA CON DISCAPACIDAD TIENE CAPACIDAD JURÍDICA EN TODOS LOS ASPECTOS DE LA VIDA.....	75
GRÁFICO N° 7	PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ASPECTO LABORAL.....	77
GRÁFICO N° 8	FALTA DE OPORTUNIDAD LABORAL ES FORMA DE DISCRIMINACIÓN.....	81
GRÁFICO N° 9	ACEPTACIÓN DE TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN.....	87
GRÁFICO N° 10	MEDIO DE COMUNICACIÓN EFECTIVO PARA COMUNICARSE CON PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN.....	91
GRÁFICO N° 11	AFIRMACIONES A FAVOR DEL TRABAJO EN EQUIPO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	93
GRÁFICO N° 12	TRabajador con SÍNDROME DE DOWN TENGA IDENTIDAD CON LA EMPRESA.....	95
GRÁFICO N° 13	LA SUPERVISIÓN BRINDA APOYO A LOS TRABAJADORES PARA SUPERAR OBSTACULOS.....	98
GRÁFICO N° 14	RASGOS DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD PARA SER COMPETENTE.....	100
GRÁFICO N° 15	RASGOS DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD PARA SER COMPROMETIDA.....	102
GRÁFICO N° 16	IMPORTANCIA DEL PERSONAL COOPERATIVO.....	104
GRÁFICO N° 17	ACEPTACIÓN DEL USO DE LAS APLICACIONES A LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN EN HORAS DE TRABAJADORES.....	107
GRÁFICO N° 18	PERSONAL CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD.....	109
GRÁFICO N° 19	LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN Y LA COMUNICACIÓN COMO UNA LIMITANTE.....	112
GRÁFICO N° 20	IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.....	114
GRÁFICO N° 21	MOTIVO POR EL QUE LOS EMPLEADOS NO CONSERVAN SU TRABAJO.....	116
GRÁFICO N° 22	MOTIVO POR EL QUE LOS EMPLEADOS NO CONSERVAN SU TRABAJO.....	118
GRÁFICO N° 23	RECONOMIENDO DEL BUEN TRABAJO DE LOS EMPLEADOS.....	121
GRÁFICO N° 24	DIFICULTAD DE COMUNICACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN.....	123

INTRODUCCIÓN

Señores miembros del jurado, pongo a su criterio y disposición la investigación la cual presento y deseo obtener el título profesional de: Licenciada en Comunicación Social con mención en Comunicación para el Desarrollo. La tesis que expongo ante ustedes tiene 3 Capítulos.

El Primer Capítulo está nombrado: planteamiento teórico, y comprende el problema sobre el cual se trabajara, compuesto por el enunciado, las variables e indicadores y las interrogantes de la investigación, la justificación, compuesta por argumentos que justifiquen la investigación presente; los objetivos, que comprenden el objetivo general y los específicos, formulados para dar respuesta a cada interrogante propuesta, y el marco de referencia, compuesto por los fundamentos teóricos de todos los términos que implican la variable investigada, y los antecedentes que llevó a la investigación, que pudieron ser parecidos en cuanto a la investigación presente.

El Segundo Capítulo está titulado: planteamiento operacional y comprende las técnicas e instrumentos utilizados para recolectar información sobre el estudio, el campo de verificación, compuesto por el ámbito de localización que es el lugar en donde se desarrollara el estudio y las unidades de estudio, que son los individuos a quienes se les aplicara el instrumento, las estrategias de recolección de información, compuesto por los criterios y procedimientos de recolección de datos y el modo de procesamiento de la información obtenida, y el cronograma de trabajo.

El Tercer Capítulo está titulado resultados, y comprende las tablas estadísticas de los resultados de la recolección de datos, las interpretaciones cuantitativa y cualitativa de cada uno y también sus gráficos estadísticos.

Los Capítulos están seguidos por las conclusiones, sugerencias, las referencias bibliográficas y los anexos.



Capítulo I

Planteamiento teórico

I. Planteamiento teórico

1. Problema

1.1. Enunciado

Percepción de los propietarios de empresas de restaurantes sobre inserción laboral para personas con síndrome de Down en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero

1.2. Variables e indicadores

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	DISPOSICIONES LEGALES	<ul style="list-style-type: none"> ○ Derechos ○ Normas Legales de inclusión ○ Principios rectorales de las políticas y programas del Estado ○ Recursos del estado ○ Oportunidad Laboral
	DESARROLLO SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bienestar ○ Participación Social ○ Discriminación ○ Aceptación ○ Accesibilidad en la comunicación
	CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> ○ Trabajo en equipo ○ Identidad ○ Supervisión ○ Competencias ○ Compromiso ○ Cooperación ○ Tecnología ○ Remuneración justa ○ Comunicación
	REALIZACIÓN PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> ○ Capacitación ○ Readaptación y rehabilitación ○ Conservación ○ Reconocimiento ○ Limitación para la comunicación verbal

1.3. INTERROGANTES

1.3.1. Interrogante general

- ¿Cuál es la percepción de los propietarios de empresas de restaurantes sobre inserción laboral para personas con síndrome de Down en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero?

1.3.2. Interrogantes específicas

- ¿Cuál es la Percepción de los propietarios de empresas de restaurantes sobre las disposiciones legales para personas con síndrome de Down en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero?
- ¿Cómo es la Percepción de los propietarios de empresas de restaurantes sobre el desarrollo social para personas con síndrome de Down en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero?
- ¿Cuál es la Percepción de los propietarios de empresas de restaurantes sobre las condiciones laborales para personas con síndrome de Down en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero?
- ¿Cómo es la Percepción de los propietarios de empresas de restaurantes sobre la realización personal para personas con síndrome de Down en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero?

2. JUSTIFICACIÓN

La razón que motiva a realizar la presente investigación es porque se desea conocer la percepción de los propietarios de empresas de restaurantes sobre la inserción laboral de persona con síndrome de Down.

El estudio es pertinente porque la inserción laboral está contemplada dentro de uno de los componentes principales de la inclusión social que corresponde al área de comunicación para el desarrollo.

La inserción laboral de personas con discapacidad tiene importancia social, porque permite su progreso y aceptación en diferentes aspectos como salud, físico e intelectual, aportando al desarrollo de la sociedad y mejora de la calidad de vida. El estudio utiliza el método científico para el desarrollo de la investigación, ya que hizo uso de un cuestionario para obtener los resultados.

La investigación tiene relevancia para el investigador, pues permitirá poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la formación universitaria, para poder medir la percepción que presentan los propietarios de restaurantes sobre la inserción laboral de personas con Síndrome de Down y de esta manera podremos evidenciar que estamos creciendo como una sociedad equitativa e inclusiva.

Los resultados de la investigación podrán trascender, puesto que podría ser tomada como antecedente de investigación para futuros estudios relaciones al tema de inserción laboral de personas con habilidad diferentes (Síndrome de Down, Síndrome de Asperger, TEA y otros) y se podrá demostrar que las organizaciones tienen impacto en la gente, de manera que pueda cambiar su pensamiento y comportamiento sobre la inclusión social en el ámbito laboral. El estudio es factible, porque se cuenta con los recursos humanos, materiales y financieros.

Finalmente, esta investigación es inédita, porque no se realizaron estudios o investigaciones similares sobre inserción laboral.

3. OBJETIVOS

Objetivo general

- ❖ Describir la percepción de los propietarios de empresas de restaurantes sobre inserción laboral para personas con Síndrome de Down en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero

Objetivos específicos

- ❖ Describir la percepción de los propietarios de empresas de restaurantes sobre las disposiciones legales para personas con Síndrome de Down en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero
- ❖ Describir la percepción de los propietarios de empresas de restaurantes sobre el desarrollo social para personas con Síndrome de Down en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero
- ❖ Describir la percepción de los propietarios de empresas de restaurantes sobre las condiciones laborales para personas con Síndrome de Down en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero.

- ❖ Describir la percepción de los propietarios de empresas de restaurantes sobre la realización personal para personas con síndrome de Down en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1. Fundamentos Teóricos

4.1.1. Percepción

Percepción es una parte esencial de la conciencia, es la parte que consta de hechos intratables y, por tanto, constituye la realidad como es experimentada. Esta función de la percepción depende de la actividad de receptores que son afectados por procesos provenientes del mundo físico. La percepción puede entonces definirse como el resultado del procesamiento de información que consta de estimulaciones a receptores en condiciones que en cada caso se deben parcialmente a la propia actividad del sujeto. (Carterette y Friedman, 1982)

Dice Barthey que según el diccionario 1. “La percepción es cualquier acto o proceso de conocimiento de objetos, hechos o verdades, ya sea mediante la experiencia sensorial o por el pensamiento, es una conciencia de los objetos, un conocimiento 2. “La referencia que una sensación hace a un objeto externo” 3. “Un conocimiento inmediato o intuitivo, o juicio; un discernimiento análogo a la percepción sensorial con respecto a su inmediatez y al sentimiento de certidumbre que lo acompaña, frecuentemente implica una observación agradable o una discriminación sutil” (Barthey, 1982)

4.1.2. Inserción Laboral

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad. (Bisquerra Alzina, 1992)

La inserción social consiste en hacerse un lugar ente los otros, con los otros, en participar socialmente de forma plena. Toda persona tiene un potencial que

puede desarrollar para construir, junto a los demás, un “vivir juntos”. La participación es primordial. (Mondragon & Trigueros, 2005, pág. 95)

La inserción laboral hace referencia “al hecho de conseguir un empleo en un momento determinado, es decir, un contrato laboral. La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo”. (Pérez & Gadea, 2009)

La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse al mercado de trabajo (Larrazábal & Gaspar, 2010)

4.1.3. Síndrome de Down

Es necesario saber la definición de persona con discapacidad en la inserción laboral. La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. (González Perez, 2003)

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”, Por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto (Ventura Blanco, 2005)

Las personas con discapacidad son aquellas que tienen entre una o más deficiencias de tipo sensorial, motriz o mental lo que genera que tengan cierta dificultad al realizar algunas actividades.

En el Perú el 5,2% de la población total de aproximadamente 31´151,643 habitantes*, la conforman personas discapacitadas. El 76,8% de las personas con discapacidad se encuentran dentro del grupo de población económicamente

inactiva, es decir, personas con dependencia económica, mientras tanto el 21,7% están conformados por la población económicamente activa, aquellos que se encuentran trabajando o en búsqueda de un empleo; mientras tanto 1,5% no especificó su condición laboral. (INEI, 2014)

El Estado decidió promulgar la Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973, publicada el 24 de diciembre de 2012, para fomentar iguales oportunidades laborales, por lo que exige que:

Las instituciones públicas contraten discapacitados en un porcentaje no menor al 5% de su planilla. Que las instituciones privadas que cuenten con más de 50 trabajadores, el 3% del total de personas contratadas sean discapacitados.

El Ministerio de Trabajo señala que, hasta el segundo trimestre del 2014, se han registrado 121 empresas promocionales de personas con discapacidad, esto quiere decir que son empresas constituidas por personas naturales o jurídicas bajo cualquier tipo de gestión, en donde se considera que el 30% de los trabajadores deben ser discapacitados.

La Psicóloga María Amparo Oliver, Magíster en Orientación Vocacional, señala que, para favorecer la inclusión de trabajadores con discapacidad hay que priorizar la dignidad de las personas, así como comprender los procesos psicológicos, institucionales y sociales que les atañen; establecer intervenciones oportunas, disposición de tiempo y paciencia para contribuir con su aprendizaje.

(Oliver, 2014)

4.1.1.1. DISPOSICIONES LEGALES:

“Las bases legales no son más que leyes que sustentan de forma legal el desarrollo del proyecto” explica que las bases legales “son leyes, reglamentos y normas necesarias en algunas investigaciones cuyo tema así lo amerite”. (Villafranca, 2002)

La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, se aprobó con la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con

discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

4.1.1.1.1. Derechos

En el artículo 3 de la ley 29973

Derechos de la persona con discapacidad

3.1 La persona con discapacidad tiene los mismos derechos que el resto de la población, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales para que alcance la igualdad de hecho. El Estado garantiza un entorno propicio, accesible y equitativo para su pleno disfrute sin discriminación.

3.2 Los derechos de la persona con discapacidad son interpretados de conformidad con los principios y derechos contenidos en la Declaración universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con los demás instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú.

En el capítulo IV el artículo 45

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

45.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones. (MIMP, 2018)

4.1.1.1.2. Normas Legales de inclusión

El artículo 1 de la Constitución Política del Perú establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y

del Estado; asimismo, establece en su artículo 7 que la persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

El artículo 4 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobada mediante Resolución Legislativa N° 29127 y ratificada con Decreto Supremo N° 073-2007-RE, los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad, comprometiéndose a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención.

La Décima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29973 faculta al Poder Ejecutivo a llevar a cabo la reglamentación de la citada Ley.

El Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, se establecen como Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento, en relación a la persona con discapacidad, el respeto y la protección de sus derechos y el fomento en cada Sector e institución pública de su contratación y acceso a cargos de dirección; la contribución a su efectiva participación en todas las esferas de la vida social, económica, política y cultural del país; la erradicación de toda forma de discriminación; y, la implementación de medidas eficaces de supervisión para garantizar la difusión y el efectivo cumplimiento de las normas legales que protegen a las personas con discapacidad.

El Decreto Legislativo N° 1098 se aprobó la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, estableciéndose dentro de su ámbito de competencia, entre otros, la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad.

El artículo 14 de la Ley N° 29973, dispone que previamente a la adopción de normas legislativas y administrativas, políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad, las autoridades de los distintos sectores y niveles de

gobierno tienen la obligación de realizar consultas con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad.

El artículo 14 del “Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General” aprobado por Decreto Supremo N° 001-2009-JUS, señala que las entidades públicas dispondrán la publicación de los proyectos de normas de carácter general que sean de su competencia en el Diario Oficial El Peruano, en sus Portales Electrónicos o mediante cualquier otro medio, en un plazo no menor de treinta (30) días antes de la fecha prevista para su entrada en vigencia, salvo casos excepcionales.

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, atendiendo a la excepción contemplada en el artículo 14 de la Ley N° 29973 y contando previamente con la participación de representantes de los diferentes sectores del Gobierno Central así como con los aportes de organizaciones que representan personas con discapacidad, ha formulado el Reglamento de la Ley N° 29973, con la finalidad de lograr, en condiciones de igualdad, el desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica de las personas con discapacidad, a través de la promoción y protección de sus derechos.

De conformidad con el inciso 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el Decreto Legislativo N° 1098 - Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad. (MIMP, 2018)

4.1.1.1.3. Principios Rectorales de las Políticas y Programas del Estado

Las políticas y programas de los distintos sectores y niveles de gobierno se sujetan a los siguientes principios:

a) El respeto de la dignidad inherente; la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones; y la independencia de la persona con discapacidad.

- b) La no discriminación de la persona con discapacidad.
- c) La participación y la inclusión plenas y efectivas en la sociedad de la persona con discapacidad.
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de la persona con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.
- e) La igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad.
- f) La accesibilidad.
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer con discapacidad.
- h) El respeto a la evolución de las facultades del niño y la niña con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.
- i) La razonabilidad.
- j) La interculturalidad.

Los distintos sectores y niveles de gobierno incluyen la perspectiva de discapacidad en todas sus políticas y programas, de manera transversal. (MIMP, 2018)

4.1.1.1.4. Recursos del Estado

El Estado asigna progresivamente los recursos presupuestales necesarios para la promoción, protección y realización de los derechos de la persona con discapacidad, y promueve la cooperación internacional en esta materia. Los gobiernos regionales y las municipalidades promueven la participación de las organizaciones de personas con discapacidad en el proceso de programación participativa del presupuesto y les presta asesoría y capacitación.

Los recursos humanos de los distintos sectores y niveles de gobierno encargados de la formulación, planeamiento, ejecución y evaluación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad deben contar con certificada capacidad y experiencia en la materia. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), promueve un programa

de capacitación de recursos humanos en la atención de la persona con discapacidad. (MIMP, 2018)

4.1.1.1.5. Oportunidad Laboral

Cuando se habla de oportunidades laborales y la búsqueda de las mismas, se hace referencia a aquellas ocasiones que se presentan en la vida laboral de un profesional, en las que este puede proveer sus servicios de manera satisfactoria, asegurándose de que el servicio que ofrece vaya acorde con la compensación o retribución recibida por la otra parte. (Del Pino, 2014)

El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. (MIMP, 2018)

4.1.1.2. DESARROLLO SOCIAL

El desarrollo social se concentra en la necesidad de “poner a las personas en primer lugar” en los procesos de desarrollo. Según Banco Mundial, 2014

De acuerdo con James Midgley el desarrollo social es “un proceso de promoción del bienestar de las personas en conjunción con un proceso dinámico de desarrollo económico”. El desarrollo social es un proceso que, en el transcurso del tiempo, conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población en diferentes ámbitos: salud, educación, nutrición, vivienda, vulnerabilidad, seguridad social, empleo, salarios, principalmente. Implica también la reducción de la pobreza y la desigualdad en el ingreso. En este proceso, es decisivo el papel del Estado como promotor y coordinador del mismo, con la activa participación de actores sociales, públicos y privados.

Para algunos autores, el desarrollo social debe conducir a igualar las condiciones de bienestar prevalecientes en las sociedades industrializadas. Si bien actualmente se acepta que el desarrollo social debe adecuarse a las condiciones económicas y sociales particulares de cada país, existen estándares internacionales que se consideran “metas sociales deseables”. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) y sus diferentes organismos asociados son el referente principal en esta materia.

Para Amartya Sen, “el desarrollo puede concebirse [...] como un proceso de expansión de las libertades reales de que disfrutaban los individuos”.

Esta interpretación del desarrollo, ha llevado a otorgar una importancia fundamental al concepto de desarrollo humano, como un proceso paralelo y complementario al desarrollo social. El desarrollo humano “se refiere a la creación de un entorno en el que las personas pueden desplegar su pleno potencial y tener una vida productiva y creativa, de acuerdo a sus intereses y necesidades”.

Cuando confiamos en ellos, aumenta la confianza en sí mismos. A la edad temprana de estas personas es cuando intentan estar a la altura de las expectativas de los adultos los cuales cumplen un papel muy importante en su crecimiento para adquirir un auto concepto positivo.

Para ello hay que evitar el uso de etiquetas negativas y hay que promover la autoestima a partir de cuatro componentes básicos: desarrollo de la conciencia de uno mismo, desarrollo del sentido de competencia, desarrollo de los propios dones y talentos, y sentirse amado y aceptado por la sociedad (García Ramos, 2011)

a) Desarrollo de la conciencia de uno mismo

Para las personas con diversidad, la autoestima comienza por aceptarse quiénes son. No podrán estar orgullosas de sí mismas si no aceptan que necesitarán apoyos para llevar una vida más normalizada. La aceptación aumenta la utilización y el desarrollo de sus propias capacidades y habilidades, y fomenta la defensa y promoción de sus propios derechos y necesidades. El desarrollo del sentimiento de orgullo y de aceptación de sí mismas por parte de las personas

con diversidad funcional es un proceso complejo y a menudo creativo, que implica tanto la propia actitud y las habilidades de la persona, como el ambiente en el que vive.

b) Desarrollo del sentido de la competencia

Consiste en poner de relieve los puntos fuertes y las habilidades de la persona. Con el tiempo, la persona tendrá que modificar su perspectiva de lo que no puede hacer debido a su discapacidad, hacia lo que sí puede hacer. Los psicólogos nombran este proceso como el desarrollo de la competencia. Competencia es el término utilizado para describir la necesidad que todos sentimos de hacer cosas por nosotros mismos, como medio para obtener un cierto sentido de control y manejo de lo que nos rodea (McGuire & Chicione, 2011)

No hay que tener expectativas demasiado altas en relación a lo que esperamos de la persona con diversidad funcional porque ésta puede abandonar sus ocupaciones por frustración y fracaso. Pero tampoco expectativas bajas porque no le permiten realizar las tareas de cuidado de sí mismo, las cuales son necesarias para incrementar su independencia. De este modo, cuando se presentan oportunidades de autonomía, simplemente carece de experiencia o de confianza para saber cómo actuar de manera efectiva desarrollando un sentimiento de impotencia y desamparo a la hora de afrontar otros asuntos y problemas más serios. Esto es lo que se ha descrito adecuadamente en la literatura como incapacidad aprendida, y pone a las personas en una situación de gran riesgo de sufrir una depresión y muchos otros problemas de salud física y mental (Miller & Seligman, 1975)

c) Desarrollo de los propios talentos y características

Es cierto que la persona con diversidad funcional puede encontrar limitaciones en realizar tareas en algunas áreas, pero, sin embargo, en otras puede tener grandes cualidades y talentos, lo cual es realmente lo que define a uno y lo que es. He aquí algunas indicaciones sobre lo que se debe hacer y lo que no, para ayudar a una persona con diversidad funcional a identificar y a apreciar sus propios y específicos talentos:

- Expóngales a muy diversas actividades, para que pueda identificar sus talentos.

- Fomente los talentos en los que el individuo muestre verdadero interés. Si la iniciativa proviene del propio individuo, significa que habrá verdadero interés y orgullo al desarrollar ese talento.
- Busque medios para fomentar los talentos en casa. Por ejemplo, en el caso de los músicos o artistas, conviene que tengan un lugar para trabajar o practicar con los correspondientes instrumentos o materiales artísticos.
- Anime, pero en ningún caso presione. Nada ahoga tanto el espíritu y la energía como sentirse demasiado presionado por los demás.

d) Sentirse amado y aceptado por la sociedad

Un cuarto factor, igualmente clave e importante para la autoestima, es el sentimiento de que uno es amado y digno de ser amado. Muchas personas con diversidad funcional intentan hallar la manera y los medios para obtener cariño en sus vidas, pero otros, en cambio, son grandes expertos en ofrecer cariño como las personas con Síndrome de Down. En cualquiera de los casos, la mayoría de estas personas son muy sensibles a las expresiones de cariño, y hay que ser conscientes de ello (McGuire & Chicione, 2011)

4.1.1.2.1. Bienestar

El bienestar humano es el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar. La capacidad de las personas para procurarse una vida que valoren está determinada por una diversidad de libertades instrumentales. El bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales. Aumentar las oportunidades reales que las personas tienen para mejorar sus vidas requiere abordar todos estos aspectos. Esto está estrechamente ligado a la calidad del medio ambiente y a la sostenibilidad de los servicios proporcionados por los ecosistemas. Por lo tanto, es posible realizar una evaluación del impacto del medio ambiente en el bienestar de las personas mapeando el impacto del medio ambiente en los distintos componentes del bienestar. (Sen, 2011)

La persona con discapacidad tiene capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida, en igualdad de condiciones que las demás. El Código Civil regula los sistemas de apoyo y los ajustes razonables que requieran para la toma de decisiones.

El Estado garantiza el derecho de la persona con discapacidad a la propiedad, a la herencia, a contratar libremente y a acceder en igualdad de condiciones que las demás a seguros, préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero. Asimismo, garantiza su derecho a contraer matrimonio y a decidir libremente sobre el ejercicio de su sexualidad y su fertilidad (MIMP, 2018).

4.1.1.2.2. Participación Social

La persona con discapacidad tiene derecho a la vida y al respeto de su integridad moral, física y mental en igualdad de condiciones que las demás. Su participación en investigaciones médicas o científicas requiere de su consentimiento libre e informado. (MIMP, 2018)

La participación fuera del grupo es casi nula, a pesar de comprobar que es un grupo abierto y dispuesto a hacer cosas. No se plantean acciones de forma individual, por los comentarios del grupo, apostamos por una falta de reconocimiento, como causa de su poca participación. En las encuestas cuando preguntamos por participación, obtenemos que lo relacionan con “acción” a partir de verbos como “asistir, colaborar, implicarse, hacer cosas”, y los no autogestores destacan “ayudar y hacer cosas”. Y esta acción la orientan hacia “lo político, actos sociales, fiestas, trabajo, compañeros” y en cambio los no autogestores se quedan en un plano más personal con “amigos, compañeros, familiares”. A partir de estas respuestas vemos un acercamiento a un meso sistema, que por ejemplo no observamos en los que no participan en estos grupos.

Responsabilidad

El grupo, como se ha visto, adquieren una responsabilidad, un compromiso, y un trabajo, dentro del grupo autogestores de forma autónoma, es decir nadie les dirige, ni tienen obligaciones establecidas. En el grupo de autogestores la persona de apoyo les da toda la responsabilidad a ellos. Deciden organizar un

fin de semana fuera, serán ellos los que dirijan la salida, y por lo tanto los responsables de que salga bien.

Implicación

A partir de la exposición de las Buenas Prácticas observamos que todos los grupos, al disponer de un espacio propio de participación, adquieren un compromiso y una implicación con el grupo. Buscan la implicación de todos los participantes en las aportaciones que se realizan y en las decisiones que se toman (preguntan de forma directa a los participantes que no opinan sobre lo que se está hablando), aunque apreciamos, en un primer momento poca implicación en el entorno. Fuera del grupo no hay tanta implicación. Desconocen problemas sociales de su entorno cercano.

Identidad colectiva

Observamos una identidad colectiva cuando se juntan con otros grupos de autogestores (Encuentro de Autogestores). También observamos que este grupo, cuando están en las asambleas se siente más seguro y con unos objetivos comunes.

Convivencia

Creen que desde los diferentes espacios por los que se mueven deberían preguntarles más lo que opinan, ya que esta sería una opción a que “nosotros mismos nos diéramos cuenta que a nuestros educadores, jefes y compañeros, les interesa que queremos o que nos gusta”. (Geva López, E., 2011)

4.1.1.2.3. Discriminación

Según Patricia Vera, la discriminación en los procesos de selección de personal se presenta cuando existe una diferenciación de trato a las personas por razón de su raza, color de su piel o sexo, entre otros motivos, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate. Según se manifieste, existen dos tipos de discriminación directa e indirecta. La discriminación es directa cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores

atendiendo a características tales como la opinión política, el estado civil o el sexo. Por otro lado, la discriminación es indirecta cuando existen disposiciones y prácticas aparentemente imparciales que perjudican de manera desproporcionada a integrantes de un colectivo determinado. (Vera Rojas, 2006)

Es decir, el sentido socialmente asociado a la condición de discapacitados y discapacitadas les impone una identidad que refuerza, en términos culturales, su exclusión. Se ha de convivir con la constatación práctica cotidiana de un medio que crea obstáculos y con la corroboración asociada de saberse personas que carecen de algo que los demás poseen, pues su identidad social es construida sobre la base, precisamente, de esa carencia. No resulta extraño que sea la identidad el foco principal de atención de quienes, reconociendo su condición marginal como discapacitados, reivindican la equiparación de derechos, la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de una «Vida Independiente»: «La palabra “discapacitado” es utilizada como un término general que abarca un amplio número de personas que no tienen nada en común entre sí, excepto que no funcionan exactamente del mismo modo que aquellas personas denominadas “normales”.

En consecuencia, este amplio conjunto de personas es consideradas “anormales”. Se nos ve como “anormales” porque somos diferentes; somos personas problemáticas, que carecemos de lo necesario para la integración en la sociedad. Pero lo cierto es que, al igual que sucede con cualquier otra persona, existe un conjunto de cosas que podemos hacer y que no podemos hacer, un conjunto de capacidades tanto mentales como psíquicas que son únicas para nosotros como individuos» (Brisenden, 1986)

Los empleadores deben abstenerse de realizar cualquier acto discriminatorio por motivos de discapacidad, al inicio, durante y al término de la relación laboral. Nótese que esta prohibición comprende tanto la discriminación directa, en la que el criterio de discapacidad es la causa del trato diferenciado; como aquella en la que el criterio de distinción es en principio neutro, pero genera un impacto desfavorable injustificado en las personas con discapacidad (discriminación indirecta). (OIT, 2016)

La persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de discapacidad.

Es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos de las personas. Se considera como tal toda distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de uno o varios derechos, incluida la denegación de ajustes razonables. No se consideran discriminatorias las medidas positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de hecho de la persona con discapacidad. (MIMP, 2018)

4.1.1.2.4. Aceptación

El autor también refiere que *“aceptarse necesita autoestimarse, sin autoestima es casi imposible aceptarse”*. Así, la aceptación personal se ve favorecida por una adecuada autoestima en una relación directamente proporcional: a mayor autoestima, mayor aceptación personal. *“Si no nos aceptamos es que no nos estimamos”*, haciendo alusión a que la ausencia de aceptación y la presencia de un sentimiento de valía desfavorable (*“si no nos queremos”* en términos cotidianos), podrán favorecer la búsqueda compulsiva de afecto, pudiendo incurrir en dinámicas interpersonales que promueven relaciones más serviciales o de sumisión. (García Monge, 2009)

La Organización de Naciones Unidas, señala que en el mundo existen más de mil millones de personas con discapacidad, de las cuales casi el 57% habita en países en vías de desarrollo.

El año 2011, la OMS y el Banco Mundial, a través del Informe Mundial sobre la Discapacidad, cifran en un 15% al total de población mundial que vive en esta situación, indicando que la mayoría de ellos se encuentra en situación de vulnerabilidad por ausencia o precariedad de bienes y servicios adecuados a sus necesidades.

Alejandro Hernández, presidente de la Fundación Nacional de Discapacitados., señala que *“cuando una compañía decide incorporar a trabajadores con discapacidad, es reflejo de su desarrollo natural. Nos habla*

de empresas más maduras y conscientes. Trabajar este tema de forma profesional y calificada el interior de estas, nos ha permitido desarrollar un plan cuyo objetivo superior es que las personas con discapacidad tengan acceso a un trabajo de calidad, permitiendo a su vez que el Plan de gestión de inclusión tenga éxito". (Hernández, 2009)

La persona con discapacidad tiene derecho a vivir de forma independiente en la comunidad, en igualdad de condiciones que las demás. El Estado, a través de los distintos sectores y niveles de gobierno, promueve su acceso a servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo en la comunidad para facilitar su inclusión social y evitar su aislamiento y abandono.

Los establecimientos que prestan atención a las personas con discapacidad promueven y facilitan su inclusión familiar y social. (MIMP, 2018)

4.1.1.2.4. Accesibilidad en la Comunicación

Artículo 21. Accesibilidad en la comunicación

21.1 El Estado garantiza a la persona con discapacidad el acceso y la libertad de elección respecto a los distintos formatos y medios utilizables para su comunicación. Estos incluyen la lengua de señas, el sistema braille, la comunicación táctil, los macrotipos, la visualización de textos, los dispositivos multimedia, el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos y medios aumentativos o alternativos de la comunicación.

21.2 La persona con discapacidad tiene derecho a utilizar la lengua de señas, el sistema braille y otros formatos o medios aumentativos o alternativos de comunicación en los procesos judiciales y en los procedimientos administrativos que siga ante la administración pública y los proveedores de servicios públicos. Para tal fin, dichas entidades proveen a la persona con discapacidad, de manera gratuita y en forma progresiva, el servicio de intérprete cuando esta lo requiera.

21.3 Las entidades públicas, los prestadores de servicios públicos, las administradoras de fondos de pensiones y las entidades bancarias y financieras

y de seguros remiten información, recibos y estados de cuenta en medios y formatos accesibles al usuario con discapacidad que lo solicite.

Artículo 22. Accesibilidad en los medios de comunicación

22.1 El Ministerio de Transportes y Comunicaciones promueve y regula las condiciones de accesibilidad para la persona con discapacidad, que deben garantizar los medios de comunicación, públicos y privados, así como los prestadores de servicios de telecomunicación.

22.2 Los programas informativos, educativos y culturales transmitidos mediante radiodifusión por televisión cuentan con intérpretes de lengua de señas o subtítulos.

Artículo 23. Accesibilidad en las tecnologías de la información y la comunicación

23.1 El Ministerio de Transportes y Comunicaciones, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), promueve el acceso de la persona con discapacidad a las tecnologías de la información y la comunicación, incluida la Internet.

23.2 Las entidades públicas y privadas, las instituciones de educación superior y las personas naturales o jurídicas que prestan servicios de información al consumidor y otros servicios a través de páginas web o portales de Internet cuentan con sistemas de acceso que facilitan el uso de los servicios especializados para los distintos tipos de discapacidad. (MIMP, 2018)

4.1.1.3. CONDICIONES LABORALES

La inclusión laboral de personas con discapacidad les brinda a estos trabajadores, la posibilidad de mejorar su calidad de vida, desarrollarse y realizarse, lo cual impacta positivamente el funcionamiento global de los equipos de trabajo.

Sabemos que la presencia de trabajadores con discapacidad une, integra e impone desafíos colectivos de productividad, debido a la gran responsabilidad y perseverancia que ellos manifiestan.

El clima laboral también cambia, se abren nuevas oportunidades. Dar a los trabajadores la posibilidad de compartir tareas con personas que tienen capacidades distintas, es una experiencia relevante y significativa, lo que genera como resultados a nivel humano, el fomento de la tolerancia y la aceptación de las diversas capacidades.

Por otro lado, este proceso mejora la imagen corporativa: el ser una empresa de personas al servicio de las personas, permite llegar a nuevos clientes y mercados, siendo un elemento diferenciador muy importante. (Fundación Nacional de Discapacitados, 2011)

En condiciones laborales para una persona con discapacidad ajustes razonables en el lugar de trabajo

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

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. Los empleadores realizan los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga económica excesiva, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (MIMP, 2018)

4.1.1.3.1. Trabajo en equipo

Nadie trabaja solo; todo se hace en equipo. Y no es una moda: es cuestión de eficacia. “El traje de tu abuelo —si eres joven, el de tu bisabuelo— estaba hecho probablemente por un sastre —. Y sus zapatos, por un zapatero. Pero la ropa que vistes, o tus zapatos, no los ha fabricado una persona, sino docenas de ellas:

todo un equipo. No son producto de una persona experta en lo suyo, con mucha experiencia, sino de gente probablemente más joven, experta en pocas cosas — en lo suyo—, y que producen cosas de mucha más calidad a precios infinitamente menores y en muy poco tiempo”. Esta es la cuestión: producir calidad, a menor precio y de prisa. Por todo ello se ha producido un cambio fundamental en la forma de entender la organización del trabajo; de ser el operario la unidad laboral básica, se ha pasado a considerar al grupo como la célula fundamental de toda la organización.

En las empresas, los grupos de trabajo desempeñan una doble e importante función, tanto para sus miembros como para la propia organización: satisfacen necesidades de ésta y, a la vez, las particulares de los individuos. (Acosta, 2011 y Hayes, 2002)

Los equipos son un medio para coordinar las habilidades humanas y generar con acuerdo respuestas rápidas a problemas cambiantes y específicos.

De alguna forma, el concepto evoca al conjunto de personas que realizan juntas una tarea o cumplen una misión, su uso supone también la existencia de un grupo de personas que se necesitan entre sí y que se “embarcan” en una tarea común. A partir de este origen etimológico, y por extensión, puede decirse en el contexto de este módulo que trabajar en equipo implica la existencia de:

- Un objetivo, una finalidad o una meta común
- Un grupo de personas comprometidas con esa convocatoria
- Un grupo de personas con vocación de trabajar en forma asertiva y colaborativa
- Una convocatoria explícita generadora de intereses movilizados y de motivaciones aglutinantes
- La construcción de un espacio definido por saber-hacer colectivo espacio donde se pueden identificar situaciones problemáticas, juzgar oportunidades, resolver problemas, decidir acciones, llevarlas a cabo y evaluarlas
- Una comunicación fluida entre los miembros del equipo y su entorno
- Una instancia efectiva para tomar de decisiones

- Una red de conversaciones, comunicaciones e intercambios que contribuyen a concretar una tarea
- Un espacio de trabajo dotado de las capacidades para dar cuenta de lo actuado (Torres, 1996)

4.1.1.3.2. Identidad

La formación de la identidad es un proceso que comienza a configurarse a partir de ciertas condiciones propias de la persona, presentes desde el momento de su nacimiento, junto a ciertos hechos y experiencias básicas. (Calderón, 1998)

Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Ejemplo de ítems en esta área son:

- Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.
- Los trabajadores están comprometidos con la organización. (Palma, 1999)

4.1.1.3.3. Supervisión

El seguimiento es el monitoreo de la actuación laboral de la persona incluida y su entorno. Debe ser intenso en el primer mes y luego realizarse al final del tercer mes y al final del sexto mes; o a requerimiento por situaciones extraordinarias. Este acompañamiento debe considerar el desempeño mientras se desarrolla la tarea, las relaciones interpersonales, la comunicación, la capacitación, etc., con el fin de garantizar la estabilidad y permanencia de la persona con discapacidad.

El período que necesita de mayor atención es el que transcurre desde la incorporación de la persona con discapacidad hasta la evaluación que se realice sobre su desempeño laboral. La labor de acompañamiento es variable según la persona, el cargo y el tipo de discapacidad. De esta manera, el seguimiento del nuevo trabajador durará por el tiempo que sea necesario para cada caso. La evaluación es la que permitirá medir los logros y desafíos y diseñar los siguientes pasos. La preocupación dentro de esta etapa, es observar el proceso de adaptación que ha tenido la persona en la empresa y evaluar los esfuerzos por parte de la organización para lograr la integración del trabajador.

Es importante para esta metodología tener una vía de comunicación y apoyo entre el trabajador y la empresa, ya que esto ayuda al logro de los objetivos de la persona con discapacidad en la organización. Para evaluar, considere conversar sobre lo aprendido a nivel profesional y personal con todos los involucrados; tener reuniones con instituciones de apoyo para tener diferentes perspectivas e ideas concretas de mejora, y; difundir la experiencia a nivel interno y externo. (OIT, 2016)

Apreciaciones de funcionalidad y significación de supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Ejemplo de ítems en esta área son:

El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta

La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar. (Palma, 1999)

4.1.1.3.4. Competencias

“Característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación”, la competencia laboral se pone en práctica de forma integrada dentro de un entorno de trabajo: aptitudes, rasgos de personalidad y conocimiento adquirido. (Díaz Lastreto, 2019)

El trabajador actual ya no puede responder únicamente a los requerimientos de las tareas específicas de un puesto de trabajo, sino que debe ser capaz de afrontar con éxito las eventualidades que surgen en el desempeño del mismo. Ciertamente, ya no basta con cualificaciones técnicas o funcionales

En general la competencia laboral es básicamente, cierta capacidad que permiten a una persona realizar tareas con un nivel de efectividad esperado por 4 quienes evalúan los resultados de estas tareas.

Las definiciones de competencia, tienen algunos puntos en común:

El concepto de competencia comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, es un desempeño, no la capacidad para un desempeño futuro.

Por lo tanto, se puede observar a través del comportamiento de la persona. La competencia incluye un saber (conceptual), saber hacer (procedimientos) y saber ser (actitudinal) definida sobre la acción laboral. De allí que las personas movilizan sus conocimientos y la manera como hacen las cosas, pero todo depende del contexto en que se desarrolla.

La competencia laboral siempre se relaciona con una capacidad movilizada para responder a situaciones cambiantes del entorno de trabajo. En resumen, la competencia es una característica personal que ha demostrado tener una relación con el desempeño laboral sobresaliente en un cargo/rol o perfil determinado en una organización en particular.

La competencia marca concretamente la diferencia entre un desempeño excelente y uno simplemente bueno o adecuado. En otras palabras, la competencia se observa con mayor frecuencia, en diferentes situaciones y con resultados de alto impacto en las personas cuyo rendimiento es superior. (Pérez Escoda, 2001)

4.1.1.3.5. Compromiso

El trabajador con discapacidad generalmente es más fiel a su puesto de trabajo que un trabajador sin discapacidad. Presentan una menor rotación, lo que evita gastos y tiempo de formación. Por esta razón, la inclusión laboral es un proceso que debería incluir de igual forma las condiciones de tareas, salarios y horarios que cumple cualquier otro trabajador.

El desarrollo de un equipo es un proceso humano en el que se involucran sentimientos, actitudes y acciones; el compromiso de cada uno de sus miembros es fundamental. Este compromiso se incrementa si existe una comunicación abierta entre todos los integrantes, que haga que cada uno conozca el objetivo a conseguir, los procesos a seguir y sus funciones. El compromiso debe empezar por el compromiso del líder fundamental para desarrollar una actitud de pertenencia, de “miembro del equipo”.

Respeto, compromiso y lealtad. Respeto mutuo entre los miembros del equipo y los líderes. Existirá predisposición a hacer un esfuerzo extra si está presente la lealtad y el compromiso con sus metas. (Hayes, 2002)

4.1.1.3.6. Cooperación

Se asume el deseo de trabajar juntos para lograr un objetivo común. Se busca la complementariedad de cada miembro (todos los conocimientos son necesarios) y cada persona confía en el buen hacer del resto de los compañeros, lo que lleva a anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal. Se utiliza más el “nosotros” que el “yo”. (Hayes, 2002).

4.1.1.3.7. Tecnología

Las aplicaciones móviles (apps, en inglés) son útiles informáticos diseñados para facilitar la ejecución de una tarea concreta (personal, profesional, comercial, etc) desde teléfonos inteligentes y tabletas.

En mayor o menor medida, todos los usuarios de dispositivos móviles utilizamos las apps, debido a que simplifican nuestras rutinas: por ejemplo, cuando nos comunicamos por WhatsApp o cuando adquirimos un producto en una tienda online (e-commerce). De hecho, en los últimos años, las Apps han supuesto una auténtica revolución.

Sin embargo, más allá de estas aplicaciones de carácter general, existen algunas que dan servicios más concretos y que se han convertido en auténticas aliadas para las personas con discapacidad, permitiéndoles normalizar muchos aspectos de su vida. Se trata de aquellas que, por ejemplo, permiten comunicarse y manejar los dispositivos móviles en igualdad de condiciones a las personas con discapacidades sensoriales, denunciar la violación de un derecho, encontrar un aparcamiento accesible o posibilitar a las familias localizar a una persona con discapacidad intelectual y asegurarse de que está bien.

Personas con discapacidad visual

Siri. Es el ayudante inteligente de Apple que te ayuda con las tareas más habituales: envía mensajes, hace llamadas, programa reuniones, consulta el

tiempo que hará hoy, etc. El usuario puede formular sus preguntas y escuchar la respuesta en voz alta.

Voice Over. También disponible en los teléfonos Apple, esta aplicación permite escuchar una descripción de todo lo que aparece en la pantalla: desde el nivel de batería hasta la persona que está llamando. Además, puedes configurar velocidad de habla y tono de voz, en función de las necesidades del usuario.

Google Talk Back. Es un servicio de accesibilidad que ayuda a los usuarios con deficiencias visuales a interactuar con sus dispositivos a través de comentarios por voz, audibles y con vibración. Está disponible en la mayoría de los dispositivos Android.

Zoom o lupas aumentativas. Permiten ampliar la vista hasta un 1500%, disponible en todos los sistemas operativos.

Lazzus (creado por CIDAT). Es un asistente que acompaña a las personas con discapacidad visual en sus desplazamientos creando un campo de visión auditivo. Disponible en cualquier sistema operativo.

Personas con discapacidad auditiva

Petralex es un aparato auditivo artificial que funciona por los mismos principios que los dispositivos portables habituales. Ajustado por sí mismo para responder al oído, adapta el nivel del sonido ambiente a las necesidades del usuario. Disponible en cualquier sistema operativo.

Pedius. Es una aplicación móvil que permite a las personas sordas realizar llamadas telefónicas a números fijos y móviles, a través de tecnologías de síntesis y reconocimiento vocal. Disponible en cualquier versión de teléfono.

Audífonos de iPhone. Los teléfonos Apple llevan incorporados un servicio de audífonos que se configuran y usan como un dispositivo Bluetooth.

Personas con discapacidad física

Apps para localizar lugares de ocio y turismo accesible. Permite la ubicación de espacios y lugares accesibles para personas con movilidad reducida: transporte, cajeros, playas.

Algunos ejemplos son

Accesibility Disabled Park, disponibles para cualquier sistema operativo.

Personas con discapacidad intelectual

Pictogramas.

Es Diseñada para potenciar la comunicación alternativa a través de sencillas iconografías, muy recomendado para personas con TEA o aquellas que necesitan fortalecer la comunicación oral. Disponible en cualquier versión de teléfono.

Accesos guiados. Permite a los padres y terapeutas restringir el teléfono a una única App, indicado para que las personas con TEA u otras discapacidades similares puedan centrarse en una única tarea.

Otras o Apps para denunciar violaciones de derechos de las personas con discapacidad, como CERMI Denuncia, que permite plantear quejas, reclamaciones y denuncias por escrito e incluso adjuntado fotografías.

CerQana. Permite que las familias localicen a una persona con discapacidad en cualquier momento, asegurándose de que está bien, simplificando y adaptando el smartphone a las necesidades concretas de cada persona y haciendo más simple la forma en que interactúa con el móvil. Disponible en cualquier versión de teléfono. (Sepe, 2016)

4.1.1.3.8. Remuneración justa

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

Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley. 49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con

discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público. 49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso. (MIMP, 2018)

4.1.1.3.9. Comunicación

El lenguaje es el medio el cual simboliza la realidad y también se traduce en las palabras que nos ayudan a interactuar en sociedad.

Todas las intervenciones que se realizan con las personas con discapacidad intelectual siguen un poco el modo de intervenir en cualquier persona. Así, en el lenguaje oral se puede emplear el modelado, la propia palabra se define, se refiere a actuar como modelo para otra persona. Se actuaría poniendo énfasis, siendo repetitivos y un elemento indispensable, y más con este colectivo, es el reforzamiento. Se reforzarán todas las producciones por pobres que parezcan, ya que el elemento motivador es muy importante para cualquier tipo de nuevo aprendizaje.

A su vez, una técnica muy empleada es la expansión que consiste en repetir la producción incorrecta pero añadiendo los elementos que se omiten o rehaciéndolo de manera correcta (Rondal, 2009)

La intervención en el nivel fonológico es de variada índole. Algunas intervenciones están basadas en aumentar el repertorio y reducir los errores, siguiendo las mismas técnicas empleadas con personas que no tienen discapacidad intelectual pero sí que presentan un trastorno fonológico. Se hace hincapié en la práctica de escucha y producción de los fonemas en los que existen problemas particularmente.

Otras intervenciones trabajan a nivel de la palabra, la diana se pone en las palabras completas, en esta intervención el papel de los padres es de “terapeuta

directo”, ya que son ellos los que van a pedirle al niño las producciones y corregirle.

Como hemos visto anteriormente, las personas con discapacidad intelectual y particularmente las personas con Síndrome de Down presentan dificultades en la memoria de a corto plazo o de trabajo. En un estudio llevado a cabo proponen un programa de entrenamiento de esta memoria mediante el uso del ordenador. Los estímulos empleados eran los propios de un escritorio de cualquier ordenador, se servían de la barra de herramientas de Word, los iconos de carpetas, etc. El procedimiento era el siguiente aparecía un estímulo que en instantes desaparecía y lo tenían que nombrar, seguidamente aparecía otro y los sujetos tenían que nombrar el icono primero y este nuevo y así sucesivamente.

La metodología empleada en este estudio fue el aprendizaje mediado. Los resultados fueron muy satisfactorios, obteniendo puntuaciones en memoria significativamente mejores que al comenzar con el programa. Indicando de este modo, que el programa genera cambios positivos en esta memoria de trabajo. Proporcionando así, un andamiaje importante del que se pueden servir las personas con discapacidad intelectual y los terapeutas para conseguir un buen desarrollo de los citados componentes del lenguaje.

Las habilidades pragmáticas mejoran con intervenciones diseñadas para caso en particular. Las intervenciones actuales se basan en un enfoque naturalístico o empleando técnicas conductuales con el objetivo de aumentar la frecuencia de producciones lingüísticas correctas. Tiene que existir un ambiente que ofrezca tanto oportunidades como motivaciones, además el estilo de interacción de las demás personas adultas de su entorno no debe de ser directo, sino más bien debe seguirse el camino marcado por el sujeto.

Todo ello, debe tener como punto de partida el abordaje del ambiente, es decir, aprovechar las oportunidades que surgen de modo espontáneo, debidos a los intentos que las personas hacen por comunicarse.

Las estrategias son por tanto, los instrumentos de intervención de los que se pueden servir los terapeutas que van a intervenir en casos del lenguaje oral con

personas con discapacidad intelectual. Debido a la escasez de programas bien fundados y establecidos empíricamente solo queda ser alquimistas y diseñar algo adecuado con las tareas de las que se disponen.

Las personas con Síndrome de Down tienen mejor preservadas las funciones visuales mientras que se observan un agravamiento en las funciones auditivas, lo que conlleva esa dificultad en el lenguaje oral.

De esta manera, la idea es que cada vez más las personas con discapacidad puedan desenvolverse social y laboralmente, contribuyendo al desarrollo de una sociedad inclusiva, donde se valoren las capacidades, las habilidades y las diferencias, por encima de las condiciones de discapacidad que ellas presenten. (Pérez Sánchez & Beltrán Llera, 2006)

4.1.1.4. REALIZACIÓN PERSONAL

El empleo para las personas con discapacidad intelectual, les ayuda a adquirir una imagen más positiva y útil de sí mismos, haciéndolos sentir reconocidos socialmente y que forman parte de un grupo social. Además, se aumenta la calidad de las interacciones sociales y pueden independizarse económicamente.

Para las personas con discapacidad intelectual, el trabajo también significa un modo de realización personal, por lo que consideran que tener un empleo es necesario e importante para sus vidas. Incluso han sido entrevistados y han afirmado por ellos mismos, que tener un empleo es una manera de sentirse útil para la sociedad, además de obtener el dinero necesario para vivir y sienten que los hace mejores.

La realización personal implica necesariamente tres ámbitos: el primero es uno mismo, esto es, sentir la propia valía, el desarrollo pleno de las propias potencialidades, el ejercicio de aquellos dones ocultos, la atención adecuada a las propias necesidades. El segundo es el sentido social, es decir, sentir que el propio esfuerzo contribuye al bienestar social y al progreso empresarial. No hay adecuada realización personal cuando solo se atiende a las propias necesidades, tampoco se da cuando solo se colma el bienestar económico. La

realización es un todo que se alcanza como fruto del equilibrio del bienestar en todos los campos. (Palma, 1999)

4.1.1.4.1. Capacitación

Mientras los compañeros de trabajo de la persona con discapacidad participan del taller de concientización, el nuevo integrante de la empresa estará aprendiendo todo sobre su cargo en su capacitación. Esta última estará compuesta por diferentes cursos sobre su puesto de trabajo, sus labores específicas, la historia institucional de la organización, prevención de riesgos, etc. Además, debe darse a conocer documentación importante de la empresa, como son el Reglamento Interno, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, manuales, políticas y lineamientos, entre otros.

Considere que estas herramientas deberán ser adaptadas a formatos accesibles de ser el caso. La capacitación es una herramienta clave para el desarrollo personal y laboral de las personas con discapacidad, ya que se trata de una instancia que las invita a imaginar nuevas oportunidades. No sólo las prepara para la ejecución de tareas particulares en su día a día, sino que también permite descubrir habilidades desconocidas, promueve cambios de actitud positivos, aumenta la motivación y el compromiso en el trabajo, favorece la autoestima y crea un clima de mayor satisfacción entre quienes forman parte de su equipo de trabajo.

Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo
Capacitar significa preparar a una persona para un cargo, tarea o labor específica, de manera que pueda desenvolverse correctamente en las funciones para las que fue asignado. En el caso de las personas con discapacidad, esta formación no sólo ayuda a mejorar sus competencias técnicas, sino que genera una serie de aspectos positivos. Por eso es que la capacitación surge como una excelente oportunidad de mejorar su calidad de vida, brindándoles la posibilidad de desarrollarse y realizarse, tanto personal como laboralmente, reforzando su compromiso con la empresa. El empleador debe dedicar tiempo y recursos a esta actividad.

Recuerde también que los programas de entrenamiento y capacitación deben adecuarse al tipo de discapacidad que presente el trabajador, y ser revisados y sistematizados de manera colaborativa con otras áreas de la empresa. Es importante comprender que las personas con discapacidad no sólo deben ser evaluadas de acuerdo a su capacidad para ejecutar determinadas tareas, sino que también se deben considerar sus posibilidades de adaptación al medio social, a los modelos de funcionamiento de una organización, e incluso a las nuevas tecnologías. Por lo tanto, su productividad no debe centrarse sólo en la percepción o creencia sobre sus habilidades, sino que se deben evaluar las capacidades que tienen o pueden desarrollar las personas con discapacidad para realizar determinados trabajos. (OIT, 2016)

El Estado promueve la conformación de organizaciones y asociaciones de personas con discapacidad. Les presta asesoría y capacitación, facilita su acceso a notas de cooperación internacional y promueve su participación en todos los espacios de concertación de asuntos públicos que no provengan de elección popular, tales como el Consejo Nacional de Derechos Humanos, la Mesa de Concertación de Lucha contra la Pobreza, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, los consejos de coordinación regional y local, entre otros. (MIMP, 2018)

4.1.1.4.2. Readaptación y rehabilitación

El Ministerio de Salud y el Seguro Social de Salud (EsSalud) cuentan con servicios de readaptación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad dirigidos a la obtención, el progreso y la conservación del empleo.

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) promueve y supervisa la aplicación de la normatividad de los programas de prevención de accidentes laborales y de contaminación ambiental que ocasionen enfermedades profesionales y generen discapacidad. (MIMP, 2018)

4.1.1.4.3. Conservación

Los programas de readaptación y rehabilitación profesional del Seguro Social de Salud (EsSalud) y del Ministerio de Salud promueven y garantizan la

reintegración al trabajo de la persona que adquiere una discapacidad por accidente o enfermedad.

El personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas. (MIMP, 2018)

4.1.1.4.4. Reconocimiento

El reconocimiento es clave para la motivación. Puede ser algo tan simple como una expresión verbal o la posibilidad de presentar los resultados a la dirección. Los empleados trabajan más y mejor para quien los aprecia y cuenta con ellos. Predisponer al bienestar en el trabajo es predisponer a un trabajo más productivo y rentable. A su vez, los trabajadores deben tener un concepto de “trabajar en equipo” solidario. (Hayes, 2002)

4.1.1.4.5. Dificultad en la comunicación

La discapacidad intelectual como hemos visto cuenta con sus puntos fuertes y con sus puntos débiles. Unas de esas debilidades o dificultades se encuentran en un ámbito bastante importante para la interacción con el entorno como es el lenguaje oral.

Las personas con discapacidad intelectual presentan problemas en el lenguaje proporcionados al grado de discapacidad que estas posean, ya sea leve, moderado, grave o profundo, por el hecho de la fuerte interacción entre pensamiento y lenguaje (Piaget, 1964)

Nivel receptivo o nivel semántico

Este nivel es mayor que el nivel expresivo, aunque a nivel receptivo también existe alguna dificultad, debido a los déficits de memoria. En ocasiones distorsionan el lenguaje debido a que solamente captan una o dos palabras de la oración, otras veces se lo dificultan las palabras que suenan parecido, lo cual

hace que no entiendan el mensaje y en muchas ocasiones terminan por inventárselo.

Nivel expresivo

Se observa un léxico pobre, hipofluente y un fenómeno que aparece en casi todas las etapas de la vida de las personas con discapacidad intelectual, que es la sobre extensión. Este término hace referencia a la utilización de una sola palabra para designar a más de un objeto o concepto. Se suman a estos hechos las alteraciones en las palabras, produciéndose adiciones, omisiones, repeticiones, fragmentaciones, contaminaciones, inversiones y sustituciones de sonidos que dan origen a otras palabras o a series de sonidos carentes de significado alguno y en varias ocasiones sufren de ecolalia.

Morfosintaxis

En este nivel poseen una baja longitud media de enunciado, compuesto este por palabras solamente de contenido, es decir, están ausentes los nexos de unión tales como artículos, pronombre, etc. Los tiempos verbales aparecen como un punto débil, existiendo falta de concordancia entre el sujeto y el verbo. (Roces Montero, 2008)

Pragmática

Este nivel es uno de los más mermados, produciéndose errores en las respuestas a simple preguntas. Contestar preguntas requiere habilidad en el uso de los procesos que intervienen en la pragmática, comentados anteriormente, sobre todo las que se refieren a “quien” y “que” que requieren una comprensión más compleja y estas personas suelen responder con la última palabra que aparece en la pregunta. Estas dificultades van disminuyendo a medida que va aumentando su nivel lingüístico.

Estas dificultades descritas no pueden ser generalizadas a todas las personas con discapacidad intelectual, ya que podemos encontrar una persona que se comunique correctamente y otra que ni siquiera tenga intención de establecer ninguna comunicación. Aunque sí que podemos establecer unas características

comunes a todos los síndromes que se aúnan en la discapacidad intelectual.
(Monfort & Monfort, 2010)

4.2. Antecedentes de la investigación

4.2.1 Antecedentes Internacionales

Tesis: “La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta”

Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.

Esta investigación tuvo como objetivo identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad presentes en la Política Pública Nacional de Discapacidad en Colombia. Se realizó un estudio documental basado en los referenciales global y sectorial de la política pública, relacionados con la concepción de discapacidad e inclusión laboral de Personas con Discapacidad. El estudio se abordó bajo la metodología de análisis de contenido cualitativo; contempló 14 documentos legales y normativos, y un total de 42 unidades de análisis. Como resultado se evidenció que la concepción de discapacidad tuvo una tendencia hacia el modelo médico o rehabilitador, seguida del modelo biopsicosocial; además de una relación y evolución acorde entre las concepciones de discapacidad y la terminología para nombrar a la población objetivo. En relación con la inclusión laboral se encontraron estrategias propias del empleo protegido y del empleo abierto u ordinario, además de otras estrategias que emergieron del análisis. Se concluye que existe la necesidad de aunar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las Personas con Discapacidad. (Garavito Escobar, 2014)

Tesis: “Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad”

Universidad de Chile. Santiago de Chile. Chile.

La segregación y estigmatización que suponen contexto de exclusión laboral para personas en situación de discapacidad en lo referido al acceso al empleo y

desarrollo continuo, puede generalmente abordarse desde una dimensión sociológica. Sin embargo, situar este análisis desde la dimensión de gestión de personas, implica una tarea aún mayor, no sólo en términos de reconocer los modelos actuales que determinan procesos para reclutar y capacitar personas, sino además entender las razones que condicionan las oportunidades para este tipo de personas. El presente estudio se realiza en el marco del Ministerio de Desarrollo Social (MDS) y algunos de sus Servicios asociados, a fin de analizar el tratamiento generalizado que existe para los modelos de reclutamiento y selección y gestión de capacitación en el sector público y cómo mediante la respectiva operativización de estos, quedan en evidencias procedimientos y/o conductas excluyentes y discriminatorias que, en definitiva, terminan generando barreras de acceso para aquellos candidatos que presenten una condición manifiesta de discapacidad. (Contreras Escandón, 2016)



CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL



II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

1.1. TÉCNICA

Para la recolección de datos del presente trabajo de investigación se realizará la técnica de la Encuesta.

1.2. INSTRUMENTO

Se planteará Cuestionario, instrumento de Formulario de preguntas la cual consta de 24 preguntas

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ámbito de Localización:

El ámbito de localización es distrito José Luis Bustamante y Rivero en la Provincia de Arequipa, Región Arequipa.

2.2. Unidades de Estudio

2.2.1. Universo

La población está comprendida por 414 propietarios de empresas de restaurantes las cuales están distribuidos en diferentes sectores del distrito de José Luis Bustamante y Rivero

2.2.2. Muestra

La muestra está compuesta por 199 propietarios de empresas de restaurantes, es probabilística y considera el 5% de margen de error Y nivel de confianza de 95%.

3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

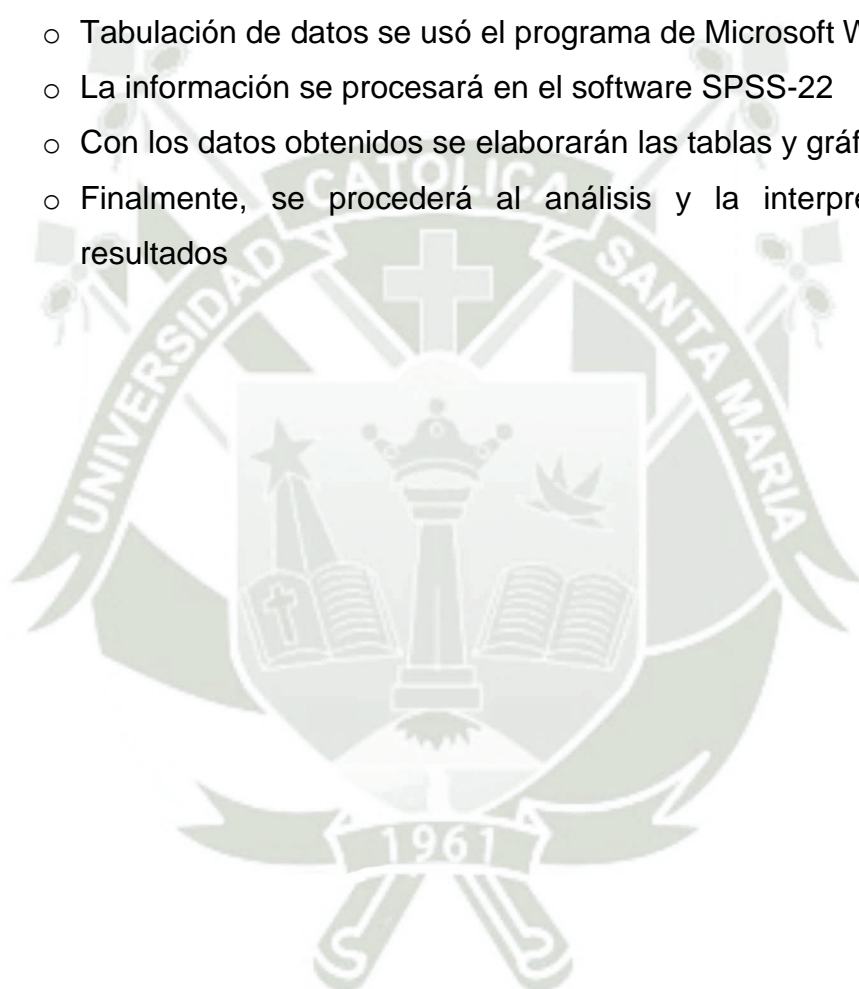
3.1. Criterios y procedimientos de recolección de datos

- Coordinar con los dictaminadores de la escuela profesional de Comunicación Social para la aplicación del instrumento.
- Realizar una prueba piloto comprendida por 10 encuestas.

- Realizar un cronograma de aplicación del instrumento de acuerdo a la distribución de la muestra por sectores previamente establecidos.
- Coordinación con propietarios de restaurantes
- La técnica será al azar simple, mediante formula probabilística
- Aplicación de instrumento

3.2. Sistematización de la información

- Tabulación de datos se usó el programa de Microsoft Word
- La información se procesará en el software SPSS-22
- Con los datos obtenidos se elaborarán las tablas y gráficos
- Finalmente, se procederá al análisis y la interpretación de los resultados



CAPÍTULO III RESULTADOS



TABLA N°1
CONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES
DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN

OPCIONES	<i>f</i>	%
Conozco todos los derechos	4	2.06%
Conozco los derechos básicos	39	18.60%
Conozco 3 derechos	81	41.00%
Conozco uno o dos derechos	59	30.30%
No conozco los derechos	16	8.04%
TOTAL	199	100.00%

Elaboración propia

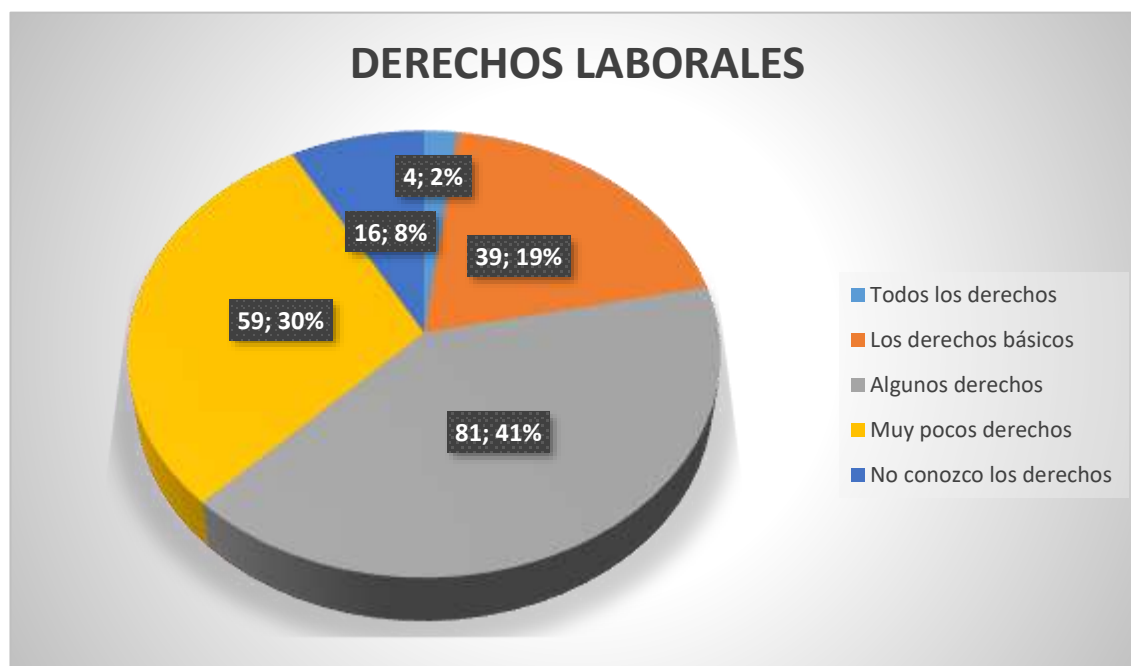
En la pregunta **¿CONOCE USTED LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN?** El 41.00% de los encuestados marcaron que conocen algunos derechos, el 30.30% conocen muy pocos derechos, el 18.60% conocen los derechos básicos, el 8.04% no conocen los derechos y el 2.06% conocen todos los derechos.

Por los datos expuestos podemos apreciar que la mayoría de la población encuestada en José Luis Bustamante y Rivero con el primer lugar: conoce 3 derechos de las personas con discapacidad, en segundo conocen uno o dos derechos, en tercero conocen los derechos básicos, en cuarto lugar no conocen los derechos y en último lugar conocen todos los derechos y es en este caso refiriéndonos a las personas con síndrome de Down.

Podemos apreciar la falta de información de la población encuestada sobre las personas con discapacidad, pues una persona con discapacidad tiene los mismos derechos que el resto de la población, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales para que alcance la igualdad de hecho.

GRÁFICO N°1

CONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN



Elaboración propia

TABLA N °2

NORMAS LEGALES SOBRE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN

OPCIONES	f		%		TOTAL	
	SI	NO	SI	NO	f	%
La Constitución Política del Perú establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. (Op. 1)	184	15	92.46 %	7.54%	199	100%
Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad	176	23	88.44 %	11.56 %	199	100%
Se aprobó Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento, la contribución a su efectiva participación en todas las esferas de la vida social, económica, política y cultural del país	158	41	79.40 %	20.60 %	199	100%
La Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, estableciéndose dentro de su ámbito de competencia, entre otros, la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad	172	27	86.43 %	13.57 %	199	100%
La Ley N° 29973, dispone que previamente a la adopción de normas legislativas y administrativas, políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad	180	19	90.50 %	9.50%	199	100%
TOTAL			100%	100%	199	100%

Elaboración propia

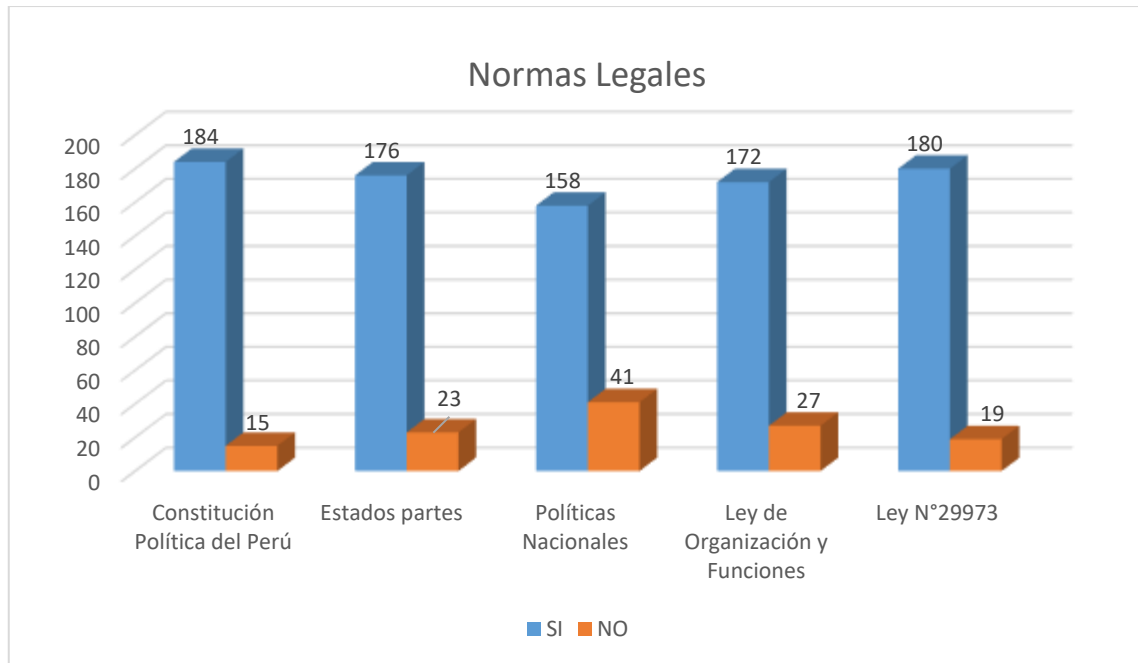
En el ítem de opción múltiple **MARQUE CON UNA X LAS AFIRMACIONES CON LAS QUE ESTÉ DE ACUERDO SOBRE LAS NORMAS LEGALES QUE RECONOZCA SOBRE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN** podemos apreciar que las personas encuestadas del 199 el 92.46% están de acuerdo con que La Constitución Política del Perú establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y en desacuerdo el 7.54%, el 90.50% están de acuerdo con la Ley N° 29973, dispone que previamente a la adopción de normas legislativas y administrativas, políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad y en desacuerdo el 9.50%, el 88.44% están de acuerdo con Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad y en desacuerdo el 11.56%, seguido el 86.43% de acuerdo con La Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, estableciéndose dentro de su ámbito de competencia, entre otros, la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad y en desacuerdo el 13.57% y para finalizar el 79.40% están de acuerdo con Se aprobó Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento, la contribución a su efectiva participación en todas las esferas de la vida social, económica, política y cultural del país y en desacuerdo el 20.60%.

Como podemos apreciar en la pregunta la mayoría de la población está de acuerdo con las 5 normas legales de las personas con discapacidad que se realizó durante años para la mejora, inclusión e igualdad en sociedad, pero siempre hay personas que no están de acuerdo con las normas legales dadas para la mejora de vida de las personas con discapacidad. Teniendo así todas las personas con discapacidad igual de oportunidades que todos los demás, aceptando que somos una sociedad con diversidad en personas.

La finalidad de tener las normas legales y en ejecución es con la finalidad de lograr, en condiciones de igualdad, el desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica de las personas con discapacidad, a través de la promoción y protección de sus derechos.

GRÁFICO N °2

NORMAS LEGALES SOBRE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN



Elaboración propia

TABLA N °3

**PRINCIPIOS RECTORALES DE LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DEL
ESTADO**

OPCIONES	OM	%
El respeto, la autonomía individual, la libertad de tomar decisiones; y la independencia	63	10%
La no discriminación de la persona con discapacidad	59	9%
La participación y la inclusión plenas y efectivas en la sociedad de la persona con discapacidad	101	16%
El respeto por la diferencia y la aceptación de la persona	37	6%
La igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad	23	4%
La accesibilidad	29	4%
La igualdad entre el hombre y la mujer con discapacidad	82	13%
El respeto a la evolución de las facultades y de su derecho a preservar su identidad	74	12%
La razonabilidad	49	8%
La interculturalidad	117	18%
TOTAL		

Elaboración propia

Ante la pregunta expuesta de opción múltiple **MARQUE LOS PRINCIPIOS RECTORALES DE LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DEL ESTADO QUE CREE SE ESTÉN EJECUTANDO DE MANERA CORRECTA SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, un 59.00% dicen que se están ejecutando La interculturalidad, con 51.00% dice que se está ejecutando la participación y la inclusión plenas y efectivas en la sociedad de la persona con discapacidad, seguido de un 41.21% dice que se está ejecutando la igualdad entre el hombre y la mujer con discapacidad, con un 37.20% dice que se ejecuta de manera correcta el respeto a la evolución de las facultades y de su derecho a preservar su identidad, con un 32.00% se ejecuta de manera correcta el respeto, la autonomía individual, la libertad de tomar decisiones; y la independencia, luego con un 29.64% la no discriminación de la persona con discapacidad, con un 24.62% dice que se ejecuta de manera correcta la razonabilidad , 19.00% dice que se ejecuta de manera correcta El respeto por la diferencia y la aceptación de la persona , 15.00% dice que se ejecuta de manera correcta la accesibilidad , 12.00% dice que se ejecuta de manera correcta la igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad.

Por lo expuesto en la afirmación podemos decir que las personas tienen conocimiento de los principios rectorales de las políticas y programas del estado que se están ejecutando y realizando para el bien e inclusión de las personas con discapacidad en este caso de las personas con síndrome de Down.

Los principios rectorales de las políticas y programas del estado en esta pregunta son muy importantes pues permite los distintos sectores y niveles de gobierno incluyen la perspectiva de discapacidad en todas sus políticas y programas, de manera transversal.



GRÁFICO N °3

PRINCIPIOS RECTORALES DE LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DEL ESTADO



Elaboración propia



TABLA N°4

ENTIDADES QUE AMPARAN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

OPCIONES	OM	%
ESSALUD	115	26%
CONADIS	107	25%
MINEDU	128	30%
MIMP	83	19%
TOTAL		

Elaboración propia

En esta pregunta de opción múltiple **MENCIONE ALGUNA (S) ENTIDAD (ES) QUE UD. CONOZCA QUE AMPARAN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD** podemos apreciar que con un número de 128 encuestados equivalente a 64.32% conocen a MINEDU, con un 58.00% a ESSALUD, con 54.00% a CONADIS y con 41.71% a MIMP.

Por los datos obtenidos en la pregunta múltiple podemos apreciar que la mayoría de la población conoce a MINEDU como principal entidad que apoya a las personas con discapacidad, segundo lugar obtenemos a ESSALUD, en tercer lugar, a CONADIS y último lugar a MIMP.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), promueve un programa de capacitación de recursos humanos en la atención de la persona con discapacidad que amparan, protegen y promueven.

GRÁFICO N°4

ENTIDADES QUE AMPARAN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Elaboración propia



TABLA N°5

OPORTUNIDAD LABORAL A PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN

OPCIONES	f	%
SÍ	134	67%
NO	65	33%
TOTAL	199	100%

Elaboración propia

Ante la pregunta **¿UD. PROPORCIONARÍA UNA OPORTUNIDAD LABORAL A PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN?** Podemos decir que de un total de 199 personas encuestadas que equivale al 100%, en esta pregunta un 67% respondió que Sí y un 33% respondieron que No.

Por los datos obtenidos podemos apreciar que la mayoría de restaurantes en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero que brindarían una oportunidad a las personas con discapacidad intelectual y la minoría no les brindarían una oportunidad laboral a las personas con discapacidad .

Entonces por lo expuesto podemos concluir que cuando se habla de oportunidades laborales y la búsqueda de las mismas, se hace referencia a aquellas ocasiones que se presentan en la vida laboral de un profesional, en las que este puede proveer sus servicios de manera satisfactoria, aplicando así la igualdad de la inserción laboral para todas las personas.

GRÁFICO N°5

OPORTUNIDAD LABORAL A PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN



Elaboración propia



TABLA 6
OPORTUNIDAD LABORAL A PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN

OPCIONES	f	%
Inclusión	41	30.03%
Igualdad	29	21.42%
Solidaridad	25	19.21%
Experiencia	16	12.02%
Independencia	14	10.11%
Respeto	9	7.21%
TOTAL	134	100.00%

Elaboración propia

Ante la pregunta **¿UD. PROPORCIONARÍA UNA OPORTUNIDAD LABORAL A PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN?** En esta pregunta la respuesta de un total de 134 fue Sí y las razones fueron las siguientes con un 30% dijeron por la inclusión, un 22% por la igualdad, un 19% por solidaridad, un 16 equivalente 12% por la experiencia, un 10% independencia y por último un 7% por el respeto. Por los datos y porcentajes obtenidos podemos afirmar que la mayoría de la población del distrito de José Luis Bustamante y Rivero podría acceder a darle una oportunidad a las personas con discapacidad porque en primer lugar el motivo fue la inclusión, en segundo lugar la igualdad, tercer lugar la solidaridad, seguido del cuarto lugar experiencia, quinto lugar experiencia y último lugar respeto.

Las razones que nos dieron para darle la oportunidad laboral a las personas con discapacidad son muchos entre algunas tenemos: inclusión, igualdad, solidaridad, experiencia, independencia y respeto entre las que nos dieron los encuestados.

GRÁFICO 6

OPORTUNIDAD LABORAL A PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN



Elaboración propia

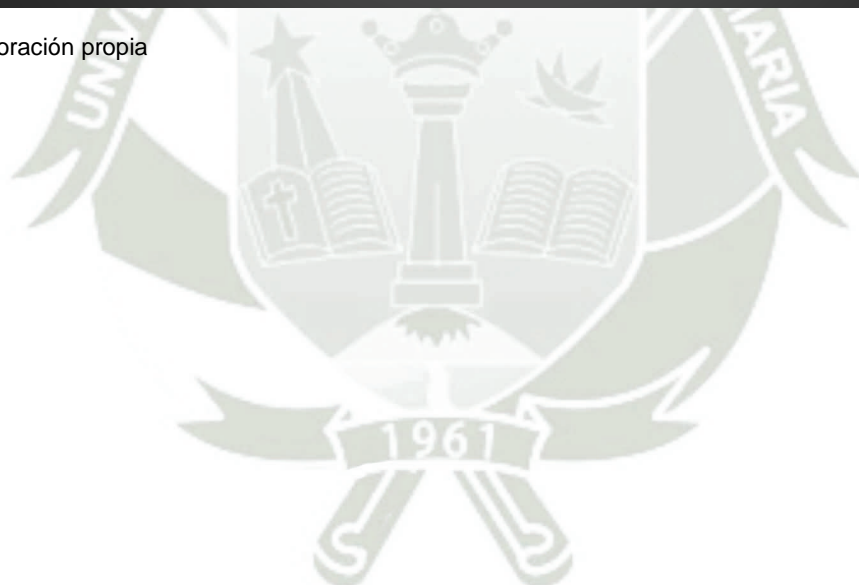


TABLA 7
OPORTUNIDAD LABORAL A PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN

OPCIONES	f	%
Tiempo	21	32.43%
Dinero	14	22.41%
Falta de Compromiso	11	17.02%
Dificultad en Comunicación	9	13.31%
Capacitaciones extras curriculares	8	12.01%
Irresponsabilidad	2	3.22%
TOTAL	65	100.00%

Elaboración propia

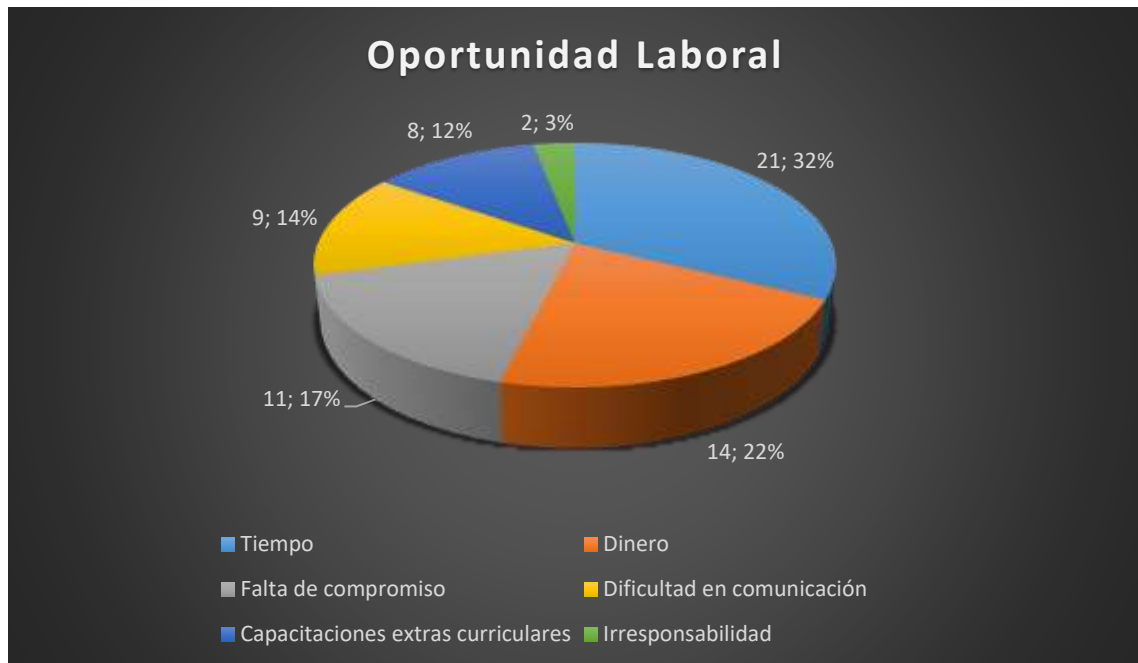
Ante la pregunta **¿UD. PROPORCIONARÍA UNA OPORTUNIDAD LABORAL A PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN?** En esta pregunta la respuesta de un total de 65 fue No y las razones fueron las siguientes con un 32% por Tiempo, con un 22% por el dinero, con un a 17% Falta de compromiso, con un 9 equivalente a 14% por dificultad en comunicación, con un 12% capacitaciones extra curriculares y por último con un 3% por irresponsabilidad.

Por los datos obtenidos podemos decir que hay un porcentaje de la población del distrito de José Luis Bustamante y Rivero que no podría darle oportunidad laboral a las personas con Síndrome de Down por distintos motivos que se puede observar en primer lugar por el tiempo, segundo lugar dinero, tercer lugar falta de compromiso, cuarto lugar dificultad en comunicación, quinto lugar capacitaciones extra curriculares y último lugar la irresponsabilidad.

Por otra parte, tenemos a los que no les darían oportunidad laboral a las personas con discapacidad algunas de sus razones como tiempo, dinero, falta de compromiso, dificultad en comunicación, capacitaciones extras curriculares y la irresponsabilidad.

GRÁFICO 7

OPORTUNIDAD LABORAL A PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN



Elaboración propia



TABLA N°8

**LA PERSONA CON DISCAPACIDAD TIENE CAPACIDAD JURIDICA EN
TODOS LOS ASPECTOS DE LA VIDA**

OPCIONES	f	%
Totalmente de acuerdo	25	13.21%
Acuerdo	114	56.63%
Desacuerdo	57	29.04%
Totalmente Desacuerdo	3	1.12%
TOTAL	199	100%

Elaboración propia

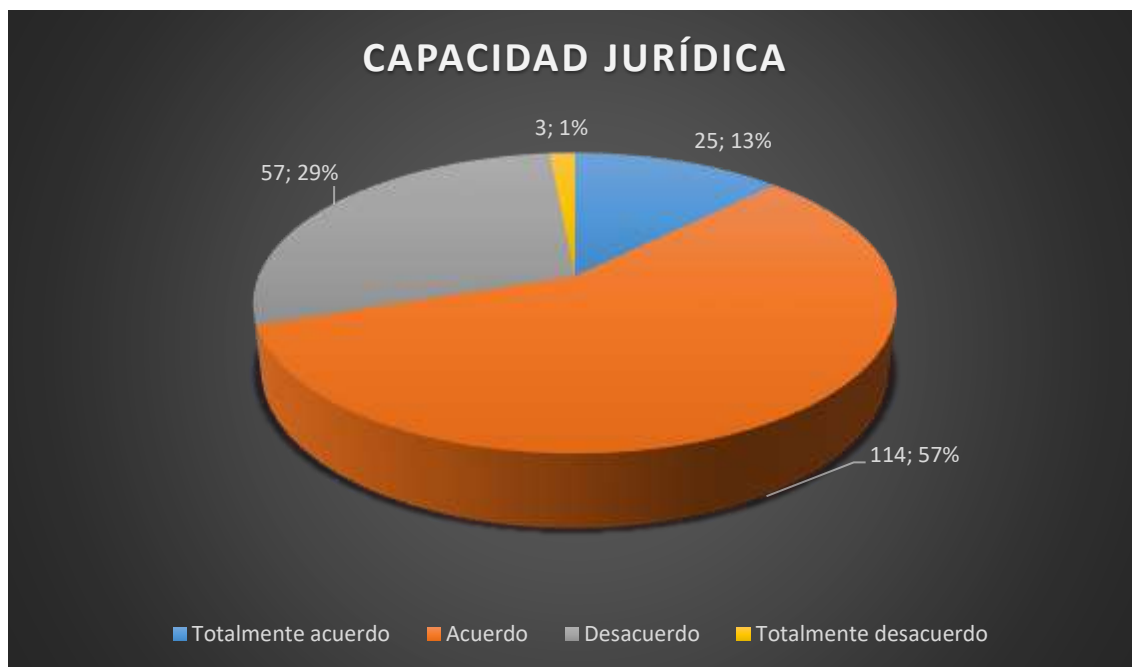
En la pregunta LEA Y MARQUE CON X “ **LA PERSONA CON DISCAPACIDAD TIENE CAPACIDAD JURÍDICA EN TODOS LOS ASPECTOS DE LA VIDA, EN IGUALDAD DE CONDICIONES QUE LAS DEMÁS**” de un total de 199 podemos observar que un 114 equivalente a 57% está de acuerdo, 29% en desacuerdo, 13% totalmente de acuerdo, y un 1% totalmente desacuerdo.

Por los datos expuestos podemos apreciar que la población del distrito de José Luis Bustamante y Rivero la mayoría piensa y está de acuerdo que una persona con discapacidad tiene igual capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida, segundo lugar está en desacuerdo, tercer lugar totalmente de acuerdo y último lugar totalmente desacuerdo.

Por lo tanto, aumentar las oportunidades reales que las personas tienen para mejorar sus vidas requiere abordar todos estos aspectos. Esto está estrechamente ligado a la calidad del medio ambiente y a la sostenibilidad de los servicios proporcionados por los ecosistemas.

GRÁFICO N°8

LA PERSONA CON DISCAPACIDAD TIENE CAPACIDAD JURÍDICA EN TODOS LOS ASPECTOS DE LA VIDA



Elaboración propia



TABLA N°9
PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
EL ASPECTO LABORAL

9A

OPCIONES	OM	%
Implicación	78	39.20%
Responsabilidad	109	57.00%
Convivencia	57	28.64%
Identidad Colectiva	63	31.66%
TOTAL		

Elaboración propia

En la afirmación siguiente de opción múltiple **ORDENE DE 1° A 4° MAYOR A MENOR IMPORTANCIA RESPECTIVAMENTE, EN LA PARTICIPACION SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (SÍNDROME DE DOWN) EN EL ASPECTO LABORAL** podemos apreciar que de un 199 tenemos un 55.00%, un 39.20% y un 28.64%.

En los datos obtenidos en la siguiente pregunta podemos concluir que lo más importante para la participación social con el primer lugar es la responsabilidad, segundo lugar es la implicación, en tercer lugar, identidad colectiva y en cuarto lugar convivencia.

9B

OPCIONES	OM	%
Implicación	71	36.00%
Responsabilidad	37	18.60%
Convivencia	48	24.12%
Identidad Colectiva	46	23.12%
TOTAL		

Elaboración propia

En la afirmación siguiente de opción múltiple **ORDENE DE 1° A 4° MAYOR A MENOR IMPORTANCIA RESPECTIVAMENTE. EN LA PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (SÍNDROME DE DOWN)**

EN EL ASPECTO LABORAL podemos apreciar que de un 199 tenemos un 36.00%, un 24.12%, un 23.12% y un 18.60%

En los datos obtenidos en la siguiente pregunta podemos concluir que lo más importante en para la participación social como segundo lugar convivencia.

9C

OPCIONES	OM	%
Implicación	19	9.54%
Responsabilidad	29	15.00%
Convivencia	43	21.61%
Identidad Colectiva	34	17.10%
TOTAL		

Elaboración propia

En la afirmación siguiente de opción múltiple **ORDENE DE 1° A 4° MAYOR A MENOR IMPORTANCIA RESPECTIVAMENTE. EN LA PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (SÍNDROME DE DOWN)**

EN EL ASPECTO LABORAL podemos apreciar que de un 199 tenemos un 21.61%, un 17.10%, un 15.00% y un 9.54%.

En los datos obtenidos en la siguiente pregunta podemos concluir que lo más importante en para la participación social en el tercer lugar es la convivencia.

9D

OPCIONES	OM	%
Implicación	6	3.02%
Responsabilidad	24	12.06%
Convivencia	51	25.63%
Identidad Colectiva	56	28.14%
TOTAL		100%

Elaboración propia

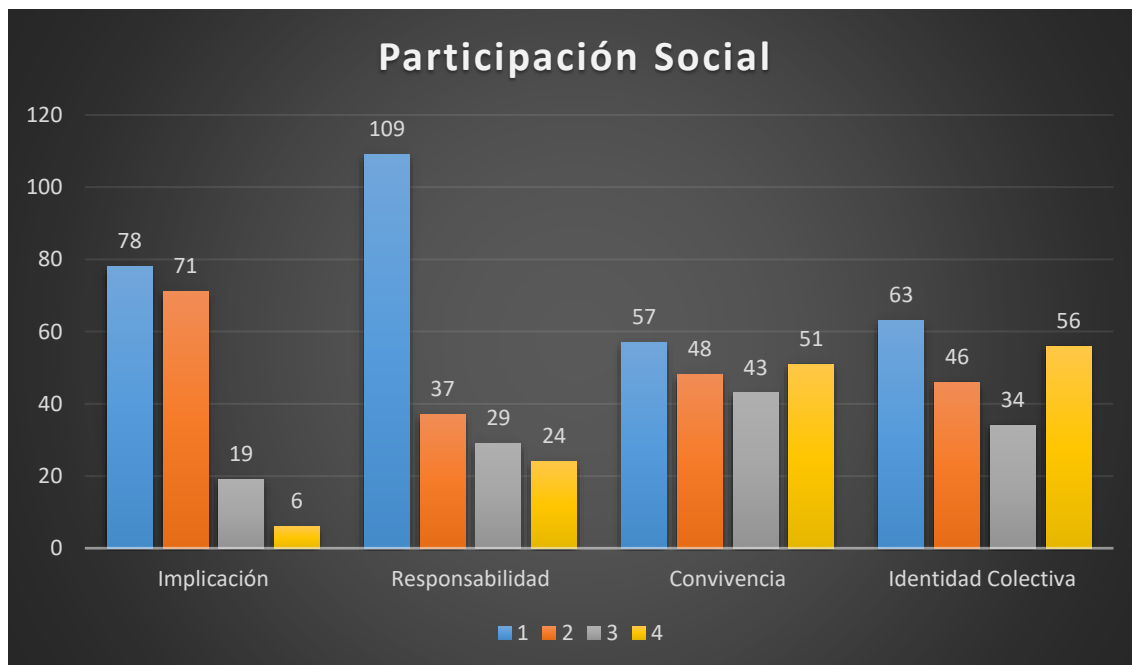
En la afirmación siguiente de opción múltiple **ORDENE DE 1° A 4° MAYOR A MENOS IMPORTANCIA RESPECTIVAMENTE. EN LA PARTICIPACION SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (SÍNDROME DE DOWN).**

EN EL ASPECTO LABORAL podemos apreciar que de un 199 tenemos un 28.14% representa la identidad colectiva, un 25.63% implicación, un 12.06% representa responsabilidad y un 3.02% representando la implicación.

En los datos obtenidos en la siguiente pregunta podemos concluir que lo más importante en para la participación social en el cuarto lugar es la identidad colectiva.

GRÁFICO N°9

PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ASPECTO LABORAL



Elaboración propia

TABLA N°10

FALTA DE OPORTUNIDAD LABORAL ES FORMA DE DISCRIMINACIÓN

OPCIONES	f	%
SÍ	162	81.37%
NO	37	18.63%
TOTAL	199	100%

Elaboración propia

En la pregunta **¿CONSIDERA UD. QUE LA FALTA DE OPORTUNIDAD LABORAL HACIA LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN ES UNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN? FUNDAMENTE SU RESPUESTA**, podemos apreciar que de los 199 encuestados con un 81.40% Sí y con un 18.60% No.

En lo expuesto podemos concluir que la mayoría de personas del distrito de José Bustamante y Rivero creen que la falta de oportunidad laboral a las personas con discapacidad si es una manera de discriminación y hay una minoría que dice que No es una forma de discriminación.

La persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de discapacidad, lo que refleja claramente la pregunta la mayoría está de acuerdo con la forma de discriminación que representa esta acción.

GRÁFICO N°10

FALTA DE OPORTUNIDAD LABORAL ES FORMA DE DISCRIMINACIÓN



Elaboración propia

TABLA 10 A

FALTA DE OPORTUNIDAD LABORAL ES FORMA DE DISCRIMINACIÓN

OPCIONES	f	%
No Igualdad	62	38.12%
No Inclusión	87	53.62%
No Solidaridad	13	8.26%
TOTAL	162	100%

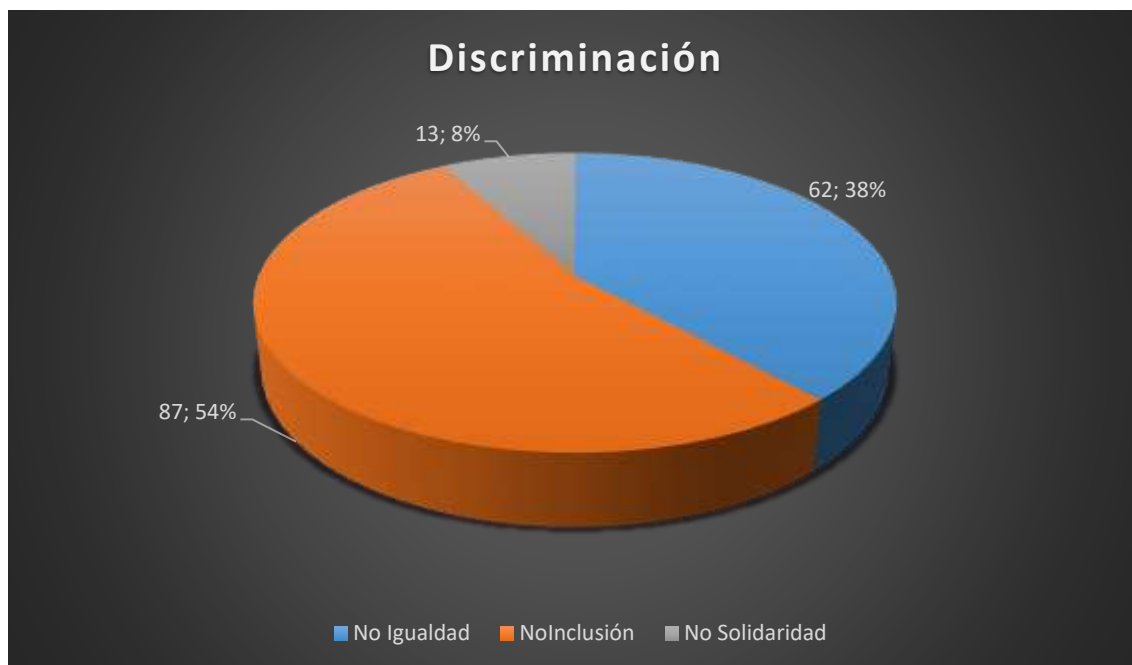
Elaboración propia

En la pregunta **¿CONSIDERA UD. QUE LA FALTA DE OPORTUNIDAD LABORAL HACIA LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN ES UNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN? FUNDAMENTE SU RESPUESTA** de un número de encuestados de 162 representando el 100% podemos apreciar que un 54% su respuesta no inclusión, 38% su respuesta es no igualdad y al finalizar un 8% su respuesta es la no solidaridad.

En el ítem expuesto podemos ver que la mayoría tiene una opinión de que si es una discriminación la falta de oportunidad laboral pues eso quiere decir no inclusión, seguido de la no igualdad y la no solidaridad.

GRÁFICO 10 A

FALTA DE OPORTUNIDAD LABORAL ES FORMA DE DISCRIMINACIÓN



Elaboración propia

TABLA 10 B

FALTA DE OPORTUNIDAD LABORAL ES FORMA DE DISCRIMINACIÓN

OPCIONES	f	%
Estrategia	21	56.37%
Crecimiento	10	27.31%
Seguridad	4	11.01%
Responsabilidad	2	5.31%
TOTAL	37	100.00%

Elaboración propia

En la pregunta **¿CONSIDERA UD. QUE LA FALTA DE OPORTUNIDAD LABORAL HACIA LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN ES UNA FORMA DE DISCRIMINACION? FUNDAMENTE SU RESPUESTA** de un número de encuestados de 37 representando el 100% podemos apreciar que un 57% su respuesta es la estrategia, 27% su respuesta es al crecimiento luego un 11% es la seguridad y al finalizar un 5% su respuesta es la responsabilidad.

En el ítem expuesto podemos apreciar que si bien es la minoría pues si es un número considerable de personas que opinan que no es una forma de discriminación la falta de oportunidad hacia las personas con discapacidad.

GRÁFICO 10 B

FALTA DE OPORTUNIDAD LABORAL ES FORMA DE DISCRIMINACIÓN



Elaboración propia

TABLA N°11

ACEPTACION DE TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN

OPCIONES	f	%
SÍ	139	70.42.%
NO	60	29.58%
TOTAL	199	100%

Elaboración propia

En la pregunta **¿UD. ACEPTARÍA TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN? FUNDAMENTE SU RESPUESTA** de un total de 199 encuestados representando el 100% podemos apreciar que un 70% su respuesta es Sí y un 30% dicen que No.

En la pregunta expuesta podemos concluir entonces que la mayoría de personas sí podrían aceptar trabajadores con síndrome de Down pudiendo de esa manera así con el desarrollo e integración en sociedad de las personas con discapacidad.

Como nos dice el autor Alejandro Hernández “cuando una compañía decide incorporar a trabajadores con discapacidad, es reflejo de su desarrollo natural. Nos habla de empresas más maduras y conscientes. Trabajar este tema de forma profesional y calificada el interior de estas, nos ha permitido desarrollar un plan cuyo objetivo superior es que las personas con discapacidad tengan acceso a un trabajo de calidad, permitiendo a su vez que el Plan de gestión de inclusión tenga éxito”.



GRÁFICO N°11

ACEPTACIÓN DE TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN



Elaboración propia



TABLA 11 A

OPCIONES	f	%
Inclusión	42	30.22%
Ayudar	36	26.00%
Realización Personal	33	23.54%
Prosperidad	14	10.02%
Oportunidad	8	6.00%
Innovación	6	4.22%
TOTAL	139	100%

Elaboración propia

En la pregunta **¿UD. ACEPTARÍA TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN? FUNDAMENTE SU RESPUESTA** de un número de encuestados de 139 representando el 100% podemos apreciar que un 30.22%, 26.00%, luego un 23.74%, con un 10.10%, un 6.00% y al finalizar un 4.32%

Por los datos obtenidos podemos apreciar que la mayoría de personas del distrito de José Luis Bustamante y Rivero sí aceptaría a trabajadores con síndrome de Down en sus restaurantes para que puedan ejercer y desarrollar en sociedad porque en primer lugar está la inclusión, en segundo lugar, ayudar, tercer lugar Realización personal, cuarto lugar prosperidad, quinto lugar Oportunidad y por último en sexto lugar innovación.

TABLA 11 B

OPCIONES	f	%
Tiempo	16	27.26%
Dinero	24	40.41%
Inversión	20	32.33%
TOTAL	60	100%

Elaboración propia

En la pregunta **¿UD. ACEPTARÍA TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN? FUNDAMENTE SU RESPUESTA** de un número de encuestados de 60 representando el 100% podemos apreciar que un 40.00%, 33.33%, luego un 27.00%.

De los datos obtenidos podemos apreciar que hay un número considerable de personas que no aceptarían trabajadores con síndrome de Down, sus razones son algunos en primer lugar dinero, en segundo lugar, inversión y tercer lugar es tiempo, estos son los que sería el motivo y una forma de perjudicar su empresa según nos detallaron.

TABLA N°12

**MEDIO DE COMUNICACIÓN EFECTIVO PARA COMUNICARSE CON
PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN**

OPCIONES	f	%
Correo Electrónico	16	8.32%
Teléfono/ Celular	137	68.41%
WhatsApp	41	21.02%
Otro	5	2.25%
TOTAL	199	100%

Elaboración propia

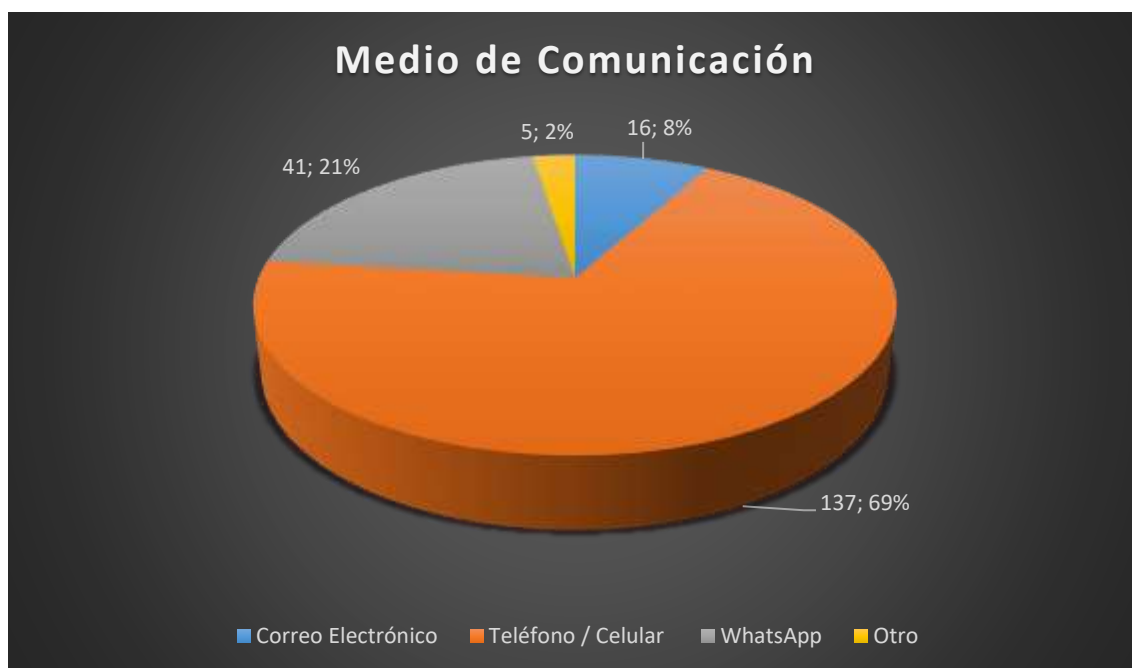
En la pregunta **¿QUÉ MEDIO DE COMUNICACIÓN CREE UD. QUE SERÍA APROPIADO PARA QUE SEA EFECTIVO COMUNICARSE CON SUS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN?** de un total de 199 encuestados representando el 100% podemos apreciar que un 69%, un 21%, un 16 equivalente a 8% y por último un 2%.

Por los datos expuestos y conseguidos podemos apreciar que la mayoría respondió que un teléfono/ celular es lo más apropiado y efectivo para comunicarse con sus trabajadores con Síndrome de Down, en segundo lugar, WhatsApp, tercer lugar correo electrónico y cuarto lugar otro.

Lo cual es bastante acertado pues las entidades públicas y privadas, las instituciones de educación superior y las personas naturales o jurídicas que prestan servicios de información al consumidor y otros servicios a través de páginas web o portales de Internet cuentan con sistemas de acceso que facilitan el uso de los servicios especializados para los distintos tipos de discapacidad.

GRÁFICO N°12

MEDIO DE COMUNICACIÓN EFECTIVO PARA COMUNICARSE CON PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN



Elaboración propia

TABLA N °13

**AFIRMACIONES A FAVOR DEL TRABAJO EN EQUIPO A LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD**

OPCIONES	OM	%
Una comunicación fluida entre los miembros del equipo y su entorno	173	18.40%
Un objetivo, una finalidad o una meta común	182	19.36%
Un grupo de personas con vocación de trabajar en forma asertiva y colaborativa	197	20.96%
Un grupo de personas comprometidas	195	20.74%
Una instancia efectiva para la toma de decisiones	193	20.54%
TOTAL		

Elaboración propia

En la afirmación de opción múltiple **MARQUE CON X CON LAS QUE ESTÉ DE ACUERDO SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (SÍNDROME DE DOWN)** de un total de 199 encuestados representando el 100% podemos apreciar que un 99.00%, un 97.99%, un 96.98%, un 91.46% un objetivo y un 86.94%.

Por los datos expuestos de la pregunta podemos apreciar que la mayoría está de acuerdo con las opciones que se les presentó para el trabajo en equipo de las personas con discapacidad en este caso síndrome de Down, podemos apreciar en primer lugar un grupo de personas con vocación de trabajar en forma en forma asertiva y colaborativa, segundo lugar un grupo de personas comprometidas, tercer lugar una instancia efectiva para la toma de decisiones, cuarto lugar un objetivo, una finalidad o una meta común y por último quinto lugar una comunicación fluida entre los miembros del equipo y su entorno.

Podemos ver en la pregunta que el trabajo en equipo es muy importante para cada una de sus empresas en este caso los restaurantes y sobre todo afirmar los equipos son un medio para coordinar las habilidades humanas y generar con acuerdo respuestas rápidas a problemas cambiantes y específicos.

GRÁFICO N °13

AFIRMACIONES A FAVOR DEL TRABAJO EN EQUIPO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Elaboración propia

TABLA N° 14

**TRABAJADOR CON SÍNDROME DE DOWN TENGA IDENTIDAD CON LA
EMPRESA**

OPCIONES	f	%
SÍ	156	77.36%
NO	43	22.64%
TOTAL	199	100%

Elaboración propia

En la pregunta **¿ES IMPORTANTE QUE EL TRABAJADOR CON SÍNDROME DE DOWN TENGA IDENTIDAD CON LA EMPRESA?** De un total de 199 encuestados representando el 100% podemos apreciar que un 78% y un 22%.

Por el ítem podemos apreciar que la mayoría de personas están a favor de que un trabajador con síndrome de Down tenga identidad con la empresa, pues dijeron que Sí, mientras hay una minoría de personas encuestadas que marcó que No necesariamente cree que los trabajadores con síndrome de Down deban tener identidad con la empresa.

Podemos concluir que la identidad en una empresa es muy importante porque esto garantiza el compromiso que tiene un trabajador con su empresa y la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

GRÁFICO N° 14

TRABAJADOR CON SÍNDROME DE DOWN TENGA IDENTIDAD CON LA
EMPRESA



Elaboración propia

TABLA 14 A

OPCIONES	f	%
Compromiso	80	51.30%
Afinidad	28	18.37%
Efectividad	29	18.13%
Lealtad	19	12.20%
TOTAL	156	100%

Elaboración propia

En la pregunta **¿ES IMPORTANTE QUE EL TRABAJADOR CON SÍNDROME DE DOWN TENGA IDENTIDAD CON LA EMPRESA?** De un total de 156 encuestados representando el 100% podemos apreciar que un 51.30%, un 19.00%, un 18% y por ultimo un 12.20%.

En los datos obtenidos podemos apreciar que la mayoría de persona dice que sí es importante que el trabajador con síndrome de Down tenga identidad con la empresa pues podemos apreciar en primer lugar el compromiso, segundo lugar la efectividad, tercer lugar afinidad y cuarto lugar lealtad.

TABLA 14 B

OPCIONES	f	%
Empresa consolidada	21	48.84%
Empresa eficaz	15	35.05%
Empresa pequeña	7	16.11%
TOTAL	43	100%

Elaboración propia

En la pregunta **¿ES IMPORTANTE QUE EL TRABAJADOR CON SÍNDROME DE DOWN TENGA IDENTIDAD CON LA EMPRESA?** De un total de 43 encuestados representando el 100% podemos apreciar que un 48.84%, un número 35.00%, un 16.30%.

En los datos obtenidos podemos apreciar que hay un número considerable de personas que piensan que no es importante que los trabajadores con síndrome de Down pues en primer puesto pusieron empresa consolidada, segundo lugar empresa eficaz y tercer lugar empresa pequeña.

TABLA N°15

**LA SUPERVISIÓN BRINDA APOYO A LOS TRABAJADORES PARA
SUPERAR OBSTACULOS**

OPCIONES	f	%
Totalmente de acuerdo	42	20.21%
Acuerdo	109	52.32%
Desacuerdo	21	10.16%
Totalmente Desacuerdo	37	17.31%
TOTAL	199	100%

Elaboración propia

En la afirmación Marque **“LA SUPERVISIÓN BRINDA APOYO A LOS TRABAJADORES PARA SUPERAR OBSTÁCULOS QUE SE PRESENTA”** de un total de 199 que equivale al 100% podemos observar que un 52%, 42 equivalente 20%, 18%, y por último un 10%.

En la pregunta siguiente podemos apreciar que la mayoría de personas encuestadas en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero considera estar de acuerdo con la supervisión a los trabajadores para poder superar los obstáculos, seguido de la respuesta dada totalmente de acuerdo, luego con la respuesta totalmente desacuerdo y finalizando con desacuerdo.

Podemos entonces concluir con que este acompañamiento debe considerar el desempeño mientras se desarrolla la tarea, las relaciones interpersonales, la comunicación, la capacitación, etc., con el fin de garantizar la estabilidad y permanencia de la persona con discapacidad.

GRÁFICO N°15

LA SUPERVISIÓN BRINDA APOYO A LOS TRABAJADORES PARA SUPERAR OBSTÁCULOS



Elaboración propia

TABLA N° 16

**RASGOS DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD PARA SER
COMPETENTE**

OPCIONES	OM	%
Aptitud	193	31.70%
Actitud	112	18.40%
Personalidad	84	13.80%
Conocimiento	58	9.50%
Experiencia	70	11.50%
Lealtad	92	15.10%
TOTAL		100%

Elaboración propia

En la pregunta de opción múltiple **SEGÚN SU OPINIÓN MARQUE 3 RASGOS ¿QUÉ HACE A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD UNA COMPETENTE?**

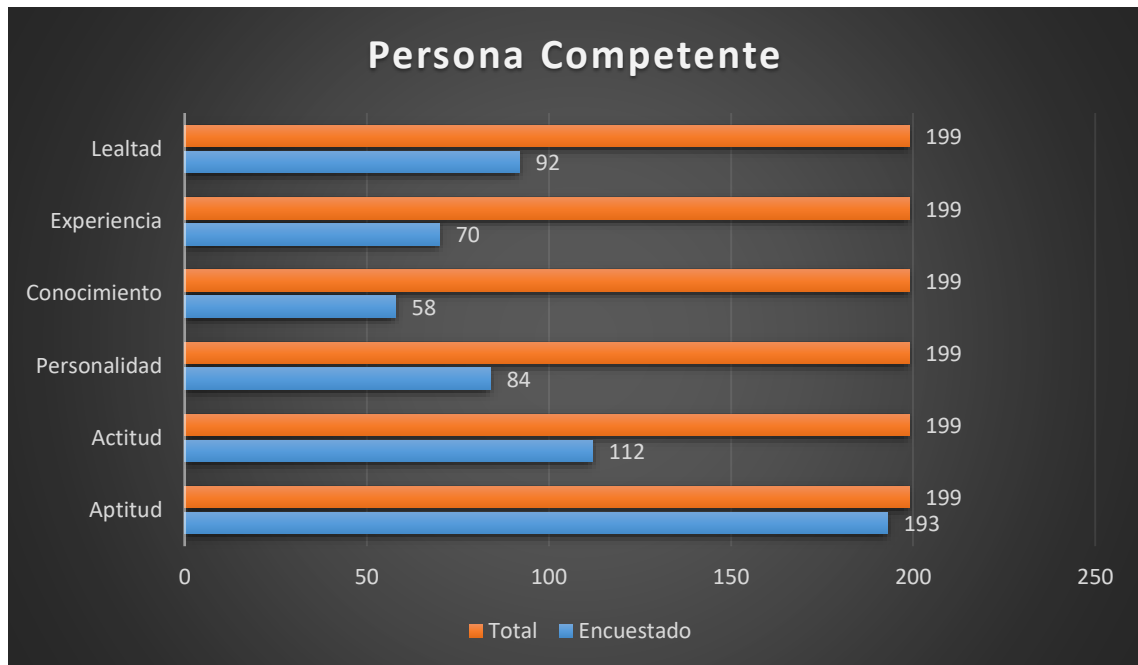
De un total de 199 encuestados representando 100% podemos apreciar que un 96.98%, un 56.28%, un 46.28%, un número 42.21%, un 35.18% y por último un 29.15%.

Por los datos obtenidos podemos apreciar que los tres rasgos más importantes para los propietarios de las empresas de restaurantes para que una persona con discapacidad pueda ser un trabajador competente tenemos los siguientes datos primer lugar Aptitud, segundo lugar Actitud, tercer lugar Lealtad, cuarto lugar Personalidad, quinto lugar Experiencia, sexto lugar Conocimiento.

Para concluir podemos decir que el trabajador actual ya no puede responder únicamente a los requerimientos de las tareas específicas de un puesto de trabajo, sino que debe ser capaz de afrontar con éxito las eventualidades que surgen en el desempeño del mismo.

GRÁFICO N° 16

RASGOS DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD PARA SER COMPETENTE



Elaboración propia

TABLA N° 17

**RASGOS DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD PARA SER
COMPROMETIDA**

OPCIONES	OM	%
Aptitud	128	23.19%
Actitud	133	24.10%
Personalidad	87	15.76%
Conocimiento	78	14.13%
Experiencia	57	10.32%
Lealtad	69	12.50%
TOTAL		100%

Elaboración propia

En la pregunta **MARQUE 3 RASGOS QUE SEGÚN SU OPINIÓN ¿QUÉ HACE A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD COMPROMETIDA?** De un total de 199 encuestados representando el 100% podemos apreciar que un número de 66.83%, un número de 64.32%, un 43.72%, un número de 39.20%, un 34.67% y por último un 28.64%.

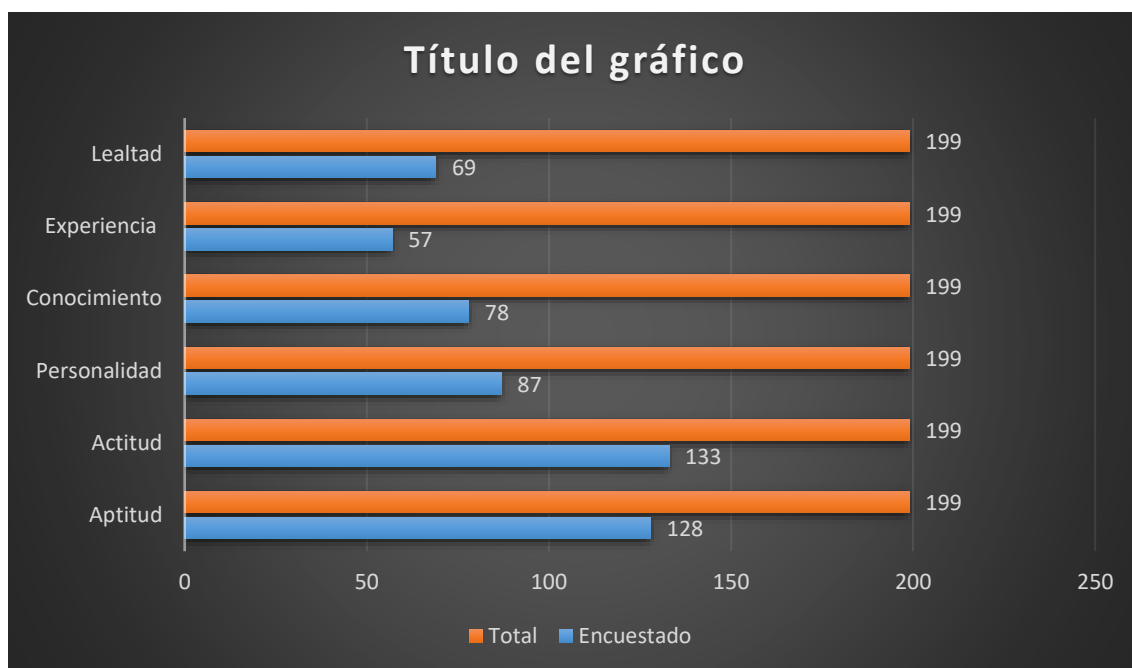
Por los datos obtenidos podemos apreciar que los tres rasgos más importantes para los propietarios de las empresas de restaurantes para que una persona con discapacidad pueda ser un trabajador comprometido con los siguientes:

En primer lugar, actitud, segundo lugar Aptitud, tercer lugar Personalidad, cuarto lugar Conocimiento, quinto lugar Lealtad, sexto lugar Experiencia.

Podemos afirmar entonces que el trabajador con discapacidad generalmente es más fiel a su puesto de trabajo que un trabajador sin discapacidad. Presentan una menor rotación, lo que evita gastos y tiempo de formación. Por esta razón, la inclusión laboral es un proceso que debería incluir de igual forma las condiciones de tareas, salarios y horarios que cumple cualquier otro trabajador.

GRÁFICO N° 17

RASGOS DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD PARA SER COMPROMETIDA



Elaboración propia

TABLA N° 18

IMPORTANCIA DEL PERSONAL COOPERATIVO

OPCIONES	f	%
Sí	199	100.00%
No	00	0.00%
TOTAL	199	100%

Elaboración propia

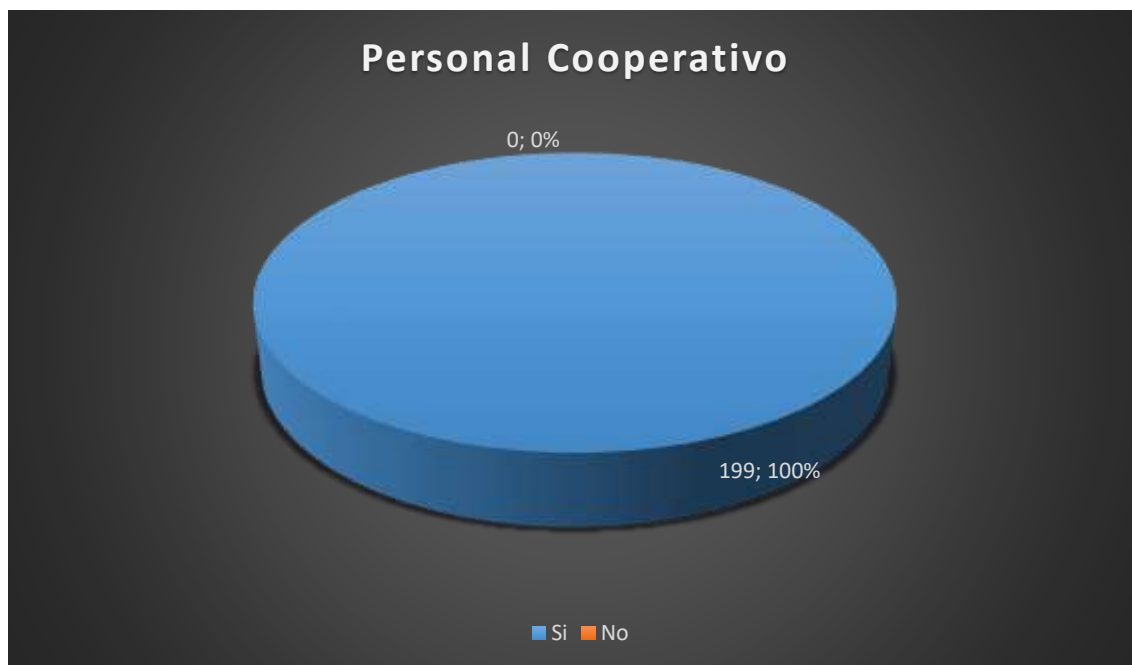
En la afirmación **ES MUY IMPORTANTE QUE EL PERSONAL SEA COOPERATIVO ¿CÓMO LOGRARÍA USTED ALCANZAR ESTA COOPERACIÓN, PARA QUE LOS TRABAJADORES PIENSEN EN EL “NOSOTROS” MÁS QUE EN EL “YO”?** de un total de 199 encuestados podemos apreciar que los 199 equivalente 100% contestaron que es importante tener personal cooperativo.

Por los datos expuestos podemos decir que todos los propietarios de los restaurantes siempre quieren lo mejor para su empresa por eso siempre les gusta contar con personal que sea cooperativo.

Por esta razón podemos decir que se asume el deseo de trabajar juntos para lograr un objetivo común. Se busca la complementariedad de cada miembro y cada persona confía en el buen hacer del resto de los compañeros, lo que lleva a anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal.

GRÁFICO N° 18

IMPORTANCIA DEL PERSONAL COOPERATIVO



Elaboración propia



TABLA 19

OPCIONES	f	%
Actividades	80	40.22%
Mañanas deportivas	74	37.21%
Viajes	2	1.01%
Bonos	19	10.01%
Día libre	6	3.02%
Vacaciones	15	8.53%
TOTAL	199	100%

Elaboración propia

En la afirmación **ES MUY IMPORTANTE QUE EL PERSONAL SEA COOPERATIVO ¿CÓMO LOGRARÍA USTED ALCANZAR ESTA COOPERACIÓN, PARA QUE LOS TRABAJADORES PIENSEN EN EL “NOSOTROS” MÁS QUE EN EL “YO”?** De un total de 199 encuestados representado el 100% podemos apreciar que un numero de 40.20%, un número de 37.20%, un 10.00%, un número de 7.54%,3.02% y por último con 1.01%.

Por los datos expuestos podemos ver que los propietarios de los restaurantes del distrito de José Luis Bustamante y Rivero dicen que de muchas maneras logran que sus trabajadores sean más cooperativos y de esta manera lograr el “nosotros más que el yo”, en este caso podemos ver como primer lugar Actividades, segundo lugar Mañanas deportivas, tercer lugar Bonos, cuarto lugar vacaciones, quinto lugar día libre, sexto lugar viajes.

TABLA N° 20

**ACEPTACIÓN DEL USO DE LAS APLICACIONES A LAS PERSONAS CON
SÍNDROME DE DOWN EN HORAS DE TRABAJADORES**

OPCIONES	f	%
Totalmente de acuerdo	42	21.43%
Acuerdo	95	48.23%
Desacuerdo	51	25.12%
Totalmente Desacuerdo	11	5.12%
TOTAL	199	100%

Elaboración propia

Ante la pregunta **¿ESTARÍA DISPUESTO ACEPTAR EL USO DE LAS APLICACIONES A LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN EN HORAS DE TRABAJO, PARA SU MEJOR DESENVOLVIMIENTO?** De un total de 199 encuestados podemos apreciar un 48%, un 26%, un 21% y por último un 5%.

Por los datos expuestos podemos apreciar que la mayoría de la población encuestada dice estar de acuerdo con las personas con síndrome de Down para el uso de aplicaciones lo cual le ayudara a ser más rápido por lo tanto eficaz en el trabajo, en segundo lugar, dice estar totalmente de acuerdo, tercer lugar en desacuerdo y cuarto lugar totalmente desacuerdo.

Podemos concluir que las aplicaciones en casos como los trabajadores con síndrome de Down podría funcionar pues como vemos algunas aplicaciones, por ejemplo, permiten comunicarse y manejar los dispositivos móviles en igualdad de condiciones a las personas con discapacidades sensoriales, denunciar la violación de un derecho, encontrar un aparcamiento accesible o posibilitar a las familias localizar a una persona con discapacidad intelectual y asegurarse de que está bien.

GRÁFICO N° 20

ACEPTACIÓN DEL USO DE LAS APLICACIONES A LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN EN HORAS DE TRABAJADORES



Elaboración propia

TABLA N° 21

PERSONAL CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

OPCIONES	f	%
SÍ	0	0.00%
NO	199	100.00%
TOTAL	199	100%

Elaboración propia

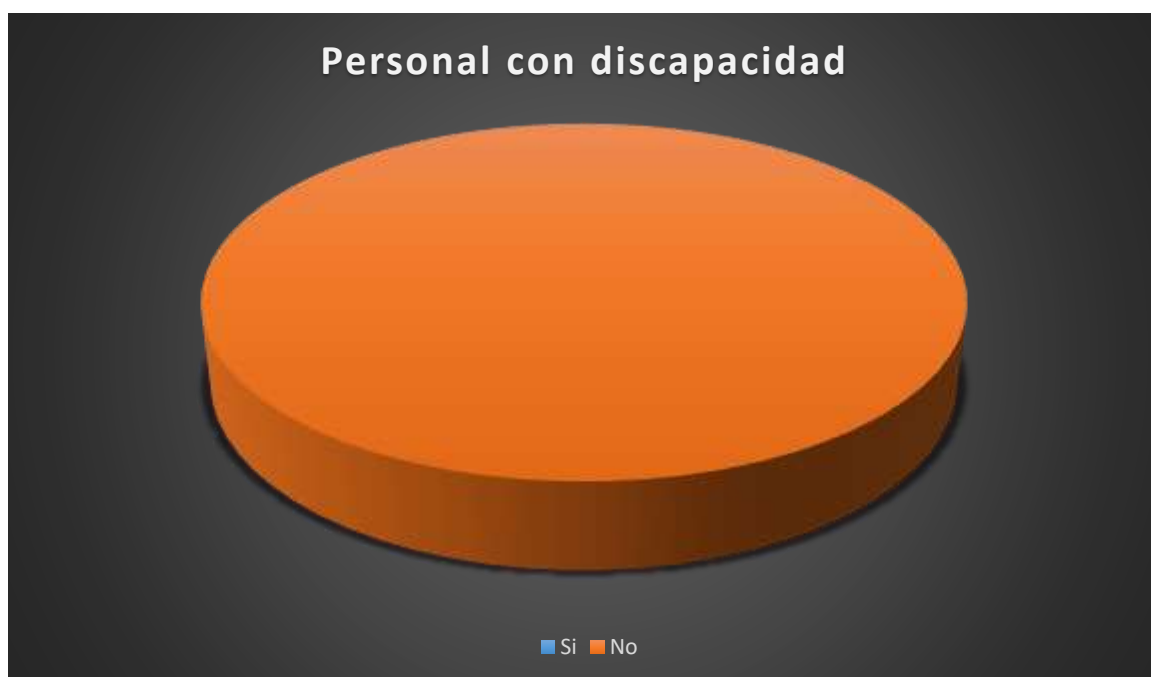
Ante la pregunta **¿CUENTA UD. CON PERSONAL CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD?** De un total de encuestados 199 podemos apreciar en la pregunta que todos los encuestados un 199 equivalente a 100% respondieron que No cuentan con personal con alguna discapacidad, y un 0%.

En la actualidad la mayoría de los distintos restaurantes no cuentan con trabajadores con discapacidad en muchos casos, lo cual no está bien pues no estamos ejerciendo los derechos ni deberes que ellos tienen.

Entonces podemos afirmar que en las empresas de restaurantes del distrito de José Luis Bustamante y Rivero no se está cumpliendo con la orden de que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

GRÁFICO N° 21

PERSONAL CON ALGUN TIPO DE DISCAPACIDAD



Elaboración propia



TABLA 22

OPCIONES	f	%
Oportunidad	100	50.32%
Tiempo	55	28.02%
Dinero	20	10.11%
Renovar	15	6.54%
Gastos extras	9	5.01%
TOTAL	199	100%

Elaboración propia

Ante la pregunta **¿CUENTA UD. CON PERSONAL CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD?** De un total de 199 encuestados representando el 100% podemos apreciar que un número de 50.30%, un número 28.00%, un 10.10% un número de 7.54% y por último con 5.00%.

Entonces de esta manera podemos concluir que los encuestados propietarios del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, en muchos de los casos no están informados sobre la ley que indica el contrato de personas con discapacidad en muchos casos los restaurantes eran grandes, pero como podemos apreciar ninguno cuenta con personas con discapacidad como en este caso en primer lugar Oportunidad, segundo lugar Tiempo, tercer lugar Dinero, cuarto lugar Renovar y quinto lugar Gastos Extras.

TABLA N° 23

**LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN Y LA COMUNICACIÓN COMO
UNA LIMITANTE**

OPCIONES	f	%
Totalmente de acuerdo	10	5.25%
Acuerdo	50	25.13%
Desacuerdo	109	54.57%
Totalmente Desacuerdo	30	15.05%
TOTAL	199	100%

Elaboración propia

En el ítem **LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN SE COMUNICAN Y APRENDEN UN POCO MÁS LENTO ¿CREE UD. QUE LA COMUNICACIÓN SERÍA UNA LIMITANTE?** De un total de 199 encuestados un 54.77%, un 25.13%, un 15.08% y por último un 5.25%.

Por los datos podemos decir que las personas encuestadas, propietarios de los restaurantes, la mayoría piensa que la comunicación de las personas con discapacidad intelectual nos referimos a las personas con Síndrome de Down tengan algún tipo de problema para comunicarse, recordemos que las personas con síndrome de Down muchas veces no pueden pronunciar bien algunas palabras pero no es una limitante siempre y cuando estén abiertos a tener paciencia, como en este caso primer lugar desacuerdo, segundo lugar acuerdo, tercer lugar totalmente desacuerdo.

Si bien hay dificultad al comunicarse no es en todos los casos, pero se puede poner una solución porque las personas con discapacidad intelectual y particularmente las personas con Síndrome de Down presentan dificultades en la memoria de a corto plazo o de trabajo. En un estudio llevado a cabo proponen un programa de entrenamiento de esta memoria mediante el uso del ordenador, incluye más atención pero es un beneficio y aprendizaje para todos.

GRÁFICO N° 23

LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN Y LA COMUNICACIÓN COMO UNA LIMITANTE



Elaboración propia

TABLA N° 24

IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

OPCIONES	f	%
Sí	164	82.41%
No	35	17.59%
TOTAL	199	100%

Elaboración propia

En la pregunta **¿CREE UD. QUE ES IMPORTANTE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE IGUAL MANERA? FUNDAMENTE SU RESPUESTA** en esta pregunta de 199 encuestados, un 82.41% con Sí, y un 17.59% con un No.

Los datos dicen que la mayoría está de acuerdo con la capacitación al personal que trabaja en sus restaurantes lo cual es muy buen, porque dijeron que de igual manera se capacitaría a los trabajadores con Síndrome de Down y a los que no lo tenga, en este caso tenemos como mayoría al Sí.

Es importante comprender que las personas con discapacidad no sólo deben ser evaluadas de acuerdo a su capacidad para ejecutar determinadas tareas, sino que también se deben considerar todas las posibilidades de adaptación al medio social, a los modelos de funcionamiento de una organización, e incluso a las nuevas tecnologías. Por lo tanto, su productividad no debe centrarse sólo en la percepción o creencia sobre sus habilidades, sino que se deben evaluar las capacidades que tienen o pueden desarrollar las personas con discapacidad para realizar determinados trabajos.

GRÁFICO N° 24

IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL



Elaboración propia



TABLA 25

OPCIONES	f	%
Éxito	58	35.42%
Prosperidad	44	26.83%
Reconocimiento	27	16.41%
Trabajador eficaz	35	22.34%
TOTAL	164	100%

Elaboración propia

En la pregunta **¿CREE UD. QUE ES IMPORTANTE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE IGUAL MANERA? FUNDAMENTE SU RESPUESTA** los encuestados que marcaron Si sus razones fueron las siguientes un 35.40% , un 26.83%, un 21.34% y por ultimo un 17.00%.

Podemos apreciar por los datos expuestos que la importancia de la capacitación al personal es un tema de mucho interés en los restaurantes y por las distintas razones que se tiene, en el siguiente caso como primer lugar éxito, segundo lugar Prosperidad, tercer lugar Trabajo Eficaz y cuarto lugar Reconocimiento.

TABLA 26

OPCIONES	f	%
Trabajo Sencillo	14	40.24%
Tiempo	11	31.43%
Dinero	10	28.33%
TOTAL	35	100%

Elaboración propia

En la pregunta **¿CREE UD. QUE ES IMPORTANTE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE IGUAL MANERA? FUNDAMENTE SU RESPUESTA** de igual manera hubo encuestados que dijeron que No y sus razones fueron las siguientes, un 40.00%, un 31.43% y por último un 29.00%.

Por los datos expuestos podemos ver que la minoría de la población encuestada del distrito no están muy interesados en la capacitación a sus trabajadores por los distintos motivos que según ellos generan pérdida en su restaurant, en el siguiente caso tenemos como primer lugar Trabajo Sencillo, segundo lugar Tiempo y tercer lugar Dinero.

TABLA N° 27
ENTIDADES QUE AYUDAN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

OPCIONES	OM	%
CONADIS	119	59.83%
ESSALUD	107	53.75%
MINSA	133	66.83%
MIMP	98	49.28%
SERVIR	82	41.31%
TOTAL		

Elaboración propia

En el ítem de opción múltiple **MARQUE LAS ENTIDADES DE LAS CUALES UD. TENGA CONOCIMIENTO QUE AYUDAN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A OBTENER, EL PROGRESO Y LA CONSERVACIÓN DEL EMPLEO.** De un total de 199 encuestados podemos apreciar que un 59.80%, un 66.83%, un 53.77%, un 49.25%, un 41.21%.

En los datos obtenidos si podemos deducir que es la pregunta que concuerda con la realidad las principales respuestas fueron como primer lugar CONADIS, segundo lugar MINSA, tercer lugar ESSALUD, cuarto lugar MIMP, quinto lugar SERVIR.

Entonces entendemos que El Ministerio de Salud y el Seguro Social de Salud (EsSalud) cuentan con servicios de readaptación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad dirigidos a la obtención, el progreso y la conservación del empleo. El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) promueve y supervisa la aplicación de la normatividad de los programas de prevención de accidentes laborales y de contaminación ambiental que ocasionen enfermedades profesionales y generen discapacidad.

TABLA N° 28

MOTIVO POR EL QUE LOS EMPLEADOS NO CONSERVAN SU TRABAJO

OPCIONES	f	%
Irresponsabilidad	59	29.66%
Deslealtad	12	6.03%
Salud	16	8.04%
Falta de Compromiso	73	36.68%
Otro	39	19.59%
TOTAL	199	100%

Elaboración propia

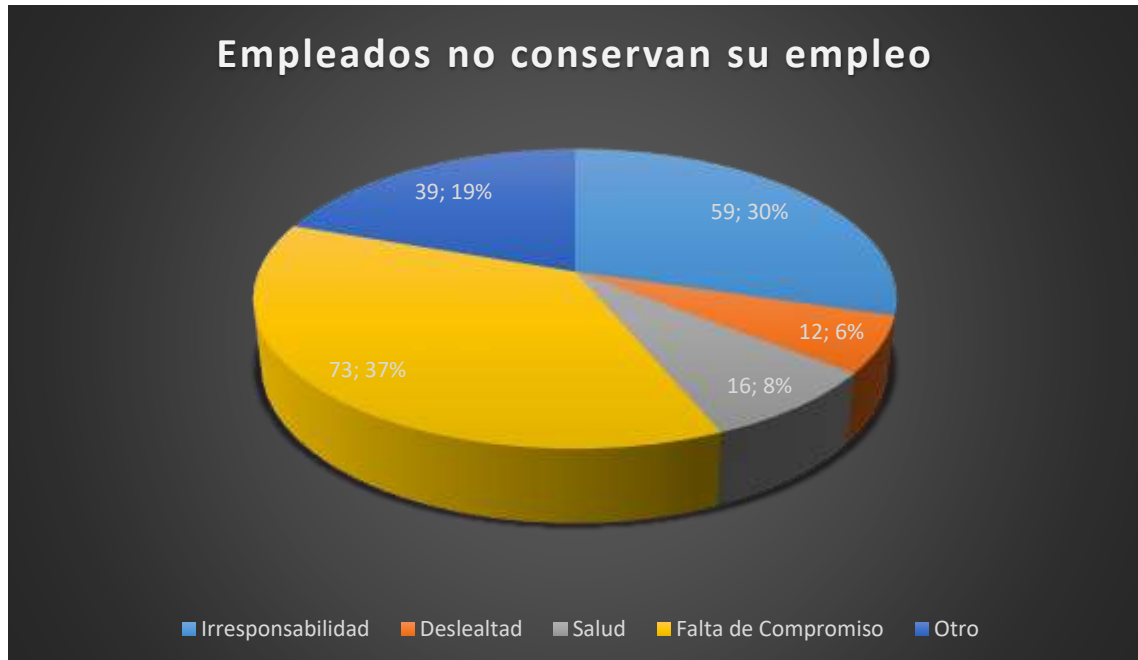
A la interrogante **¿CUÁL ES LA RAZÓN POR LA QUE ALGUNOS DE SUS EMPLEADOS NO CONSERVARON SU TRABAJO?** De un total de 199 personas encuestadas un número de 36.68%, un 29.65%, un 19.59%, un 8.04% por salud, y por último 6.03%.

Por los datos expuestos podemos apreciar que hay distintas razones por las cuales los trabajadores ya no ocupan su puesto en el lugar de trabajo que estaban primer lugar es por Falta de compromiso, segundo lugar por Irresponsabilidad que son los motivos mayores, seguido tercer lugar Otro, cuarto lugar Salud y quinto lugar Deslealtad.

Entonces entendemos que los programas de readaptación y rehabilitación profesional del Seguro Social de Salud (EsSalud) y del Ministerio de Salud promueven y garantizan la reintegración al trabajo de la persona que adquiere una discapacidad por accidente o enfermedad.

GRÁFICO N° 28

MOTIVO POR EL QUE LOS EMPLEADOS NO CONSERVAN SU TRABAJO



Elaboración propia



TABLA N° 29

RECONOMIENTO DEL BUEN TRABAJO DE LOS EMPLEADOS

OPCIONES	f	%
Aumento de sueldo	82	41.21%
Capacitación	37	17.46%
Ascenso	68	33.21%
Otro	18	8.12%
TOTAL	199	100%

Elaboración propia

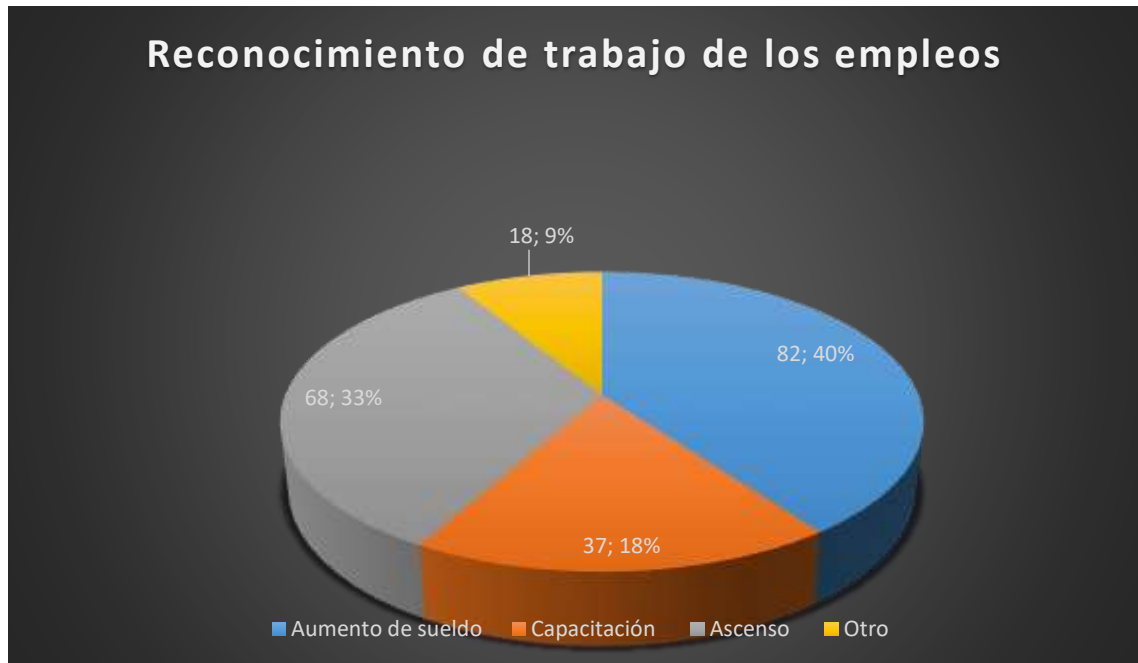
En la pregunta **¿UD. RECONOCE EL BUEN TRABAJO DE SUS EMPLEADOS, DE QUÉ MANERA LO HACE?** De un total de 199 encuestados, tenemos 41.21%, con un 34.20%, luego al 19.00% y por último con 9.10%

Por los datos obtenidos podemos apreciar que los propietarios de los restaurantes del distrito de José Luis Bustamante y Rivero reconocen de distintas maneras el buen trabajo de sus empleados, para así poder incentivarlos y buscar el bien común de la empresa, como en este caso primer lugar Aumento de sueldo, segundo lugar Ascenso, tercer lugar Capacitación y por último cuarto lugar Otro.

Podemos entonces concluir con que el reconocimiento es clave para la motivación. Puede ser algo tan simple como una expresión verbal o la posibilidad de presentar los resultados a la dirección. Los empleados trabajan más y mejor para quien los aprecia y cuenta con ellos.

GRÁFICO N° 29

RECONOMIENTO DEL BUEN TRABAJO DE LOS EMPLEADOS



Elaboración propia

TABLA N° 30

**DIFICULTAD DE COMUNICACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON
SÍNDROME DE DOWN**

OPCIONES	f	%
Jefe	27	13.55%
Clientes	121	60.81%
Compañeros de trabajo	13	6.53%
Otro	38	19.11%
TOTAL	199	100%

Elaboración propia

Ante la pregunta **¿CON QUIENES CREE USTED QUE UN TRABAJADOR CON SÍNDROME DE DOWN SE LE DIFICULTARÍA COMUNICARSE CON EFECTIVIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SU LABOR?** Con un total de encuestados de 199 podemos apreciar que un número de 60.80%, seguido con 19.10%, luego un.57% y por último un 6.53%.

Por los datos expuestos la mayoría de personas del distrito de José Luis Bustamante y Rivero piensa que el problema sería con la gente externa en este caso con los clientes por la dificultad de comunicación que tendrían lo cual generaría un problema para los dueños de los restaurantes en este caso, primer lugar Clientes, segundo lugar Otro, tercer lugar jefe y por último cuarto lugar Compañeros de trabajo.

Con esto podemos concluir que la discapacidad intelectual como hemos visto cuenta con sus puntos fuertes y con sus puntos débiles. Una de esas debilidades o dificultades se encuentran en un ámbito bastante importante para la interacción con el entorno como es el lenguaje oral.

GRÁFICO N° 30

DIFICULTAD DE COMUNICACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN



Elaboración propia

CONCLUSIONES

PRIMERA:

Podemos concluir que la percepción de los propietarios de las empresas de restaurantes para ofrecer trabajo a las personas con síndrome de Down es positiva porque si están dispuestos a hacerlo y de esta manera poder integrarlos en una sociedad más inclusiva. Por otro lado, podemos apreciar que genera preocupación la falta de información con respecto a los derechos de las personas con diferentes habilidades pues debemos ser más inclusivos para poder cumplir con la inserción laboral en la sociedad.

SEGUNDA:

La mayoría de propietarios de los restaurantes en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero no perciben las disposiciones legales, no obstante, no comprenden que la persona con discapacidad tiene los mismos derechos que el resto de la población y que también cuentan con organizaciones que los protegen y hacen respetar sus derechos y deberes.

TERCERA:

En la tercera conclusión podemos deducir que los propietarios sí entienden que las personas con discapacidad pueden integrarse y desarrollarse en sociedad pues la persona con Síndrome de Down tiene capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida y, es libre de tomar decisiones para en un futuro pueda trabajar y ser independiente.

CUARTA:

La mayoría de los propietarios de los restaurantes del distrito de José Luis Bustamante y Rivero son personas accesibles pues perciben a las personas con Síndrome de Down con capacidad en otros aspectos, pero por otro lado los propietarios sí son exigentes en el ámbito laboral, y comprometidos en el desarrollo de cada uno de sus negocios.

QUINTA:

En este siglo lo que se quiere es la realización de la persona con discapacidad intelectual, Síndrome de Down, podemos concluir que los propietarios son parte

de esta inserción y quieren ayudar de diferentes maneras. Por ejemplo: con capacitaciones, cursos cortos, actividades. De esta manera apoyar y enfatizar la gran importancia que tiene hacia sus trabajadores.



RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Al Estado Peruano, que puedan tomar mayor conciencia y realizar más capacitaciones con el fin de concientizar y de involucrar a la población, porque el tema de discapacidad hoy en día lo tenemos descuidado. En segundo lugar, la recomendación es para los propietarios que la información obtenida la pongan en práctica y poder insertar laboralmente a las personas con discapacidad intelectual. De esta manera también seremos una más sociedad inclusiva y todas las personas, en especial las personas con Síndrome de Down, tendrán igualdad de oportunidades.

SEGUNDA:

Todas las personas podemos obtener la información de las disposiciones legales porque son accesibles, pero no es suficiente y, como segunda recomendación para el Estado toda la información sobre temas legales y sobre los derechos y deberes de las personas con discapacidad, entre otros, deberían ser aún más difundido. Por ejemplo: mediante conferencias, libros para ser repartidos, exposiciones, Conversatorios, etc. De esta manera las personas se involucrarían más.

TERCERA:

A todas las personas porque cuando entendamos los derechos y los deberes de las personas con discapacidad, Síndrome de Down, comprenderemos que pueden integrarse y desarrollarse libremente en sociedad, así podrán acceder a una educación de calidad para posteriormente insertarse al mercado laboral.

CUARTA:

A todos los propietarios de las empresas de restaurantes del distrito de José Luis Bustamante y Rivero puedan ser más tolerantes en el tiempo de aprendizaje de las personas con Síndrome de Down, es un proceso el cual lo aprenden de acuerdo a sus habilidades y eso beneficiará a toda la empresa de restaurante.

QUINTA:

A todos los propietarios de las empresas de restaurantes del distrito de José Luis Bustamante y Rivero decirles que todos somos parte del cambio en beneficio de la sociedad, pues con su cooperación y apoyo seremos agentes de cambio logrando la independencia y autonomía de las personas con síndrome de Down.



REFERENCIA

- Bisquerra Alzina, R. (1992). Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans. La Llar del llibre.
- Brisenden, S. (1986). Independent living and the medical model of disability. Disability. Handicap & Society.
- Contreras Escandón, N. (2016). Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad. Repositorio Académico de la Universidad de Chile.
- Díaz Lastreto, C. (2019). Spencer y Spencer: Competencia Laboral.
- Garavito Escobar, D. (2014). La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Repositorio Institucional Universidad de Colombia.
- García Monge, J. (2009). Treinta palabras para la Madurez. Desclee de Brouwer.
- García Ramos, M. (2011). Habilidades sociales en niños y niñas con discapacidad intelectual. Eduinnova.
- González Perez, J. (2003). Discapacidad Intelectual: Concepto, evaluación e intervención PSI Copedagógica. CCS.
- Hernández, A. (2009). PSU Discrimina Discapacitados.
- INEI. (2014). Encuesta Demográfica y de Salud Familiar-Endes. Perú.
- Larrazábal, & Gaspar, Y. (2010). Inserción laboral de personas con discapacidad: una guía práctica. Caracas:Avepone.
- McGuire, D., & Chicione, B. (2011). Bienestar mental en los adultos con SÍNDROME de Down: Una guía para comprender y evaluar sus cualidades y problemas emocionales y conductuales. Woodbine House.
- Miller, W., & Seligman, M. (1975). Depresión e impotencia aprendida en el hombre. Revista de Psicología Anormal, 84(3), 228.
- MIMP. (2018). Compendio de Normas en Discapacidad-Promoviendo una sociedad inclusiva y sin barreras. Peruana S.R.L. Tda.
- Mondragon, J., & Trigueros, I. (2005). Asistente Social, trabajador social de la Generalitat Valenciana. MAD.
- Monfort, I., & Monfort, M. (2010). La comprensión de preguntas: una dificultad específica en niños con trastornos pragmáticos de la comunicación y el lenguaje (Vol. 50).

- OIT. (2016). Publicaciones de la OIT 2016 - Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª Reunión.
- Oliver, M. (2014). Orientación Psicológica para personas con discapacidad. Obtenido de ULima: <https://www.ulima.edu.pe/en/node/5161>
- Palma. (1999). Escala Clima Laboral CL-SPC Manual (1 ed.).
- Pérez Escoda, N. (2001). Formación ocupacional-Proyecto docente e investigador. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en la Educación. Universidad de Barcelona.
- Pérez Sánchez, L., & Beltrán Llera, J. (2006). Dos décadas de "Inteligencias Múltiples": Implicaciones para la psicología de la educación (Vol. 27). Papeles del Psicólogo.
- Pérez, N., & Gadea, E. (2009). Las competencias emocionales en los procesos de inserción labora. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 20(3), 251-256.
- Roces Montero, C. (2008). (Roces, 2008) morfosintaxis. Ediciones de la Universidad de Oviedo.
- Rondal, J. (2009). Prelenguaje e intervención temprana del lenguaje en el síndrome de Down. Glossa.
- Sen, A. (2011). El bienestar humano. Retrieved Enero.
- Torres, M. (1996). Manual para elaborar manuales de políticas y procedimientos. Panorama Editorial.
- Ventura Blanco, J. (2005). El prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques ante el reto europeo. Universitat de Barcelona.
- Vera Rojas, P. (2006). La discriminación en los procesos de selección de personal .
- Villafranca, D. (2002). Metodología de la Investigación. Fundaca.

ANEXOS



FORMULARIO DE PREGUNTAS

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar información de importancia para una investigación estrictamente académica, por lo cual le agradeceremos contestar con total sinceridad ya que es totalmente anónima, gracias su colaboración.

DISPOSICIONES LEGALES

1) ¿Conoce Ud. los derechos laborales de las personas con discapacidad intelectual?

- a) Conozco todos los derechos
b) Conozco los derechos básicos
c) Conozco algunos derechos
d) Conozco muy pocos derechos
e) No conozco los derechos

2) Marque con una x las afirmaciones con las que esté de acuerdo sobre las normas legales que reconozca sobre inclusión de personas con síndrome de Down

	SI	NO
La Constitución Política del Perú establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado		
Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad		
Se aprobó Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento, la contribución a su efectiva participación en todas las esferas de la vida social, económica, política y cultural del país		
La Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, estableciéndose dentro de su ámbito de competencia, entre otros, la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad		
La Ley N° 29973, dispone que previamente a la adopción de normas legislativas y administrativas, políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad		

3) Marque los principios rectorales de las políticas y programas del estado que cree se estén ejecutando de manera correcta sobre las personas con discapacidad.

- h) El respeto, la autonomía individual, la libertad de tomar decisiones; y la independencia.
i) La no discriminación de la persona con discapacidad.
j) La participación y la inclusión plenas y efectivas en la sociedad de la persona con discapacidad.
k) El respeto por la diferencia y la aceptación de la persona
l) La igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad.
m) La accesibilidad.
n) La igualdad entre el hombre y la mujer con discapacidad.
o) El respeto a la evolución de las facultades y de su derecho a preservar su identidad.
p) La razonabilidad.
q) La interculturalidad.

4) Mencione alguna (s) entidad (es) que Ud. conozca que amparan a las personas con discapacidad

- a) ESSALUD
b) CONADIS
c) MINEDU
d) MIMP

5) ¿Ud. proporcionaría una Oportunidad Laboral a personas con discapacidad (Síndrome de Down)?

Si, Por que _____
No, Por qué _____

DESARROLLO SOCIAL

6) Lea y marque con X "La persona con discapacidad tiene capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida, en igualdad de condiciones que las demás".

- a) Totalmente acuerdo
b) Acuerdo
c) Desacuerdo
d) Totalmente desacuerdo

7) Ordene de 1° a 4° mayor a menor importancia respectivamente. En la participación social de las personas con discapacidad (síndrome de Down) en el aspecto laboral.

Implicación	
Responsabilidad	
Convivencia	
Identidad colectiva	

8) ¿Considera Ud. que la falta de oportunidad laboral hacia las personas con síndrome de Down es una forma de discriminación? Fundamente su respuesta

Si, Por que _____
No, Por que _____

9) ¿Ud. aceptaría trabajadores con discapacidad intelectual (s. de Down)? Fundamente su respuesta

Si, Por que _____
No, Por que _____

- 10) ¿Qué medio de comunicación es el más utilizado por Ud. Para Comunicarse con sus trabajadores?
 a) Correo electrónico
 b) Teléfono /Celular
 c) WhatsApp
 d) otro: _____

CONDICIONES LABORALES

- 11) Marque con X con las que esté de acuerdo sobre el trabajo en equipo de las personas con discapacidad (Síndrome de Down)

Una comunicación fluida entre los miembros del equipo y su entorno	
Un objetivo, una finalidad o una meta común	
Un grupo de personas con vocación de trabajar en forma asertiva y colaborativa	
Un grupo de personas comprometidas	
Una instancia efectiva para la toma de decisiones	

- 12) ¿Es importante que el trabajador con discapacidad (S. de Down) tenga identidad con la empresa?
 Si, Por que _____
 No, Por qué _____

- 13) Marque "La supervisión brinda apoyo a los trabajadores para superar obstáculos que se presenta".
 a) Totalmente acuerdo
 b) Acuerdo
 c) Desacuerdo
 d) Totalmente desacuerdo

- 14) Según su opinión marque 3 rasgos ¿Qué hace a una persona con discapacidad una competente?

Aptitud	
Actitud	
Personalidad	
Conocimiento	
Experiencia	
Lealtad	

- 15) Marque 3 rasgos que según su opinión ¿Qué hace a una persona con discapacidad comprometida?

Aptitud	
Actitud	
Personalidad	
Conocimiento	
Experiencia	
Lealtad	

- 16) Es muy importante que el personal sea cooperativo ¿Cómo lograría usted alcanzar esta cooperación, para que los trabajadores piensen en el "NOSOTROS" más que en el "YO"?
 Si, Por que _____
 No, Por qué _____

- 17) ¿Estaría dispuesto aceptar el uso de las aplicaciones a las personas con discapacidad (Síndrome de Down) en horas de trabajo, para su mejor desenvolvimiento?
 a) Totalmente acuerdo
 b) Acuerdo
 c) Desacuerdo
 d) Totalmente desacuerdo

- 18) ¿Cuenta Ud. con personal con algún tipo de discapacidad?

Si () No () por qué _____

Tipo de discapacidad: _____

- 19) Las personas con discapacidad intelectual se comunican y aprenden un poco más lento ¿Cree Ud. que su restaurante sea un buen ambiente para el desarrollo e integración de los trabajadores con discapacidad?
 a) Totalmente acuerdo
 b) Acuerdo
 c) Desacuerdo
 d) Totalmente desacuerdo

REALIZACIÓN PERSONAL

- 20) ¿Cree Ud. que es importante la capacitación del personal de igual manera? Fundamente su respuesta
 Si, Por que _____
 No, Por qué _____

- 21) Marque las entidades de las cuales Ud. tenga conocimiento que ayudan a las personas con discapacidad a obtener, el progreso y la conservación del empleo.

CONADIS	
ESSALUD	
MINSA	
MIMP	
SERVIR	

- 22) ¿Cuál es la razón por la que algunos de sus empleados no conservaron su trabajo?
 a) Irresponsabilidad
 b) Deslealtad

- c) Salud
d) Falta de compromiso
- e) Otro: _____
- 23) ¿Ud. reconoce el buen trabajo de sus empleados, de qué manera lo hace?
- a) Aumento de sueldo
b) Capacitación
- c) Falta de compromiso
d) Otro: _____
- 24) ¿Cree Ud. Que un trabajador con discapacidad intelectual se le dificultaría comunicarse con los clientes?
- Si, Por que _____
- No, Por qué _____