



# **FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

## **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

PERCEPCIÓN DE LA OCUPABILIDAD DE LOS COMUNICADORES  
PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE  
TRUJILLO, 2017.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CIENCIAS  
DE LA COMUNICACIÓN**

### **AUTOR:**

ULLOA CHAVEZ, JAZMÍN YAJAIRA

### **ASESORES**

### **METODÓLOGO:**

RIVERO AYLLON, RAÚL VÍCTOR

### **TEMÁTICO:**

BELTRÁN PELÁEZ, GIOVANNA MARYURITH.

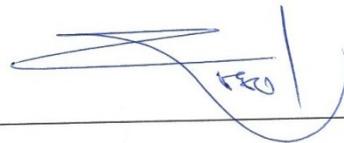
### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

PROCESOS COMUNICACIONES EN LA SOCIEDAD CONTEMPORÁNEA

**TRUJILLO – PERÚ**

**2017**

PÁGINA DE JURADO

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, sweeping horizontal stroke followed by a vertical line and a circular flourish. The initials "RVA" are visible within the signature.

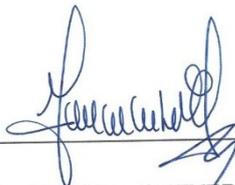
---

Mg. RIVERO AYLLÓN, RAÚL VÍCTOR.

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, elegant cursive flourish that starts with a high loop and ends with a sharp, downward-pointing stroke.

---

Lic. BELTRÁN PELÁEZ, GIOVANNA MARYURITH.

A handwritten signature in blue ink, characterized by a large, stylized initial 'G' followed by several loops and a final sharp downward stroke.

---

Mg. LISBOA ECHEVERRE, GILSA

## DEDICATORIA

A mi madre, María Jova Chávez Coronado por ser mi compañera, amiga y consejera, gracias por tu abnegada labor de madre, por ser mi apoyo incondicional cuando estudiaba y cuidabas a mi hija, gracias por ser una gran bendición en mi vida. A ti padre, Segundo Ulloa Vásquez por tu apoyo en el transcurso de esta etapa importante en mi vida .Los amo mucho, gracias por ser mis padres.

A mi hija, María Esther Norabuena Ulloa por ser la motivación y razón de este deseo de superación profesional y personal.

A mi esposo, Francy Norabuena Yanac por brindarme su apoyo incondicional para terminar mis estudios. Gracias por ser un gran esposo y padre.

A mis hermanos María, John y Dan, porque siempre pasamos gratos momentos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por brindarme sabiduría,  
salud y todo lo que se necesita para  
seguir adelante en mi preparación profesional.

A mi familia, quienes han simbolizado  
un papel importante en mi vida en el  
transcurso de mis estudios universitarios  
apoyándome incondicionalmente.

A mis asesores de tesis, Beltrán Peláez,  
Giovanna Maryurith, Rivero Ayllón Raúl  
y Gilsa Lisboa Echeverre por sus  
conocimientos y aportes que han sido de  
mucho ayuda para la investigación.

A las personas que me ayudaron a  
ser posible esta tesis a través de  
las diferentes entrevistas.

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Jazmín Yajaira Ulloa Chávez, estudiante de la escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad César Vallejo - Trujillo, identificada con DNI 70109811, con la tesis titulada “Percepción de la ocupabilidad de los comunicadores profesionales con discapacidad en la ciudad de Trujillo 2017”. declaro bajo juramento que la tesis es veraz y autentica. Asimismo, declaro también bajo juramento que he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas y que la tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Trujillo, 12 de Diciembre del 2017

---

Jazmín Yajaira Ulloa Chávez

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

Cumpliendo con los requerimientos tratados en el reglamento de desarrollo de tesis de la Universidad César Vallejo, se pone a disposición la tesis que se titula “Percepción de la ocupabilidad de los comunicadores profesionales con discapacidad en la ciudad de Trujillo, 2017”.

La presente investigación ha sido desarrollada teniendo como base los conocimientos conseguidos en el transcurso del desarrollo académico en la carrera de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Cesar Vallejo, logrando culminar exitosamente el desarrollo de esta tesis, para obtener el título profesional de Licenciado en Ciencias de la Comunicación.

Jazmín Yajaira, Ulloa Chávez.

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general conocer la percepción de la ocupabilidad de los egresados de ciencias de la comunicación con discapacidad en la ciudad de Trujillo, teniendo como población a los egresados de ciencias de la comunicación con discapacidad, a los directores de escuela de ciencias de la comunicación y a los jefes de las distintas áreas de la carrera de las entidades públicas y privadas. La información se obtuvo a través de entrevistas que se aplicaron para determinar acerca de la percepción de ocupabilidad. Los datos fueron interpretados a través de una guía de observación, siendo uno de los mayores aportes para la presente investigación la importancia de desarrollar las variables contextuales amplias de la ocupabilidad que son normativa laboral, valores y estereotipos sociales, políticas y sistemas formativos y las variables contextuales próximas de la ocupabilidad que son ,redes de apoyo social, accesibilidad del empleo, formación y titulación, competencias personales y pertenencia a alguna minoría o grupo social, para el desempeño de un profesional con discapacidad, así como se identificó que es importante poseer estas variables para un óptimo desempeño laboral para las personas que tienen alguna limitación.

Palabras claves: Percepción de ocupabilidad, discapacidad y ciencias de la comunicación.

## **ABSTRACT**

The general objective of the research was to know the perception of the occupability of graduates of communication sciences with disabilities in the city of Trujillo, having as a population the graduates of communication sciences with disabilities, the directors of the school of sciences of the communication and the heads of the different areas of the career of public and private entities. The information was obtained through interviews that were applied to determine about the perception of employability. The data were interpreted through an observational guide, being one of the major contributions for the present investigation the importance of developing the broad contextual variables of occupability that are labor regulations, values and social stereotypes, policies and training systems and the variables Contextual issues of employment, social support networks, accessibility of employment, training and qualifications, personal competences and belonging to a minority or social group, for the performance of a professional with a disability, and it was identified that it is important to have these variables for an optimal work performance for people who have some limitation.

Keywords: Perception of occupability, disability and communication sciences.

## INDICE

A los jurados.....	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Declaración de autenticidad.....	5
Presentación.....	6
Resumen.....	7
Abstract.....	8
I.INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos Previos.....	15
1.2.1 Internacionales.....	15
1.2.2. Nacionales.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.3.1. Teoría de Patterson, Szymanski & Parker.....	17
1.3.2. Teoría de John Rawls.....	17
1.4. Percepción.....	18
1.4.1Definición.....	17
1.5. Ocupabilidad.....	19
1.5.1. Definición.....	19
1.5.2. Variables contextuales.....	19
1.5.2.1. Variables contextuales amplias.....	19
1.5.2.2 Variables Contextuales Próximas.....	20
1.5.2..3. Variables Personales Actuales.....	21
1.6. Discapacidad.....	24
1.6.1. Definición.....	24

1.6.2 Tipos de discapacidad.....	25
1.6.2.1 Discapacidad Física.....	25
1.6.2.2. Discapacidad Sensorial.....	25
1.6.2.3. Discapacidad Psíquica.....	26
1.7. Ciencias de la comunicación.....	27
1.7.1 Definición.....	27
1.7.2. Perfil profesional.....	27
1.7.3. Competencias.....	28
1.7.4. Características.....	29
1.8. Áreas de ciencias de la comunicación.....	30
1.8.1 Periodismo.....	30
1.8.2 Publicidad.....	30
1.8.3 Comunicación corporativa.....	31
1.8.4. Comunicación para el desarrollo.....	32
1.8.5. Comunicación audiovisual.....	32
1.4. Formulación del problema.....	32
1.5. Justificación del Estudio.....	32
1.6. Hipótesis.....	33
1.7. Objetivos.....	33
1.7.1. Objetivo General.....	33
1.7.2. Objetivos Específicos.....	33
II MÉTODOS.....	34
2.1. Diseño de investigación.....	34
2.2. Tipo de investigación.....	34
2.3. Variables, Operalización.....	35
2.4. Población y muestra.....	37
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	39

2.6. Métodos de análisis de datos.....	39
2.7. Aspectos éticos.....	40
III Resultados.....	41
IV. Discusión.....	79
V. Conclusiones.....	86
VI. Recomendaciones.....	88
VII.Referencias.....	89
Anexos.....	92

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

Hoy en día los profesionales con discapacidad suelen encontrarse desempleados en paralelo con las personas sin discapacidad, y en la mayor parte de países los porcentajes de ocupación no es igual con la población general. Incluso los empleos para las personas con discapacidad están disminuyendo.

Organización Internacional de Trabajo (2014) nos dice que las personas con discapacidad son aproximadamente mil millones, es decir un 15 % de la población mundial. Y un 80 % cuentan con la mayoría de edad para trabajar. Pero su derecho al trabajo no es respetado.

De tal forma la organización internacional de trabajo informa que en la actualidad las personas con discapacidad tienen menos empleo y pocos ingresos ya que en pocos casos hay trabajos para ellos que se adecuen económicamente al acorde al mercado laboral para los gastos personales.

Generando una baja autoestima entre ellos para la búsqueda de un trabajo digno, como lo respalda el derecho al trabajo para las personas con habilidades especiales.

En el marco normativo nacional, la Constitución Política del Perú, en su artículo 2° inciso 2 establece que todas las personas somos iguales ante la ley. Por ende nadie debe ser discriminado por motivo de origen, sexo, religión, nivel socio-económico, etc. Semejante con lo que dispone la Carta Magna, en el año 1998 se promulgó la Ley 27050, general de la Persona con Discapacidad, modificada posteriormente por la ley 29973, con la finalidad de establecer el régimen legal que permita el desarrollo e integración social, económica y cultural de las personas con discapacidad. En esta ley el artículo 48 dice que **“El Ministerio**

***de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales, a través del mecanismo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, garantizan a las personas con discapacidad la accesibilidad a los servicios de empleo, empleabilidad y emprendimiento que se articulan mediante dicho mecanismo”.***

Asimismo en el artículo 49 dice que: “Las entidades públicas y privadas 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%”.

Así mismo la oficina municipal de atención a la persona con discapacidad (OMAPED) está a disposición en los gobiernos locales, trabajando con la ley establecida, trata de velar por las personas con habilidades especiales. Según lo establece en el artículo 48 de la ley 29973 acerca de las municipalidades distritales que deben tener oficinas de protección, organización y participación de las personas con habilidades especiales. De esta manera, la ley favorece en lo laboral a las personas con discapacidad para que tengan un empleo como corresponde. Ante esto las personas con habilidades especiales muchas veces son discriminadas, no se respetan sus derechos.

Ministerio de Trabajo (2014), dice que uno de los deberes que tiene la sociedad es asemejar las oportunidades de las personas con discapacidad en la búsqueda de un puesto de trabajo como lo establece la ley. En términos dignos y pagados acorde al mercado laboral de esta manera disminuir la discriminación para estas personas. Sin duda las personas con discapacidad han tenido que experimentar en el transcurso de sus vidas la discriminación en distintas situaciones, los cuales no les permiten desarrollar sus habilidades. Esta discriminación hacia las personas ocasiona que les cueste integrarse a la sociedad.

Defensoría del Pueblo (2017) nos dice que las personas con discapacidad forman parte de los relegados de la sociedad. Por ello son víctimas de maltratos psicológicos que les impide llevar una vida normal y ejercer los derechos básicos, como lo establece la ley.

Por ello es importante saber la percepción que tienen las personas con discapacidad acerca de la ocupabilidad en su entorno laboral permitiendo conocer factores que realmente no son percibidos por las instituciones que apoyan y amparan a estas personas. Mostrando diferencias para seguir realizando sus actividades.

En las especialidades de carrera de ciencias de la comunicación encontramos periodismo, publicidad, comunicación audiovisual, comunicación corporativa y la comunicación para el desarrollo. Un profesional de esta carrera con discapacidad tiene conocimientos obtenidos en la formación académica y cualidades que garantizan el buen desempeño en una empresa como un profesional sin discapacidad. Actualmente las instituciones públicas y privadas no favorecen a las personas con discapacidad, aún establecida la ley que amparan a estas personas en el tema laboral.

En la ciudad de Trujillo, se encuentran estudiando personas con discapacidad, a un paso de culminar la carrera profesional que con anhelo decidieron educarse y a la misma vez egresados de la carrera de ciencias de la comunicación. Existe entre estos profesionales un porcentaje que se encuentran trabajando y otros que no, como demanda la carrera ya sea por agentes externos a la institución pública y privada, como en el marco legal, económico u ocupacional, así como agentes vinculados al labor de las personas en las empresas, en lo que destacan la cultura organizacional, reglamentos y las buenas prácticas de recursos humanos.

Es por ello que la finalidad de desarrollar esta investigación es saber la percepción de la ocupabilidad de los profesionales de ciencias de la comunicación con habilidades especiales ya que tienen derecho a las mismas oportunidades que una persona sin discapacidad.

## **1.2. TRABAJOS PREVIOS**

### **Internacionales**

Se ha podido identificar las siguientes investigaciones relacionadas con el tema.

Internacional

Donald (2014), realizó la investigación titulada “Los profesionales con discapacidad visual y su incorporación al mercado laboral en los medios de comunicación social”, cuyo objetivo general fue describir las formas de tecnificación que se requieren en los medios de comunicación social para los profesionales con discapacidad visual, para que puedan desarrollar sus funciones en los espacios laborales existentes como comunicadores sociales.

La persona con discapacidad visual es difícil tratar el tema de la integración, ya que ubicados en su entorno de relación con personas de su misma situación no se frustran, sin embargo al pasar al plano donde no hay elementos comunes deben establecer convenios para definir los espacios laborales en los medios y así alcanzar la realización profesional.

Dicho anteriormente, las personas con discapacidad (Visual) deben tener requisitos para que motiven al empresario a contratar sus servicios, buena presentación, comunicación fluida, como dominio de los instrumentos tecnológicos que necesita utilizar la empresa.

Todo aspirante a comunicador social estará sujeto a pruebas de capacidad y disponibilidad de horario, de esta forma tendrán las mismas condiciones y derechos de los demás empleados.

(COBAS N, 2015), realizó la investigación titulada “Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral”, cuyo objetivo general fue diligenciar la información evaluada a las variables, en el contexto internacional y aplicarlas en una estrategia apropiada para México para las personas con discapacidad, para una mejor calidad de vida para ellos y familiares destacando la igualdad de oportunidad del campo laboral.

El nivel de inclusión y las capacitaciones que existen en las distintas instituciones, permite que las personas con discapacidad se sientan incluidas y valoradas desde el punto de vista social y laboral.

## **Nacional**

Del Águila, U (2011), realizó la investigación titulada “Análisis y Evaluación del Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad Aportes de la Gerencia Social para mejorar las políticas de discapacidad en el Perú” cuyo objetivo general fue equilibrar e investigar los factores en el diseño del plan de igualdad de las oportunidades para que sea eficiente (Para disminuir las etapas de pobreza y exclusión que inquieta a las personas con habilidades especiales).

Por ello es necesario que las instituciones que amparan y promueven el empleo a las personas con discapacidad su deber es trabajar conjuntamente con las empresas públicas y privadas para saber si estas cumplen con la ley laboral que establece los derechos de las personas discapacitadas y de esta manera tengan igualdad de oportunidades

Huamán, C (2014), realizó la investigación titulada “Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica”, cuyo objetivo general fue establecer los factores que afectan en la incorporación a un empleo de las personas con discapacidad que cuentan con un perfil laboral en las distintas instituciones de la localidad de Huancavelica.

Por ello, para una buena orientación en el paso de la inserción de las personas con habilidades especiales, es fundamental saber que existe un gran porcentaje de las personas con discapacidad, que vas más allá de la perspectiva de los medios de comunicación que nos han transmitido estereotipos inapropiados para personas con discapacidad.

## **Local**

Noel, M (2004) realizó la investigación titulada “Estrategias de comunicación para incluir a las personas con discapacidad en el mundo del trabajo”, concluyó lo siguiente:

Es importante resaltar que la inserción al trabajo de las personas con habilidades especiales, requieren que los representantes políticos se comprometan con ellos, para promover el empleo de las personas con

habilidades especiales pero con estrategias que los involucre como sujetos activos y no como pasivos de la sociedad.

### **1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA**

#### **1.3.1. Teoría de Patterson, Szymanski & Parker (Campo laboral )**

En su libro *The Oxford Handbook of the psychology of working*, explica que el empleo siempre ha constituido la fuente determinante para el desarrollo personal, social y familiar del individuo dentro de una comunidad o sociedad.

La filosofía fundamental del asesoramiento en rehabilitación es que el empleo es núcleo en la vida de las personas, así mismo representa la herramienta para el desenvolviendo de las personas dentro de la sociedad como gentes útiles.

#### **1.3.2. John Rawls (Teoría de inclusión)**

En su libro *A theory of Justice*, este intenta resolver la problemática justicia distributiva a través de los principios de equidad y libertad para las personas con discapacidad. Entiendo en este caso estos principios como un todo indivisible, buscando que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades y logren ser incluidos en el ámbito laboral.

### **1.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

**Percepción:** Es el conjunto de conocimientos adquiridos mediante nuestros sentidos, que nos permiten apreciar lo que está en nuestro entorno y lo que pasa en él.

**Percepción del egresado de ciencias de la comunicación con discapacidad:** Es la respuesta expresada del comunicador con discapacidad sobre la impresión obtenida a través de los sentidos acerca de la ocupabilidad.

#### **1.4.1. Definición**

Andonaire, O (2015) nos dice que:

La naturaleza de la percepción es el proceso de extracción de información de un organismo del medio que lo rodea, únicamente los estímulos que tiene trascendencia informativa, que dan origen a algún tipo de acción reactiva o adaptativa del individuo, se les debe denominar información. La información se codifica y en los seres humanos los modifica la experiencia. La percepción es un conjunto total que incluye los subconjuntos de aprendizaje y del pensamiento, los programas perceptuales se encuentran encajados en la estructura, conectados internamente o pre-conectados desde el nacimiento, los resultados del aprendizaje facilitan la obtención de una nueva información, puesto que los datos almacenados se convierten en modelos por comparación con los cuales se juzgan los indicios (P.27).

Gibson. L (2001) nos dice que la percepción es un proceso simple, en el estímulo está la información, sin necesidad de procesamientos mentales internos posteriores. Dicho planteamiento parte del supuesto de que en las leyes naturales, subyacentes en cada organismo están las claves intelectuales de la percepción como mecanismo de supervivencia, por tanto, el organismo sólo percibe aquello que puede aprender y le es necesario para sobrevivir.

## **1.5. Ocupabilidad**

### **1.5.1 Definición**

San Román, S (2016), nos dice que ocupabilidad es el nivel de aceptación que tiene un colaborador para acceder al mercado laboral y de esta manera mejorar su entorno social y laboral.

Montilla, P (2006), nos dice que es el paso al empleo y el desarrollo de las diferentes rutas laborales, por parte de los desempleados; para conseguirlo, abarca desde los planteamientos neoclásicos, que consideran a las leyes del mercado como determinantes del acceso al empleo.

Martínez, R (2000), nos dice que es el acceso al empleo y los procesos de recorridos laborales, por parte del individuo desempleado para lograr una posición en un puesto.

Blanch, J (1990), define que ocupabilidad es el nivel de posibilidad de que una persona acceda a un trabajo estable de acuerdo a sus características y personalidad de cada individuo.

San Román, P (2016) nos dice que existe tres clases de variables entre ellas son:

## **1.5.2 .Variables Contextuales**

### **1.5.2.1. Variables Contextuales Amplias**

Contienen aspectos económicos, normativos y políticos, pero también valores sociales generales y estereotipos, que afectarían no solo a una persona sino que al entorno que lo rodea.

#### **Ciclo económico y políticas económicas**

Es normal que en este ciclo económico afecta en la ocupabilidad de los trabajadores, ya que en este ciclo la cantidad de trabajos pueden disminuir y aumentar.

#### **Normativa Laboral**

Esta normativa está basada en las costumbres que tiene un trabajador para desempeñar en su empleo con normalidad.

#### **Políticas de empleo**

**Políticas pasivas de empleo** Se refieren a los beneficios que obtiene el trabajador al momento de ser contratado en una empresa o institución ya sea pública o privada que son: prestaciones, subsidios, renta y goce de jubilación.

**Políticas activas de empleo:** Se refiere cuando el trabajador es contratado por una empresa y tiene capacitaciones constantes

para el desarrollo profesional y laboral y, de esta manera pueda desempeñar mejor su trabajo.

### **Valores y estereotipos sociales**

Se refiere a los trabajadores que se relacionan con otros empleados en el ámbito laboral destacando sus valores de cada uno de ellos.

### **Políticas y sistemas formativos**

El empleado cuando es contratado por una empresa al momento de firmar su contrato obtiene cláusulas que compromete a la persona y a la empresa los el beneficio de cada uno. Internamente en la institución hay normas que favorece al empleado en las cuales deben de ser respetadas para el buen desempeño del trabajador.

### **Accesibilidad del empleo**

Se refiere cuando el empleado tiene accesibilidad y beneficios para contraer el empleo ya sea en el entorno como medios de transporte público, etc y que favorezca económicamente para una buena calidad de vida.

#### **1.5.2.2. Variables Contextuales Próximas**

Se refiere a los valores de los grupos que pertenece una persona que son:

##### **Los contactos personales:**

Es cuando el trabajador está desempleado y necesita ser contratado por una empresa pública o privada para sustentar sus gastos personales y directamente va a una persona de su entorno para que pueda influenciar y pueda ser contratado.

##### **Redes de apoyo social**

Son las organizaciones que se encargan de insertar profesionales para que desempeñen profesionalmente en identidades donde necesiten profesionales con el perfil dentro de su rubro.

### **1.5.2.3. Variables Personales Actuales:**

#### **La edad**

Es un requisito para la postulación de un trabajo ya que hoy en día el 50% de las empresas requieren de personal joven.

#### **Género**

Hoy en día la desigualdad de género no es un obstáculo para la postulación de un empleo ya que mujeres y hombres pueden tener un trabajo sin ningún problema.

#### **Imagen personal**

Para la entrevista de un trabajo es muy importante la imagen personal porque genera un impacto hacia los demás e influye para que la persona sea contratada.

#### **Disponibilidad para el empleo**

El empleado tiene la disponibilidad para acceder a un empleo ya sea en el horario, la cercanía para llegar y elaborar en sus horas de trabajo, etc.

#### **Pretensiones económicas**

Las pretensiones económicas están acorde al mercado laboral dependiendo la facilidad de cada empresa.

#### **Disponibilidad económica para la búsqueda**

Tiene un coste económico para encontrar empleo ya sea al acceso a internet para la postulación del trabajo, dinero para formarse profesionalmente, movilidad para desplazarse de un lugar a otro, etc.

### **Formación/titulación/acreditaciones**

Cuando el trabajador tiene una formación constante como capacitaciones, seminarios, etc. Tiene mayor ventaja al postular a un empleo. En general son más contratados los niveles formativos altos.

De esta manera permite ser conocido en el ámbito laboral por distintas empresas, por el solo hecho de tener una preparación adecuada como demanda el mercado para un trabajo estable.

### **Competencias laborales específicas**

Cuando el empleado tiene conocimientos obtenidos en su formación académica o competencias propias. Tiene más facilidad de encontrar un empleo.

### **Competencias laborales transversales:**

Son habilidades obtenidas en el trabajo que ayudan a ser trasladables de un empleo a otro favoreciendo al trabajador con conocimientos.

### **Competencias personales**

Son las habilidades sociales que tienen una persona y capacidad de interactuar en el entorno laboral para un buen clima laboral. De igual manera los problemas resolverlos con buena actitud y tener en claro la misión y visión de la empresa para la permanencia del trabajo.

### **Valores personales**

Cuando sus valores personales, sociales generales del empleado son utilizados en la empresa destacándose de los demás y reforzando la continuidad de un empleo.

### **Competencia de búsqueda de empleo**

La capacidad que tiene la empresa junto a sus colaboradores de planificar una agenda para las vacantes de los puestos de trabajo ya sea la entrevista, manejar redes sociales, etc. Que ayudara que la consecución de un empleo sea exitosa.

### **Condiciones funcionales y estructurales**

Condiciones estructurales son aquellas relacionadas con alteraciones permanentes del organismo que dificultan el acceso al trabajo. Están relacionadas con los estereotipos sociales.

Condiciones funcionales se refiere mayormente a situaciones temporales como el embarazo, enfermedades que dificulten el acceso a un empleo.

### **Competencias lingüísticas**

Hoy en día es un requisito indispensable el manejo del idioma extranjero para la postulación de un trabajo.

### **Fuentes de gratificación y de aversión y tasa de actividades**

Son las relaciones que conllevan a un buen clima laboral en el entorno del trabajo, relacionarse con respeto junto a los jefes y compañeros

### **Pertenencia a alguna minoría o grupo social**

La pertenencia a minorías a algunos grupos sociales, pueden facilitar o desfavorecer la consecución de un empleo al ser aspectos muy relacionados con los valores y los estereotipos sociales.

## **1.6. Discapacidad**

### **1.6.1. Definición**

Organización Mundial de la Salud (2001), nos dice que discapacidad es un término general que abarca las privaciones, las restricciones de actividades y participación de las personas con habilidades

especiales. Teniendo como carencias los problemas que afectan en su organismo, por ello las condiciones en la que viven es dificultoso para realizar sus actividades diarias.

Se considera personas con discapacidad a todo individuo que posee una limitación, pérdida de sus facultades físicas, intelectuales para realizar sus actividades normales que una persona sin discapacidad.

La ley general de la persona con discapacidad (2012) nos dice que:

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 ejerce 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. (P.1-Artículo 2)

La Organización de las Naciones Unidas (2007), nos dice que la discapacidad que más ser problema social, es un problema de actitud que se da en la sociedad hacia estas personas impidiendo relacionarse y realizar sus actividades diarias por el mismo temor de no ser aceptados.

Según la Organización de las Naciones Unidas (2007) nos dice que existe tres tipos de discapacidad entre ellas son:

## **1.6.2. Tipos de Discapacidad**

### **1.6.2.1. Discapacidad Física**

Están relacionadas con el organismo, partes del cuerpo humano y órganos en general. Esta discapacidad es una privación para las personas de tipo motórico. A continuación se presentara la clasificación: sistema músculo esquelético, nervioso, cardiovascular, hematopoyético e inmunitario, aparato respiratorio, digestivo, genitourinario y neoplasias (tumores).

## **1.6.2.2. Discapacidad Sensorial**

### **Sensorial auditiva**

Es un término amplio que se refiere a la carencia, baja capacidad auditiva parcial o total.

Dependiendo el transcurso en el que se produzca la discapacidad, y en función de factores como la educación y el nivel rehabilitación que tiene la persona con habilidades especiales que ejecuten lectura de labio-facial que se comuniquen sin problema, y otras que a través de signos pueden comunicarse.

### **Sensorial visual**

Es la carencia del canal visual donde la persona no puede tener acceso de la información.

#### **Grados de limitación:**

Ceguera total: Cuando la persona pierde completamente la visión.

Ceguera parcial: Cuando la visión es reducida y permite la disposición en la luz y percepción de masas uniformes. Facilita el movimiento del mundo externo.

#### **Baja visión**

Baja visión severa: Pueden realizar sus funciones como leer y escribir.

Baja visión moderada: Se adaptan a nuevas herramientas que faciliten tener una visión ya sea a través de ópticas dependiendo el acceso de cada persona.

### **1.6.2.3. Discapacidad Psíquica**

#### **1.6.2.3.1 Intelectual**

Asociación Americana sobre Discapacidad Intelectuales y del Desarrollo (2002) nos dice que se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual, se produce antes de los 18 años.

#### **1.6.2.3.2. Trastorno mental**

Es una alteración del cerebro que afecta la capacidad de razonar y los procesos cognitivos y efectivos de la persona tiene esta discapacidad. Dentro de la clasificación tenemos:

Depresión: Esta caracterizada por la falta de interés y disfrutar de las cosas, llevando que la persona reduzca sus actividades diarias y al cansancio exagerado.

### **1.7. Ciencias de la Comunicación**

#### **1.7.1. Definición**

Borja, A (1991), nos dice que la carrera de ciencias de la comunicación, estudia los procesos de la comunicación en el entorno social que está estructura por hechos, tecnológicos y psicológicos.

Hoy en día la carrera de ciencias de la comunicación es una herramienta indispensable para comprender la naturaleza de las sociedades, así como el diseño de las diferencias estrategias para mejorar la comunicación entre las personas.

#### **1.7.2. Perfil profesional**

Zabalza, M (2003) nos dice que:

La definición del perfil profesional posee una especial importancia por cuanto actuara como un punto de referencia y guía para determinar un plan de estudios, puesto que los

contenidos que se seleccionan y las prácticas que se incorporen estarán condicionados por el perfil.(P. 37)

Guedez, V (2007) nos dice que:

Un perfil profesional necesariamente debe regirse a los requerimientos organizaciones enfocadas no solo en lo académico, sino en actitudes y destrezas, es decir, son características pretendidas por el empleador, las cuales deben reflejar las exigencias del mercado ocupacional. Los perfiles profesionales presentan algunas características: son dinámicos, puestos que evoluciona y cambian según la demanda. (P.48).

Guzmán, A (2002) nos dice que se entiende como perfil:

Aquel conjunto de funciones, actividades y tareas que debe ejecutar un profesional como respuesta a problemas propios de su campo profesional, en un contexto social e histórico y de acuerdo a los principios éticos, teóricos y metodológicos que orientan esa disciplina.(P.47).

Arnaz, J (1998), nos dice que:

Un perfil profesional está compuesto por: Las áreas de conocimiento requeridas para se desempeñe idóneamente, la especialización de las tareas, actividades y acciones que debe realizar en un área en concreto, además delimitación de valores y actitudes adquiridos para un buen desempeño profesional y también las destrezas que debe desarrollar.(P. 34)

### **1.7.3. Competencias**

Organización Mundial del Trabajo (2011), nos dice que la competencia es la capacidad que tiene una persona para destacar de los demás, mostrando sus cualidades y actitudes y

desempeñándose de manera eficaz en el trabajo incluyendo la capacidad de resolver los problemas que se presenten en la institución.

Guzmán (2002) nos dice que:

Es aquel conjunto de funciones, actividades y tareas que debe ejecutar un profesional como respuesta a problemas propios de su campo profesional, en un contexto social e histórico y de acuerdo a los principios y metodológicos que orientan esa disciplina. (P.47)

Gallart, J (1995), nos dice que:

Las competencias son un conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir y decidir. Supone conocimientos razonados, puesto que considera que para que una competencia esté completa tienen que intervenir tanto los conocimientos teóricos como las cualidades y capacidades para ejecutarlas en situaciones concretas de trabajo. (P.15)

Cano, E (2007), nos dice que:

Es el conjunto de características de tipo teórico (conocimientos adquiridos en la formación académica), prácticas (acciones operativas a realizarse), sociales (desarrollo de habilidades humanas y de interrelación) y de conocimiento (solucionar problemas y tomar decisiones) deseables y necesarias que debe adquirir un profesional a lo largo de un proceso de formación y demostrarlas en el desempeño de una especialidad. (P. 25).

#### **1.7.4. Características**

Cano, E (2007), nos dice que la competencia tiene un carácter teórico y práctico por lo que se necesita saberes técnicos y

académicos en la ejecución de actividades de un trabajo. Formarse en el carácter teórico es tener conocimientos claros ya que posteriormente van a ser de carácter aplicativos, es decir los conocimientos obtenidos aplicarlos en la práctica, tomar decisiones y arriesgarse, tener la capacidad de aprender y enseñar y adecuarse a nuevos cambios.

Monclús, A (2000), nos dice:

Las competencias adquieren sentido en relación con la innovación permanente. También se afirma que es de carácter combinatorio puesto que, para que se pueda afirmar que se posee alguna competencia, conocimientos, procedimientos y actitudes, así como las capacidades personales, deben complementarse entre ellas y combinarse efectivamente. Por último, es de carácter interactivo ya que el alcance y desarrollo de las competencias no se pueden dar individualmente, sino en interacción con los demás y con el contexto. Es necesario entender que las competencias se mejoran y se ejecutan al trabajar con otros y para otros, buscando respuestas en conjunto de acuerdo a las situaciones que se presentan en el campo laboral. (P.12).

## **1.7.8. Áreas de ciencias de la comunicación**

### **1.7.8.1. Periodismo**

Leñero, A (2002) afirma que el periodismo es importante para la sociedad porque nos informa hechos de interés público. El periodismo permite desarrollarnos críticamente por los distintos hechos que acontecen diariamente en la sociedad.

Gómez, S (2014) nos dice que:

El periodismo es el área de formación profesional que consiste en el tratamiento escrito, oral, visual y gráfico de la noticia y la formación trascendental a través de los medios

de comunicación social. Así, el egresado planifica y desarrolla procesos para la producción de discursos periodísticos en medios, con el manejo de los géneros y formatos de vanguardia y el respeto a las estructuras gramaticales, en base a la libre iniciativa y trabajo en equipo, respetando los principios éticos, para construir una actitud crítica ciudadana y una visión plural de los grupos sociales. (Pg.18).

### **1.7.8.2 .Publicidad**

Gómez, S (2014) nos dice su función es informar e difundir al público objetivo sobre un bien o servicio mediante los medios de comunicación alternativos para motivar a sus clientes al consumo (bien o servicio). Por ello, un egresado debe conocer las estrategias y campañas publicitarias para los medios impresos, audiovisuales, digitales y alternativos. Para aplicarlos de manera práctica en una empresa pública y privada destacando la creatividad publicitaria y respeto ético.

Pontificia Universidad Católica del Perú (2014), nos dice que el área de publicidad es la especialidad que tiene como objetivo diseñar y aplicar estrategias persuasivas de acuerdo a los diferentes estudios científicos de los públicos y los mercados, con la finalidad de garantizar ventas, hábitos de consumo a la empresa.

Los medios de comunicación trabajan constantemente los mensajes publicitarios ya que es fundamental para el publicista en la práctica profesional.

### **1.7.8.3. Comunicación Corporativa:**

Gómez, S (2014) nos dice que:

Un área con cada vez mayor demanda es la de comunicación corporativa, área de especialización de la comunicación que planifica, desarrolla y evalúa planes de

comunicación organizacional y corporativa para mejorar y optimizar la producción y productividad empresarial con responsabilidad social. Se asume que el egresado planifica, desarrolla y evalúa planes de comunicación organizacional y corporativa en base a las teorías comunicaciones y la revisión pragmática de casos, con respeto a la normatividad de las organizaciones, de manera crítica y creativa para optimizar la producción y productividad de las empresas promoviendo su responsabilidad social.(P.20)

Fernández (1999), nos dice que la comunicación corporativa es un conjunto de técnicas y actividades que permitirán no solo lograr una buena comunicación, sino además agilizar el intercambio de los mensajes, además que tiene n el poder de influir en las opiniones, actitudes y conductas de loa públicos tanto internos como externos de la institución con la finalidad de lograr sus objetivos.

#### **1.7.8.4. Comunicación para el desarrollo**

Gómez, S (2014) nos dice que:

Es un área de formación profesional que se basa en la investigación y la participación ciudadana para diseñar y ejecutar propuestas comunicacionales alternativas, acorde con las corrientes de desarrollo social sostenible. El comunicador diseña y ejecuta propuestas comunicaciones, en base a las nuevas corrientes de desarrollo sostenible para generar cambios sociales e integradoras. (P.20).

Pontificia Universidad Católica el Perú (2014), nos dice el área de comunicación para el desarrollo promueve el análisis y la gestión de estrategias de comunicación con la finalidad de generar o mejorar procesos de comunicación interpersonales, grupales y masivos que apunten al desarrollo social.

#### **1.7.8.5. Comunicación audiovisual**

Gómez, S (2014) nos dice que:

Es el área de formación profesional que consiste en el diseño, producción, y realización de proyectos y programas de comunicación basado en el audio, video y gráfico en medios tradicionales, alternativos y de convergencia multimedia. Aquí, se idea, estructura y produce discurso para medios de comunicación audiovisuales y empresas, con el uso de lenguajes especializados, técnicas y tecnologías pertinentes y se desarrolla con originalidad e innovación, para mostrar y sensibilizar situaciones sociales del sector público y privado. (P. 20)

Pontificia Universidad Católica del Perú (2014), nos dice que la especialidad de comunicación audiovisual consiste en la planificación, realización y estructura de productos que se expresan a través de imágenes y sonidos, con una perspectiva creativa, estética y tecnológica. Busca preparar al alumno en la producción, dirección y realización de programas de radio, televisión y productos de video, a través del dominio de los lenguajes audiovisuales y la tecnología más avanzada.

#### **1.4 Formulación del problema**

¿Cuál es la percepción sobre la ocupabilidad de los profesionales de ciencias de la comunicación con habilidades especiales en la ciudad de Trujillo, 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

##### **Justificación social**

La presente investigación contribuirá para conocer la percepción de la ocupabilidad de los egresados de ciencias de la comunicación con discapacidad de la ciudad de Trujillo.

De tal forma contribuirá a la inserción laboral de los profesionales de la carrera de ciencias de la comunicación con habilidades especiales para una mejor calidad de vida.

### **Justificación práctica**

Visto anteriormente, esta investigación ayudará a contribuir la percepción sobre la ocupabilidad de los profesionales de ciencias de la comunicación con habilidades especiales y también la perspectiva de los directores de escuelas de ciencias de la comunicación de las diferentes universidades y jefes de empresas públicas y privadas de la ciudad de Trujillo.

### **Justificación Teórica**

Además, esta investigación es importante porque brindara información de la variable que es ocupabilidad de los profesionales de ciencias de la comunicación.

La información obtenida servirá para desarrollar distintas teorías, antecedentes, etc. a futuras investigaciones ya que demostrara la percepción de la ocupabilidad de los profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad en la ciudad de Trujillo, resultados desconocidos antes.

### **Justificación metodológica**

Finalizando, esta investigación dará a conocer la percepción de la ocupabilidad de los profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad que pueden servir para los mismos propósitos en futuros proyectos.

## **1.6. Hipótesis**

Hernández (2003) afirma que todas las investigaciones de tipo descriptivo no tienen hipótesis.

## **1.7. Objetivos:**

### **1.7.1. Objetivo general**

- Conocer la percepción de la ocupabilidad de los egresados de ciencias de la comunicación con discapacidad de la ciudad de Trujillo.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- Identificar el número de egresados profesionales en Ciencias de la Comunicación con discapacidad.
- Conocer las variables contextuales de ocupabilidad para saber la percepción de los comunicadores con discapacidad.
- Conocer la percepción de la ocupabilidad de los comunicadores con discapacidad desde la perspectiva de los directores de las escuelas de ciencias de la comunicación de las diferentes universidades de la ciudad de Trujillo.
- Conocer la percepción ocupacional de los comunicadores con discapacidad desde las perspectivas de los empleados/jefes de las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo.
- Determinar la cantidad de egresados con discapacidad de ciencias de la comunicación empleados en las diferentes instituciones públicas y privadas.

## **II. METODOS**

### **2.1. Diseño de Investigación:**

Diseño Descriptivo cualitativa

Se busca y recoge información relacionada con el objeto de estudio, no presentándose la administración o control de un tratamiento.

En la presente investigación la población por ser un número bajo constituye la muestra.

- Cuatro (4) egresados de la facultad de ciencias de la comunicación de las universidades de la ciudad de Trujillo.
- Cuatro (4) directores de escuela de ciencias de la comunicación de la ciudad de Trujillo.

- Cuatro (4) jefes de instituciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo.

### Esquema

$$M = O$$

### Dónde:

**M:** Muestra con quien (es) vamos a realizar el estudio.

**O:** Información (observaciones) relevante o de interés que recogemos de la muestra.

### TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Investigación cualitativa ya que es una forma de búsqueda de respuesta social que se centra en la forma en que las personas dan sentido a sus experiencias y al mundo en el que viven. Aunque existen muchas formas de realizar este tipo de investigación, la mayoría tiene un mismo objetivo: comprender la realidad social de los individuos, grupos y culturas. De este modo la base de este tipo de investigación se encuentra en la interpretación de la realidad social.

## 2.2. Variables, Operacionalización:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES (Aspectos
----------	--------------------------	---------------------------	-----------	--------------------------

				temáticos)
Percepción de ocupabilidad	La ocupabilidad es el nivel de aceptación que tiene un colaborador para acceder al mercado laboral y de esta manera mejorar su entorno social y laboral.	Entrevistas, análisis de las normas y observación de campo para conocer la percepción de ocupabilidad de los comunicadores profesionales con discapacidad en la ciudad de Trujillo.	Opinión	Valores y estereotipos sociales.
			Normas que favorecen a las personas con discapacidad	Normativa laboral.
			Políticas y sistemas formativos que protegen a las personas con discapacidad	Políticas y sistemas formativos.
			Solicitud de personal	Redes de apoyo social.
			Numero de discapacitados laborando.	Accesibilidad del empleo.
			Capacitación, Titulación y grado académico	Formación/titulación
			Habilidades de las personas con discapacidad.	Competencias personales.
			Número de captados que integran grupos sociales.	Pertenencia a alguna minoría o grupo social.

### 2.3. Población y muestra

Egresados de la carrera de ciencias de la comunicación con discapacidad Trujillo.

Jefes de las instituciones públicas y privadas donde actualmente se encuentran trabajando profesionales con discapacidad en la ciudad de Trujillo.

Directores de las escuelas de ciencias de la comunicación de las diferentes universidades de Trujillo.

**Muestra:**

En este caso se aplicó el muestreo no probabilístico, es decir todos los egresados de ciencias de la comunicación con discapacidad forman parte de la muestra.

Muestreo intencional es decir se escogerá 04 empresas que tengan a un comunicador con discapacidad trabajando en ellas.

<b>UNIVERSIDADES</b>	<b>DIRECTORES DE ESCUELAS DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN</b>
Universidad César Vallejo	Sonia Alvarado del Águila
Universidad Privada Antenor Orrego	Janeth Velásquez Gálvez
Universidad Privada del Norte	Luis Eduardo García
Universidad Nacional de Trujillo	Martha Lamela Ríos

<b>EMPRESA O INSTITUCIONES</b>	<b>JEFES</b>
--------------------------------	--------------

<b>PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO</b>	
Gobierno Regional	Manuel Rodríguez Romero (Área de prensa de prensa).
Tragamonedas 777	Judith Velásquez Avalos (Área de administración)
CIEGO'S MASSAGE	María Castro Sánchez (Gerente General)
Hospital Belén – Jefe de imagen institucional.	Cecilia Luna García (Área de Recursos Humanos)

<b>EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD</b>	<b>PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD</b>
Universidad César Vallejo.	César Llanos Rodríguez
Universidad César Vallejo.	Jimena Villalobos Escobedo
Universidad Nacional de Trujillo.	Miguel Ángel Vergara
Universidad Nacional de Trujillo.	Fiorella Nataly Martin Cóndor

**Criterios de inclusión:**

Percepción de la ocupabilidad de los profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad.

**Criterios de exclusión**

Percepción de la ocupabilidad de los profesionales de ciencias de la comunicación que no tengan discapacidad.

**2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

<b>TÉCNICA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>	<b>OBJETIVO</b>
Entrevista	Guía de entrevista	Identificar el número de egresados profesionales en Ciencias de la

		<p>Comunicación con discapacidad.</p> <p>Conocer la percepción de la ocupabilidad de los egresados de ciencias de la comunicación con habilidades especiales de la ciudad de Trujillo.</p> <p>Conocer la percepción ocupacional de los comunicadores con discapacidad desde las perspectivas de los empleados/jefes de las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo.</p> <p>Conocer la percepción de la ocupabilidad de los comunicadores con discapacidad desde la perspectiva de los directores de las escuelas de ciencias de la comunicación de las diferentes universidades de la ciudad de Trujillo.</p> <p>Determinar la cantidad de egresados con discapacidad de Ciencias de la Comunicación empleados en las diferentes instituciones públicas y privadas.</p>
--	--	--

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Análisis y síntesis porque al ser una entrevista se desglosará la información por categoría semánticas.

## **2.6. Aspectos éticos**

En la presente, el investigador se compromete a respetar la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos adquiridos en los principales medios, instituciones públicas e identidad de los individuos que participen en el estudio por ser únicamente con fines académicos para el proyecto de investigación del curso.

### **III).Resultados:**

Objetivo General N°1: Conocer la percepción de los egresados en Ciencias de la Comunicación con discapacidad sobre su condición de ocupabilidad.

Entrevista N°1: César Llanos Rodríguez

Cargo: Encargado en el área de Imagen Institucional en el Gobierno Regional

Pregunta 1 ¿En el transcurso de todo este tiempo de haber egresado de la carrera de Ciencias de la Comunicación al postular a un empleo se ha sentido discriminado?

Respuesta: No, porque ingresé al gobierno regional haciendo mis prácticas en el año 2003, parece que hubo un tema de afinidad. En aquel entonces el presidente regional decide contratarme con un sueldo mínimo y, desde aquel entonces estoy hasta hoy en el gobierno regional.

Interpretación: Según lo expresado por el Lic. César Llanos, basado en su primera experiencia de solicitud de empleo en el Gobierno Regional de La Libertad, en esta entidad del estado peruano no exista ninguna manifestación de discriminación hacia los egresados de Ciencias de La Comunicación con discapacidad. Esto aplica con lo establecido en el artículo 48 de la constitución del Perú que dice: El Ministerio de trabajo y promoción del empleo y Gobiernos Regionales, a través del mecanismo de la ventanilla única de promoción del empleo, garantiza a las personas con discapacidad la accesibilidad a los servicios de empleo, empleabilidad y emprendimiento que se articulan mediante dicho mecanismo”.

Pregunta 2 ¿Conoce usted la normativa laboral para postular a un trabajo?

Respuesta: Si, es un examen tal igual que otra persona pero hay un 15 % de porcentaje que estas ganando por ser una persona con discapacidad si logras tener un 85 % automáticamente hacen valer el 15% y puedes lograr alcanzar un cupo de trabajo.

Interpretación: En cuanto a la normativa laboral vigente, la misma que es regulada por la constitución política del Perú en su art. 48, existe un beneficio que aplica a las personas con discapacidad, el cual consiste en un 15% ya obtenido en una entrevista laboral solo por ser discapacitado, el cual debe ser considerado por los empleadores del sector público y privado.

Pregunta 3 ¿En su centro de trabajo hay algunas normas que favorezcan a las personas con discapacidad para su mejor desempeño?

Respuesta: No, porque estoy en una oficina el segundo piso y al momento de almorzar nos brinda 45 minutos en lo cual por mi discapacidad visual no puedo

llegar en el horario establecido, espero que más adelante se establezca una normatividad que favorezcan a las personas con discapacidad.

Interpretación: Sobre la existencia de normatividad interna en los centros laborales públicos y privados, según lo manifestado por César Llanos, todavía existen limitaciones en la aplicabilidad de estas; ya que la implementación de logística e infraestructura en muchas entidades, como es el caso del palacio del Gobierno Regional de La Libertad, es aún insuficiente.

Pregunta 4 ¿Considera que las redes de apoyo brindan oportunidades laborales a los egresados de ciencias de la comunicación con discapacidad?

Respuesta: Si, hay convocatorias en especial para las personas de silla de ruedas para trabajar en las video vigilancia.

Interpretación: El ministerio de trabajo y promoción del empleo es la entidad que se encarga de implementar políticas y programas de generación y mejora del empleo tanto en el sector público, como en el privado. Es por ello que, a través de las redes de apoyo, se promueven que dentro de las convocatorias, se incluya la solicitud de personal con discapacidad en cualquiera de los regímenes laborales vigentes. Actualmente hay más oportunidades para el sector de discapacitados que dependen de una silla de ruedas para movilizarse.

Pregunta 5 ¿Cómo considera la accesibilidad a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad?

Respuesta: Brinda más oportunidad para las personas con sillas de ruedas; en lo que respecta para personas con discapacidad visual no hay accesibilidad, en este caso debería darse las mismas oportunidades para todos.

Interpretación: La accesibilidad a los puestos de trabajo para las personas con discapacidad se da con mayor índice en aquellos que no pueden caminar; no sucede lo mismo para los invidentes, puesto que las oportunidades no son equitativas para todos.

Pregunta 6 ¿La empresa donde labora brinda capacitaciones en las áreas de su carrera? Que frecuencia.

Respuesta: No, solamente he ido a un seminario en el trascurso que llevo trabajando. Es un tema muy triste porque en las empresas privadas si hay capacitaciones.

Interpretación: La capacitación laboral en el sector público es limitada si comparamos con el sector privado, en el que la gran mayoría de empresas apuesta por capacitar a su personal, incluyendo a los discapacitados, todo esto con el fin de potenciar cada uno de los sectores de la empresa.

Pregunta 7 ¿Considera que se encuentra preparado para asumir cualquier función dentro de la empresa? ¿Porque?

Respuesta: Si, por la formación académica que ha obtenido y en lo que respecta en el trabajo en los años de experiencia.

Interpretación: En la entrevista, podemos interpretar que las personas con discapacidad tienen cualidades, capacidades, conocimientos y competencias, de la misma manera que cualquier otra persona que no la tiene; por ello, se debe tener en cuenta, en igual de oportunidades, al momento de designar cargos en empresas o entidades del estado.

Pregunta 8 ¿Sus compañeros de trabajo lo consideran y ayudan en el desempeño de sus funciones?

Respuesta: Si, nos ayudamos mutuamente para un mejor desempeño del área de imagen institucional.

Interpretación: La capacidad de una persona que está limitada físicamente, es de por sí, una desventaja frente a los demás y, quizá pueda resultar determinante en el desempeño de las funciones dentro de un ambiente laboral, teniendo en cuenta la existencia de múltiples factores, como por ejemplo: la indiferencia por parte del entorno social, la misma que puede manifestarse en la negativa a apoyarse mutuamente a desarrollar actividades, dentro y fuera del lugar de trabajo.

Objetivo General N°1: Conocer la percepción de los egresados en Ciencias de la Comunicación con discapacidad sobre su condición de ocupabilidad.

Entrevista N°2: Miguel Ángel Vergara Delgado

Cargo: Encargado en el área de Imagen Institucional del hospital Belén

Pregunta 1 ¿En el transcurso de todo este tiempo de haber egresado de la carrera de Ciencias de la Comunicación al postular a un empleo se ha sentido discriminado?

Respuesta: No, porque en el Hospital Belén se encuentran laborando personas con discapacidad en lo que respecta en el área de Imagen Institucional no tengo ningún problema de discriminación.

Interpretación: La oferta laboral para los comunicadores sociales, alcanza a todo tipo de entidades o empresas, como es el caso de hospitales. Teniendo en cuenta que un nosocomio, alberga a muchos trabajadores, entre ellos, profesionales de ciencias de la comunicación, es propio que también se considere la incorporación a sus filas, a egresados de esta carrera y otras, que tengan discapacidad.

Pregunta 2 ¿Conoce usted la normativa laboral para postular a un trabajo?

Respuesta: Si, tengo conocimiento del porcentaje que existe para postular a un trabajo las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas.

Interpretación: En la entrevista, podemos interpretar que las personas con discapacidad están informadas de la normatividad para postular a un empleo como lo establece en el artículo 49 y defender sus derechos en caso de no ser aplicados en las entidades públicas y privadas.

Pregunta 3 ¿En su centro de trabajo hay algunas normas que favorezcan a las personas con discapacidad para su mejor desempeño?

Respuesta: Si, en lo que concierne en mi persona, me brindan las facilidades de no ir a marcar la hora de ingreso, por la misma discapacidad que tengo. Pero prefiero ir personalmente porque considero que no es necesario ya que puedo realizar las funciones dentro del hospital Belén como una persona sin discapacidad.

Interpretación: Hay centros laborales que tratan de brindar las facilidades para los discapacitados y de esta manera, contribuir para su adaptabilidad y desempeño en sus labores; como es el caso del hospital Belén, que según manifiesta Miguel Ángel Vergara Delgado, se preocupa en este aspecto.

Pregunta 4 ¿Considera que las redes de apoyo brindan oportunidades laborales a los egresados de ciencias de la comunicación con discapacidad?

Respuesta: Si, porque en el hospital Belén al momento de contratar personal lo publican a través de la página, es por este medio donde se encargan de verificar el currículo de cada persona para ser contratadas.

Interpretación: Las redes de apoyo son un eje importante dentro del campo laboral ya que, permite establecer contacto entre las empresas o entidades públicas que requieren de contratar personal y aquellas personas que buscan un empleo. Tal es el caso del hospital regional que, cuenta con esta posibilidad para todos los profesionales egresados de distintas carreras y, en el caso de nuestro entrevistado que es comunicador social.

Pregunta 5 ¿Cómo considera la accesibilidad a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad?

Respuesta: En realidad hay poca accesibilidad a los puestos de trabajos para personas con discapacidad. Hoy en día son pocas las empresas que se comprometen a contratar personas con discapacidad.

Interpretación: Actualmente la accesibilidad laboral de personas con discapacidad se encuentra en un estado endeble y esto se debe a que las empresas y/o entidades públicas, no asumen un verdadero compromiso en cuanto a

contrataciones de personas discapacitadas. Esto termina perjudicando también a los egresados de Ciencias de la Comunicación y otras carreras.

Pregunta 6 ¿La empresa donde labora brinda capacitaciones en las áreas de su carrera? Que frecuencia.

Respuesta: Si, brinda capacitaciones en temas generales que involucre al personal del Hospital Belén en lo que respecta en el área donde trabajo, brindan capacitaciones para el mejoramiento de nuestro trabajo porque la mayoría somos jóvenes.

Interpretación: Las capacitaciones son un pilar importante en el ámbito laboral, ya sea en el sector público o privado, es por ello que en el caso del hospital Belén, tienden a capacitar a su personal, sobre todo a los más jóvenes.

Pregunta 7 ¿Considera que se encuentra preparado para asumir cualquier función dentro de la empresa? ¿Porque?

Respuesta: Si, porque en el transcurso que estuve en la universidad, tengo conocimientos de temas que involucra a la carrera profesional y por la participación en los diferentes seminarios que ofrece la universidad Nacional de Trujillo.

Interpretación: La formación universitaria definitivamente es la base que debe desarrollarse en el marco del desempeño en el mundo laboral, a través de la capacidad de solucionar cualquier tipo de dificultad o asumir compromisos en el centro de trabajo; esto no debe ser ajeno a las personas con discapacidad y mucho menos, a los profesionales de ciencias de la comunicación.

Pregunta 8 ¿Sus compañeros de trabajo lo consideran y ayudan en el desempeño de sus funciones?

Respuesta: Si, me consideran por la discapacidad que tengo en lo que concierne a las funciones del trabajo nos ayudamos el uno a otro para el mejor desempeño del área y poder obtener buenos resultados.

Interpretación: El apoyo constante a las personas con discapacidad, es y debe ser, un tema de interés colectivo en nuestra sociedad. Partiendo de esta premisa, se analiza que en el hospital Belén se evidencia que el personal suele poner en práctica esta consideración y respectivo apoyo a este tipo de personas.

Objetivo General N°1: Conocer la percepción de los egresados en Ciencias de la Comunicación con discapacidad sobre su condición de ocupabilidad.

Entrevista N°3: Fiorella Natali Martin Córdor

Cargo: Fisioterapia de la empresa CIEGO'S MASSAGE

Pregunta 1 ¿En el transcurso de todo este tiempo de haber egresado de la carrera de Ciencias de la Comunicación al postular a un empleo se ha sentido discriminado?

Respuesta: Si, porque al momento que vas a postular a una empresa ponen pretextos para trabajar, el no poder ver es el primer obstáculo que se presenta para el desempeño laboral de la carrera y porque las empresas públicas y privadas no tienen el material y personal disponible para que pueda trabajar personas con discapacidad. Actualmente me encuentro trabajando en la empresa de masajes donde me brindan la facilidad de ejercer mi carrera como fisioterapia porque en mi segunda carrera no me brindan oportunidades laborales para desempeñarme correspondientemente.

Interpretación: Los invidentes son el grupo de discapacitados que tienen que lidiar con el mayor número de manifestaciones de discriminación en el ámbito laboral, donde casi siempre se encuentran con la negativa de las empresas o entidades que al momento de la entrevista, notan la discapacidad y buscan algún tipo de excusa para no contratarlos. Sin embargo, existen posibilidades de desempeño laboral, siempre y cuando la persona con discapacidad cuente con alguna carrera u oficio que no requiera del uso de la capacidad que perdió, como el caso de los fisioterapeutas.

Pregunta 2 ¿Conoce usted la normativa laboral para poder postular a un empresa?

Respuesta: Si, el estado brinda la oportunidad de trabajar para las personas con discapacidad un 5% y en las identidades privadas un 3%.

Interpretación: El estado peruano ha dispuesto que se considere dentro del personal que labora en las entidades públicas, un 5% de personas con discapacidad y, en el caso de las empresas, sea de un 3%. Esta normativa es de conocimiento de las personas discapacitadas para hacer prevalecer sus derechos, si se diera el caso.

Pregunta 3 ¿En su centro de trabajo hay algunas normas que favorezcan a las personas con discapacidad para su mejor desempeño?

Respuesta: Si, porque nos brindan todas las posibilidades del caso, respecto a los horarios. Te dan una tolerancia por la discapacidad visual que cada uno posee, si necesitas un permiso especial, te lo brindan y si te encuentras estudiando, brindan oportunidades para que te desarrolles profesionalmente.

Interpretación: Las oportunidades dentro del ámbito laboral, ya sea en el sector público o privado, deben estar siempre presentes, sobre todo en políticas internas que consideren brindar ciertos beneficios que las personas con discapacidad

requieren. Todo ello con la finalidad de potenciar su desempeño en sus labores, de cada trabajador.

4 ¿Considera que las redes de apoyo brindan oportunidades laborales a los egresados de ciencias de la comunicación con discapacidad?

No, porque no es factible ya que uno envía el currículum a las convocatorias pero no tienen ninguna respuesta. Cuando se presenta las ferias laborales que nos tiene acostumbrado el gobierno regional brindamos todos los datos correspondientes y nunca nos llaman. Es este caso la empresa de masajes no utiliza las redes de apoyo para contratar personal.

Interpretación: Si bien es cierto, las redes de apoyo son vistas como una fuente para la obtención de puestos de trabajo; en el caso de las personas con discapacidad, resulta siendo un mero trámite que no llega a cubrir las expectativas, dado que en la mayoría de ocasiones, los currículums de los discapacitados, pasan inadvertidos.

5 ¿Cómo considera la accesibilidad a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad?

Falta mucho. Tenemos que trabajar bastante en la cuestión de accesibilidad empezando por nuestras autoridades, porque no saben lo importante que es trabajar para una persona con discapacidad, poder desempeñarse en un cargo. En mi caso no puedo ver, pero tengo otras habilidades.

Interpretación: Las personas que tienen una discapacidad, tienden a desarrollar otras habilidades y potenciarlas. Las autoridades deben promover la inclusión de los discapacitados en el mundo laboral, destacando justamente el desarrollo de estas habilidades diferentes y que pueden marcar la diferencia.

6 ¿La empresa donde labora brinda capacitaciones en las áreas de su carrera? Que frecuencia.

Si, el mes pasado se estuvo evaluando la parte de reflexología dentro del tema de fisioterapia.

Interpretación: Las empresas o entidades públicas, deben encontrar qué aspecto de su organización, debe potenciarse y esto alcanza no solamente en temas de infraestructura o logística, sino también, en su personal; ya que de conseguir que estos se capaciten, las probabilidades de que la organización mejore, son muchas. Dentro de toda esta posibilidad de capacitaciones, debe considerarse también la participación de personal con discapacidad.

7 ¿Considera que se encuentra preparado para asumir cualquier función dentro de la empresa? ¿Por qué?

Sí, porque cuando te presentas en cualquier trabajo te brindan capacitaciones y te sirve para reforzar en mi caso estoy preparada porque tengo las claves para realizar bien mi trabajo y tengo habilidades.

Interpretación: El desempeño laboral de un profesional discapacitado, va a depender no solo de su formación académica, sino también de las oportunidades que tenga de su entorno para capacitarse.

8¿Sus compañeros de trabajo lo consideran y ayudan en el desempeño de sus funciones?

Sí, todos nos apoyamos mutuamente tratamos de llevar un buen clima laboral por el mismo ambiente de trabajo.

Interpretación: El clima laboral siempre juega un papel determinante para cualquier trabajador, esto, sumado al apoyo de parte de sus compañeros, es sin duda, un buen indicador de que existen buenas relaciones laborales. Las personas con discapacidad deben recibir justamente un buen clima laboral para desempeñarse, teniendo en cuenta sus limitaciones.

Objetivo General N°1: Conocer la percepción de los egresados en Ciencias de la Comunicación con discapacidad sobre su condición de ocupabilidad.

Entrevista N°4: Jimena Villalobos Escobedo

Cargo: Asistente del área de administración en el casino 777

Pregunta 1¿En el transcurso de todo este tiempo de haber egresado de la carrera de Ciencias de la Comunicación al postular a un empleo se ha sentido discriminado?

Respuesta: No, gracias a Dios.

Interpretación: En la entrevista, podemos interpretar que en la empresa de casino no existe discriminación hacia las personas con discapacidad .Creando oportunidades laborales para las personas que tienen alguna limitación física.

Pregunta 2¿Conoce usted la normativa laboral para postular a un trabajo?

Respuesta: Si, pero al momento que postule me realizaron una entrevista rápida como de rutina.

Interpretación: Si bien es cierto, existe una normativa para dar beneficios a personas con discapacidad, existen empresas que no necesitan que este reglamento les conduzca a brindar dichos beneficios, como el caso del Casino 777, donde suelen realizar entrevistas de rutina.

Pregunta 3 ¿En su centro de trabajo hay algunas normas que favorezcan a las personas con discapacidad para su mejor desempeño?

Respuesta: No, porque son muy pocas personas con discapacidad que trabajan en el casino.

Interpretación: Cuando no existe un número considerable de personas con discapacidad laborando en una empresa, no se tiene en cuenta la disposición de normas que favorezcan el desempeño laboral de estos.

Pregunta 4 ¿Considera que las redes de apoyo brindan oportunidades laborales a los egresados de ciencias de la comunicación con discapacidad?

Respuesta: Si, pero donde trabajo no utilizan las redes de apoyo, al momento de buscar personal colocan los anuncios en la fachada de la empresa.

Interpretación: Las redes de contacto son importantes. Sin embargo, hay otras formas más tradicionales de solicitar personal, como es el caso de anuncios. La oportunidad debe ser para todos, como en el caso del casino 777 que si cuenta con trabajadores discapacitados.

Pregunta 5 ¿Cómo considera la accesibilidad a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad?

Respuesta: En realidad hay muy pocos empleos para las personas con discapacidad en mi caso al momento que me contrataron no vieron mucho la discapacidad, porque mi discapacidad es motora.

Interpretación: La accesibilidad laboral de personas con discapacidad es un mal recurrente en nuestro país, sin embargo, hay empresas o entidades que pueden tener en cuenta la función que va a desempeñar el trabajador, y, si esta no se relaciona con la discapacidad de este, pueden dar el puesto de trabajo sin mayor inconveniente.

Pregunta 6 ¿La empresa donde labora brinda capacitaciones en las áreas de su carrera? Que frecuencia.

Respuesta: Si, temas generales como es de primeros auxilios cada dos o tres meses.

Interpretación: Las capacitaciones del empleador para sus colaboradores debe ser constante para potenciar todos los ámbitos de su empresa; pero también debe tenerse en cuenta que el personal debe contar con la suficiente capacidad de primeros auxilios y otros afines. De todo esto, no se puede excluir a los discapacitados.

Pregunta 7 ¿Considera que se encuentra preparado para asumir cualquier función dentro de la empresa? ¿Porque?

Respuesta: Si, porqué estoy capacitada y si tengo que capacitarme en temas nuevos lo puedo hacer porque me gustaría desarrollarme en la carrera lo que relaciona a publicidad.

Interpretación: Para asumir nuevos roles, retos profesionales o ascensos, es necesario que el personal, independientemente que sea discapacitado o no, se encuentre bien preparado y, de no serlo, tenga la actitud y disposición para nutrir su conocimiento y estar a las expectativas de las exigencias en el mundo laborales que es muy cambiante.

Pregunta 8 ¿Sus compañeros de trabajo lo consideran y ayudan en el desempeño de sus funciones?

Respuesta: Si, hago lo posible en ayudar lo que respecta en el área de asistente administrativo.

Interpretación: No solo se trata de recibir apoyo de parte del entorno, sino también de la capacidad de poder integrarse en el grupo laboral a través de la actitud y el esfuerzo de desempeñar las laborales.

### CATEGORIZACIÓN DE RESPUESTA

N°	Pregunta	SI		NO		NO SABE	NO OPINA
		N°	%	N°	%	N°	%
1	¿Al postular a un empleo se ha sentido discriminado?	Uno	25%	Tres	75%		
2	¿Conoce usted la normativa laboral para postular a un trabajo?	Cuatro	100%				
3	¿En su centro de trabajo hay algunas normas que favorezcan a las personas con discapacidad para su mejor desempeño?	Dos	50 %	Dos	50 %		
4							

	¿Considera que las redes de apoyo brindan oportunidades laborales a los egresados de ciencias de la comunicación con discapacidad?	<b>Tres</b>	<b>75%</b>	<b>Uno</b>	<b>25%</b>		
<b>5</b>	¿Considera que hay accesibilidad a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad?			<b>cuatro</b>	<b>100%</b>		
<b>6</b>	¿La empresa donde labora brinda capacitaciones en las áreas de su carrera? Que frecuencia.	<b>Tres</b>	<b>75%</b>	<b>Uno</b>	<b>25%</b>		
<b>7</b>	¿Considera que se encuentra preparado para asumir cualquier función dentro de la empresa? ¿Porque?	<b>Cuatro</b>	<b>100%</b>				
<b>8</b>	¿Sus compañeros de trabajo lo consideran y ayudan en el desempeño de sus funciones?	<b>Cuatro</b>	<b>100%</b>				

## GUÍA DE OBSERVACIÓN

**OBJETIVO GENERAL:** Conocer la percepción de la ocupabilidad de los egresados de ciencias de la comunicación con discapacidad de la ciudad de Trujillo.

PREGUNTA	INDICADORES		
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. ¿Existe discriminación en el centro de labores?		X	

2. ¿Conoce acerca de la normativa laboral para postular a un empleo?	X		
3. ¿En el centro de trabajo hay normas que favorezcan a las personas con discapacidad?		X	
4. ¿Existe accesibilidad a los puestos de trabajos para las personas con discapacidad?		X	
5. ¿Se encuentra preparado para asumir cualquier función dentro de la empresa?	X		
6. ¿Sus compañeros lo consideran y ayudan en el desempeño de sus funciones?	X		
7. ¿Considera que las redes de apoyo brindan oportunidades de trabajo a los profesionales de ciencias de la comunicación?		X	
8. ¿La empresa brinda capacitaciones en las áreas de su carrera?		X	

Objetivo específico N°2: Conocer la percepción de ocupabilidad de los comunicadores con discapacidad desde las perspectivas de los jefes de las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo.

Entrevista N°1: Manuel Rodríguez Romero

Cargo: Jefe de prensa

Pregunta 1 ¿En los requerimientos de los puestos de trabajo dentro de los perfiles que solicitan, consideran las características que tienen las personas con discapacidad?

Respuesta: Si, porque existen leyes y normas para que las personas con discapacidad trabajen en los centros laborales de diferentes índole. En nuestro caso, en el gobierno regional se encuentran trabajando personas con habilidades especiales que se encuentran laborando en las diferentes áreas. Respecto al área de imagen institucional trabaja el señor Cesar Llanos quien termino su carrera profesional de comunicador social.

Interpretación: Las normas y leyes actualmente protegen y fortalecen la oportunidad de trabajo para un estudiante universitario con discapacidad ya que lo importante es el aporte de habilidades y conocimientos que ofrecen los universitarios con discapacidad prueba de ello es el señor cesar llanos, comunicador social que labora en el área de imagen institucional del gobierno regional.

Pregunta 2¿Aplica la normativa laboral en los profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad? Cómo lo aplica.

Respuesta: Si, los derechos que tienen las personas con discapacidad para laborar se sujetan a las normas. Cómo es sector público es más exigente de acuerdo al perfil que tengan las personas con discapacidad para desempeñarse en las labores que se les va a encomendar tienen que tener una productividad mejor para que la tarea de su trabajo sea eficiente para que el área responda las exigencias de los otros niveles de gobiernos, entonces está sujeto a las normas legales que hay al respecto.

Interpretación: Se denota la importancia y la consideración de habilidades y aptitudes del estudiante con discapacidad. Disminuyendo así su rechazo en diferentes empresas.

Pregunta 3¿Qué normas contemplan en la empresa para favorecer el desempeño laboral de una persona con discapacidad?

Respuesta: El conocimiento que las personas con discapacidad obtengan, la disponibilidad, la estima de la vocación que tengan para desempeñar bien el trabajo .Hay personas con muchas habilidades que realizan bien su trabajo y permite cumplir con las metas y objetivos que se propone el área correspondiente.

Interpretación: Las autoridades locales y empresas consideran primordial la productividad y metas a cumplir de un estudiante con discapacidad además, se rigen a las normas y disposiciones que efectúan el estado para el beneficio de los estudiantes universitarios con discapacidad.

Pregunta 4¿Cuándo solicita personal con discapacidad los contacta a través de una plataforma virtual especifica?

Respuesta: Si ,se realiza una convocatoria general donde se publican en la página web en este caso el gobierno regional realizan las convocatorias generales, a esas convocatorias ellos postulan al postular tienen la oportunidad de entrar a elaborar porque hay un porcentaje que las normas establecen para las personas con discapacidad.

Interpretación: Se manifiesta notablemente las oportunidades de trabajo para el estudiante con discapacidad ello mediante una página web que facilita la comunicación para la obtención del puesto de trabajo

Pregunta 5¿Considera que el estado debería promover mayores oportunidades para los profesionales con discapacidad?

Respuesta: Si, falta más oportunidades teniendo en cuenta que la población de personas con habilidades especiales es bastante a nivel regional debería elevarse el porcentaje del cupo necesario para que más personas puedan desempeñarse en diferentes labores.

Interpretación: Es claro que hoy por hoy se manifiesta, aun en pleno siglo XXI el porcentaje de profesionales con discapacidad laborando en distintas instituciones y empresas locales, regionales y nacionales.

Pregunta 6¿La empresa considera capacitaciones constantes para el personal con discapacidad como para los demás trabajadores?

Respuesta: Si hay cursos de capacitación que involucran a todos los trabajadores.

Interpretación: Las constantes capacitaciones del personal de una empresa, se realiza de forma general tanto a personas con discapacidad y las que no lo son. Esto hace que el ambiente laboral sea óptimo y se manifieste en las metas con más productividad.

Pregunta 7¿Considera que una persona con discapacidad está preparado para obtener un cargo en esta institución?

Respuesta: Sí, porque son personas preparadas que ha culminado la carrera y están en condiciones en tanto a la preparación y formación profesional que ellos han tenido para poder desempeñarse eficientemente.

Interpretación: Una persona Eficiente y eficaz no se puede medir por su discapacidad, más al contrario lo primordial son los conocimientos que este pueda aportar para la empresa o institución que cuente con sus servicios.

Pregunta 8¿Existen políticas de recursos humanos que promueven el buen clima laboral entre los trabajadores, en la que estén incluidos los profesionales con discapacidad?

Respuesta: Si, hay políticas generales para el tratamiento de un manual interno de comunicación para poder ejercer mejor el trabajo, entenderse y comunicarse.

Interpretación: Las políticas son de carácter equitativo para el personal de trabajo y para generar un buen clima laboral, la comunicación y la participación de cada uno de los integrantes de la empresa o institución juega un papel importante para evitar el rechazo o bullying laboral contra una persona con discapacidad.

Objetivo específico N°1: Conocer la percepción de ocupabilidad de los comunicadores con discapacidad desde las perspectivas de los jefes de las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo.

Entrevista N°2: María Castro Sánchez

Cargo: Gerente general de Ciego's Massage

Pregunta 1 ¿En los requerimientos de los puestos de trabajo dentro de los perfiles que solicitan, consideran las características que tienen las personas con discapacidad?

Respuesta: Si, una de las características que tienen que cumplir es estar debidamente capacitados y saber las técnicas del trabajo terapéutico.

Interpretación: Los requerimientos se adecuan a las necesidades del personal con discapacidad contratado, por otro lado es necesario la capacitación correspondiente del empleado para poder responder óptimamente en las metas a cumplir.

Pregunta 2 ¿Aplica la normativa laboral en los profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad?

Respuesta: Si, brindamos mayores oportunidades a personas con discapacidad, que una persona sin discapacidad.

Interpretación: Por las normas y leyes que protege y resguarda a una persona con discapacidad. Se brinda más oportunidades que a una persona normal.

Pregunta 3 ¿Qué normas contemplan en la empresa para favorecer el desempeño laboral de una persona con discapacidad?

Respuesta: El horario de trabajo que es flexible porque pueden surgir algunas circunstancias o problemas que pueda tener una persona con discapacidad para llegar en el horario establecido.

Interpretación: Uno de los puntos más flexibles es la puntualidad, ya que esto ayudaría a una persona con discapacidad para que se puede desplazar con tranquilidad a su centro de labores.

Pregunta 4 ¿Cuándo solicita personal con discapacidad los contacta a través de una plataforma virtual específica?

Respuesta: No, utilizamos plataforma virtual porque nos conocemos con la mayoría de personas con discapacidad visual sabemos las habilidades que poseen, por ello cuando nos solicitan trabajo realizamos la entrevista personal.

Interpretación: Si bien hoy en día las redes sociales y el internet permite una comunicación de diversos puntos del país, para las autoridades locales es mejor y apropiado la entrevista personal para la obtención del trabajo que solicita una persona con discapacidad.

Pregunta 5 ¿Considera que el estado debería promover mayores oportunidades para los profesionales con discapacidad?

Respuesta: Sí, el estado debería preocuparse pero no solo el estado sino también las instituciones privadas en contratar personas con discapacidad porque están debidamente preparadas para desempeñarse en cualquiera de las profesiones que soliciten las instituciones públicas y privadas.

Interpretación: Tanto el estado, gobiernos regionales gobiernos locales y empresas privadas deberían dar más importancia por contratar personal con discapacidad en un enfoque humanismo y de conciencia social y con el objetivo de erradicar la discriminación que existe en la actualidad hacia las personas con discapacidad.

Pregunta: 6 ¿La empresa considera capacitaciones constantes para el personal con discapacidad como para los demás trabajadores?

Respuesta: No, por ahora no estamos considerando las capacitaciones quizás el próximo año sea favorable para hacerlo.

Interpretación: Se manifiesta una intención de realizar diversas capacitaciones para el futuro de la empresa de esta manera probablemente podría ser favorable para la productividad.

Pregunta: 7 ¿Considera que una persona con discapacidad está preparado para obtener un cargo en la empresa?

Respuesta: Si, porque tiene la preparación obtenida en el transcurso de su carrera para desempeñarse eficientemente en empresas públicas y privadas.

Interpretación: Hoy en día lo primordial es la búsqueda de profesionales con estudios universitarios o técnicos la discapacidad pasaría a un segundo plano ya que la productividad dependerá de sus conocimientos adquiridos y no de sus deficiencias físicas.

Pregunta: 8 ¿Existen políticas de recursos humanos que promueven el buen clima laboral entre los trabajadores, en la que estén incluidos los profesionales con discapacidad?

Respuesta: Si, en la empresa hay un buen clima laboral no todo es trabajo hay momento de relajación, esparcimiento y de conmemorar alguna fecha importante para nosotros por ejemplo como es el día de la persona con discapacidad.

Interpretación: El trabajo se complementa con la efectividad de los resultados y la efectividad es consecuencia de un excelente clima laboral para la empresa Ciego's Message es muy importante interactuar con todos los integrantes del personal esto hace que se respire un ambiente laboral óptimo para los trabajadores además muestra importancia por la persona con discapacidad.

Objetivo específico N°1: Conocer la percepción de ocupabilidad de los comunicadores con discapacidad desde las perspectivas de los jefes de las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo.

Entrevista N°3: Judith Velásquez Avalos

Cargo: Jefe de administración del casino 777

Pregunta 1 ¿En los requerimientos de los puestos de trabajo dentro de los perfiles que solicitan, consideran las características que tienen las personas con discapacidad?

Respuesta: Si, que obtengan una carrera y tengan conocimientos para cumplir sus tareas recomendadas.

Interpretación: Lo más importante es la profesionalidad que muestren y que aporten con sus conocimientos adquiridos en los estudios universitarios.

Pregunta 2 ¿Aplica la normativa laboral en los profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad?

Respuesta: Si, porque dentro de la empresa, tenemos un porcentaje como lo dispone la ley.

Interpretación: Cumplen con lo dispuesto en la normativa laboral para la contratación de personas con discapacidad de esta manera estaría aportando a la sociedad.

Pregunta 3 ¿Qué normas contemplan en la empresa para favorecer el desempeño laboral de una persona con discapacidad?

Respuesta: Las normas son generales para todos. No hay diferencia para nadie. Normas especiales para Jimena no hay.

Interpretación: Se manifiesta la igualdad y equidad de sus trabajadores ya que las normas de algunas empresas pueden perjudicar a algunas personas con discapacidad pero en la empresa "Casino 777" se cumple con lo establecido de forma general.

Pregunta 4¿Cuándo solicita personal con discapacidad los contacta a través de una plataforma virtual específica?

Respuesta: No, realizamos la publicación por escrito, lo hacemos a través de afiches en donde es colocado en la empresa, después el personal se acerca y deja el currículum y nosotros realizamos la selección.

Interpretación: No cuenta con una convocatoria virtual para la contratación de personas con discapacidad más aún se manifiesta las entrevistas personales previa presentación de curriculum vite.

Pregunta 5¿Considera que el estado debería promover mayores oportunidades para los profesionales con discapacidad?

Respuesta: Si, porque está más que comprobado que pueden asumir un rol como cualquier otra persona.

Interpretación: la empresa se muestra equitativa con el personal con discapacidad ya que lo más valioso son los conocimientos y habilidades que pueda aportar en un centro de trabajo.

Pregunta 6¿La empresa considera capacitaciones constantes para el personal con discapacidad como para los demás trabajadores?

Respuesta: Si, las capacitaciones son para todos dentro de ellas tenemos prevención de lavado de activos, sismos, seguridad y salud en el trabajo, etc.

Interpretación: Las capacitaciones se manifiestan primordialmente en la seguridad personal y la integridad del trabajador, además toma medidas convenientes para un trabajador con discapacidad.

Pregunta 7¿Considera que una persona con discapacidad está preparado para obtener un cargo en la empresa?

Respuesta: Si, desde el momento que lo contratamos ella asumió el cargo de asistente.

Interpretación: Se toma la importancia desde que forma parte de la empresa y todo aporte cuenta para las empresas que contratan a un trabajador con discapacidad tal es así que se le otorga un cargo correspondiente.

Pregunta 8 ¿Existen políticas de recursos humanos que promueven el buen clima laboral entre los trabajadores, en la que estén incluidos los profesionales con discapacidad?

Respuesta: Si, en el brief tenemos un artículo del buen ambiente laboral donde están incluidos todos los colaboradores.

Interpretación: Esta específicamente estipulado el buen clima laboral que desean tener para ello son incluidos como parte de la empresa para no vulneración de las normas dentro de una empresa que contrate a una persona con discapacidad.

Objetivo específico N°2: Conocer la percepción de ocupabilidad de los comunicadores con discapacidad desde las perspectivas de los jefes de las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo.

Entrevista N°4: Cecilia Luna García

Cargo: Jefa de Recursos Humanos y comunicaciones

Pregunta 1 ¿En los requerimientos de los puestos de trabajo dentro de los perfiles que solicitan, consideran las características que tienen las personas con discapacidad?

Respuesta: En lo que respecta en el Hospital Belén, tenemos trabajadores con cierta discapacidad. Lo que corresponde a relaciones publicas hay un trabajador nombrado que trabaja años. El obtuvo su plaza como tele comunicador (operador) su perfil para poder postular fueron sus conocimientos. Y su limitación no se tuvo en cuenta ya que el trabajo que iba a realizar estaba al alcance de sus posibilidades.

Interpretación: Se resalta la aptitud del trabajador y la discapacidad pasa a un segundo plano, incluso algunas empresas respetan el nombramiento de sus trabajadores no impide para nada su condición de discapacitado para ser nombrado.

Pregunta 2 ¿Aplica la normativa laboral en los profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad?

Respuesta: Nosotros no tenemos una norma específicamente para las personas con discapacidad. Considero que como seres humanos debemos darles la oportunidad de trabajo ya que tienen diferentes habilidades.

Interpretación: Existen entidades que sin tener la norma que favorece a una persona con discapacidad están debidamente sensibilizadas para generar oportunidades laborales para personas con discapacidad.

Pregunta 3 ¿Qué normas contemplan en la empresa para favorecer el desempeño laboral de una persona con discapacidad?

Respuesta: Las personas con discapacidad para cumplir algunas funciones, dentro del Hospital Belén le brindan las facilidades de acuerdo el tipo de limitación que tiene cada persona. Realizando un trabajo admirable porque se desempeñan como cualquiera otros de sus compañeros y realiza el trabajo con normalidad, el compañerismo y el apoyo es bastante notorio.

Interpretación: Se ha manifestado con mucha satisfacción el aporte de las personas con discapacidad y es porque se les adecua en el área en donde sean más productivos sus habilidades y conocimientos adquiridos en sus estudios universitarios.

Pregunta 4 ¿Cuándo solicita personal con discapacidad los contacta a través de una plataforma virtual específica?

Respuesta: Si, a través de las diferentes convocatorias que realiza el ministerio de trabajo y promoción del empleo.

Interpretación: Las redes sociales y plataformas virtuales ayudan a tener una mayor afluencia en contratación laboral ya sea personas con discapacidad o no.

Pregunta 5 ¿Considera que el estado debería promover mayores oportunidades para los profesionales con discapacidad?

Respuesta: El estado ha puesto mucho interés. Ahora tienen una ley que respetamos y los diferentes beneficios que tienen las personas con discapacidad como es de pagar un 50% en las diferentes actividades que realiza el estado ya sea culturales, deportivas en donde puedan participar.

Interpretación: Mediante las normas del estado se manifestó el apoyo en diferentes actividades deportivas o participativas que decía realizar una persona con discapacidad.

Pregunta 6 ¿La empresa considera capacitaciones constantes para el personal con discapacidad como para los demás trabajadores?

Respuesta: La institución realiza capacitaciones constantemente para las diferentes áreas del Hospital Belén, donde todos estamos considerados pero específicamente para ellos no porque lo consideramos como un trabajador igual que nosotros.

Interpretación: La equidad es primordial en el Hospital de Belén ya que las capacitaciones son de forma general es así que se le considera como un trabajador más haciéndolos parte de la familia del Hospital de Belén.

Pregunta 7 ¿Considera que una persona con discapacidad está preparado para obtener un cargo en la empresa?

Respuesta: Si, porque a pesar de su limitación física, tienen diferentes habilidades y una capacidad muy admirable.

Interpretación: Un persona con discapacidad tiene las mismas habilidades y conocimientos profesionales además de ello sin contar con la limitación física.

Pregunta 8 ¿Existen políticas de recursos humanos que promueven el buen clima laboral entre los trabajadores, en la que estén incluidos los profesionales con discapacidad?

Respuesta: Si en las capacitaciones, en los diferentes eventos que se realizan, en la cual participan y no se sienten discriminados.

Interpretación: Una forma de erradicar con la discriminación en las entidades públicas y privadas es incluir y contar con la presencia del todo el personal ya sea con discapacidad o no esto no ayuda a socializar más y humanizarnos dentro de nuestra entidad.

### CATEGORIZACIÓN DE RESPUESTA

N°	Pregunta	SI		NO		NO SABE	NO OPINA
		N°	%	N°	%	N°	%
1	¿En los requerimientos de los puestos de trabajo dentro de los perfiles que solicitan, consideran las características que tienen las personas con discapacidad?	Cuatro	100%				
2	¿Aplica la normativa						

	laboral en los profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad?	<b>Cuatro</b>	<b>100%</b>				
<b>3</b>	¿Contemplan normas en la empresa para favorecer el desempeño laboral de una persona con discapacidad?	<b>Tres</b>	<b>75%</b>	<b>Uno</b>	<b>25%</b>		
<b>4</b>	¿Solicita personal con discapacidad los contacta a través de una plataforma virtual específica?	<b>Dos</b>	<b>50%</b>	<b>Dos</b>	<b>50%</b>		
<b>5</b>	¿Considera que es estado debería promover mayores oportunidades para los profesionales con discapacidad?	<b>Cuatro</b>	<b>100%</b>				
<b>6</b>	¿En la empresa brindan capacitaciones constantes para el personal con capacidad como para los demás trabajadores?	<b>Tres</b>	<b>75%</b>	<b>Uno</b>	<b>25%</b>		
<b>7</b>	¿Considera que una persona con discapacidad está preparado para asumir un cargo en la institución?	<b>Cuatro</b>	<b>100%</b>				
<b>8</b>	¿Existen políticas de recursos humanos que promueven el buen clima laboral?	<b>Cuatro</b>	<b>100%</b>				

## GUIA DE OBSERVACIÓN

**Objetivo Específico:** Conocer la percepción ocupacional de los comunicadores con discapacidad desde las perspectivas de los empleados/jefes de las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo.

PREGUNTA	INDICADORES		
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. ¿En los requerimientos de los puestos de trabajo dentro de los perfiles que solicitan, consideran las			

características que tienen las personas con discapacidad?	X		
2. ¿Aplica la normativa laboral en los profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad?	X		
3. ¿Contemplan normas en la empresa para favorecer el desempeño laboral de una persona con discapacidad?		X	
4. ¿Solicita personal con discapacidad los contacta a través de una plataforma virtual específica?		X	
5. ¿Considera que el estado debería promover mayores oportunidades para los profesionales con discapacidad?	X		
6. ¿En la empresa brindan capacitaciones constantes para el personal con habilidades especiales como para los demás trabajadores?		X	
7. ¿Considera que una persona con discapacidad está preparado para asumir un cargo en la institución?	X		
8. ¿Existen políticas de recursos humanos que promueven el buen clima laboral?	X		

Objetivo específico N°2: Conocer la percepción de la ocupabilidad de los comunicadores con discapacidad desde la perspectiva de los directores de las escuelas de ciencias de la comunicación de las diferentes universidades de la ciudad de Trujillo.

Entrevista N°1: Sonia Alvarado del Águila

Cargo: Director de escuela de Ciencias de la Comunicación de la universidad César Vallejo

1 ¿Cuál es el aprendizaje que se le brinda al estudiante con discapacidad?

Respuesta: El aprendizaje es general para todos los alumnos .El alumno que pertenece a nuestra escuela y tiene discapacidad tiene el reforzamiento y apoyo académico para que puedan desarrollar sus cursos con facilidad.

Interpretación: Los estudiantes universitarios que tienen una discapacidad, al momento de ingresar a una escuela profesional, debe recibir todas las oportunidades necesarias para su óptimo aprendizaje y desarrollo como persona, es por ello que las universidades deben poner a disposición de su estudiantado tanto el reforzamiento como el apoyo académico; como el caso de la universidad Cesar Vallejo que brinda un soporte académico a los alumnos con discapacidad, generando un óptimo aprendizaje.

2¿Conoce la normativa laboral de las personas con discapacidad y como las fomentan a través de su bolsa de trabajo?

Respuesta: Todos los alumnos con discapacidad o no, ingresan a la bolsa de trabajo. Se les brindan las oportunidades para que se presenten y como sabemos hay una normativa de ofertas laborales para las personas con discapacidad que pueden presentarse bajo ese concepto ellos también constantemente mandar sus currículos.

Interpretación: La normativa laboral estipula que se considere los beneficios para las personas con discapacidad al momento de realizar las entrevistas y convocatorias, para asegurar que las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo, sean reales. La bolsa de trabajo es una red que las universidades ponen al servicio de sus alumnos que están próximos a egresar o ya están graduados, para a través de esta, conseguir un empleo; la igualdad de oportunidades para los alumnos de la Universidad César Vallejo es un claro ejemplo de lo que se debe hacer al respecto.

3¿Qué condiciones se les brinda, dentro de las políticas de servicio a los alumnos con discapacidad?

Respuesta: El tema de acceso al ascensor y si hubiera algún inconveniente se les brinda reforzamiento se le da el apoyo académico. Tenemos toda la normalización que nos piden para el tema de personas con discapacidad.

Interpretación: Se destaca el hecho de que la logística sea la adecuada en todos los ambientes del campus de una universidad, como los ascensores para poder desplazarse por los distintos pisos; y esto se extiende hacia toda la infraestructura, si se tiene en cuenta otros aspectos que también son necesarios.

4¿Ustedes como institución formadora de profesionales, conoce la ubicación laboral de sus egresados con discapacidad?

Respuesta: Sí, no tenemos un número alto de personas con discapacidad en la escuela de ciencias de la comunicación. Tenemos egresados laborando en el gobierno regional y en un casino.

Interpretación: El número de egresados con discapacidad de la escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad César Vallejo es mínimo, y esto les permite conocer el estado laboral en el que se encuentran, así como el lugar donde se ubica su centro de labores.

5. Con respecto a la oferta laboral para egresados en ciencias de la comunicación ¿Cuál es la gestión que desarrolla la dirección de escuela?

Respuesta: Tenemos convenios con varias empresas, donde nos solicitan personas para que trabajen con ellos y estamos constantemente comunicándonos para que puedan postular a un trabajo.

Interpretación: Teniendo en cuenta que las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo para los egresados de Ciencias de la Comunicación es mínima, es oportuno que las escuelas profesionales inciten su inserción laboral en todo tiempo, a través de convenios u otras formas.

6¿Considera que un egresado de su universidad con discapacidad está preparado para desempeñarse en cualquier empresa? ¿Por qué?

Respuesta: Sí, porque los alumnos que han terminado con discapacidad, si han llegado a terminar la carrera, está preparado para desempeñarse en cualquier empresa pública y privada porque tienen conocimientos desde el momento que ingresaron a estudiar.

Interpretación: La preparación universitaria que brindan las universidades públicas o privadas, debe ser en igualdad de condiciones, para de esta manera, garantizar su buen desempeño en el campo laboral. En el caso de la Universidad César Vallejo, según se indica, los pocos egresados con discapacidad de esta escuela, están en la capacidad de ejercer con éxito su carrera profesional.

7¿Alguna empresa/institución les ha solicitado capacitación para personas con discapacidad?

Respuesta: No se ha solicitado capacitaciones para personas con discapacidad.

Interpretación: Existe un bajo índice de requerimiento de capacitación por parte de las identidades públicas y privadas para profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad que ya se encuentran laborando.

8¿Cómo se promueve en la universidad la igualdad de derechos para las personas con habilidades especiales?

Respuesta: Trabajamos el tema de incursión desde trabajos en grupos de los alumnos, no hacemos diferencias con nadie. No solamente en el tema de personas con discapacidad sino en raza, sexo, preferencias sexuales.

Interpretación: Es importante que la igualdad de derechos se presente en la casa de estudios para todos los estudiantes, sin que se pueda discriminar de algún modo a aquellos que son discapacitados; esta se manifiesta a través del respeto de raza, género, idiosincrasia, religión, etc. Destacando que la universidad Cesar Vallejo hace presente de los diferentes derechos.

Objetivo específico N°1: Conocer la percepción de la ocupabilidad de los comunicadores con discapacidad desde la perspectiva de los directores de las escuelas de ciencias de la comunicación de las diferentes universidades de la ciudad de Trujillo.

Entrevista N°2: Luis Eduardo García

Cargo: Director de escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Privada del Norte.

Pregunta 1 ¿Cuál es el aprendizaje que se le brinda al estudiante con discapacidad?

Respuesta: En general es el mismo, pero se les da un cuidado especial porque no tenemos en realidad un porcentaje alto de personas con discapacidad. Tenemos actualmente un joven, pero la universidad tiene su infraestructura diseñada y condicionada para ciertos casos y en el aprendizaje se les un cuidado especial.

Interpretación: Si se habla de igualdad de derechos y oportunidades para los estudiantes con discapacidad, no se puede hacer diferencia en cuanto al aprendizaje que se busca obtener en el estudiantado con discapacidad; sin embargo, es necesario que se tenga en cuenta que sí debe existir un cuidado especial hacia este tipo de estudiantes, a través de la infraestructura (que debe adecuarse a las necesidades), entre otros aspectos que son importantes.

Pregunta 2 ¿Conoce la normativa laboral de las personas con discapacidad y como las fomentan a través de su bolsa de trabajo?

Respuesta: La ley tiene ciertas exigencias para las personas con discapacidad hay que crearles las condiciones para su desempeño sea el óptimo, tenemos una experiencia mínima pero procuramos siempre que sea adecuada para que puedan desempeñarse bien.

Interpretación: En el artículo 49 de la constitución política del Perú, establece que las entidades públicas y privadas deben contar con un porcentaje de personas

con discapacidad trabajando, por un tema de igual de derechos y brindarles la infraestructura adecuada para que trabajen sin dificultad.

Pregunta 3 ¿Qué condiciones se les brinda, dentro de las políticas de servicio a los alumnos con discapacidad?

Respuesta: Se procura crear las condiciones materiales y relaciones interpersonales para que puedan desempeñarse con exigencia dentro de sus propias limitaciones.

Interpretación: Las universidad o en general, los centros de educación superior, deben acogerse a un sistema de autorregulación que les conlleve a implementar políticas de servicio estudiantil superior; que deben velar entre otras cosas, por una adecuada infraestructura y logística para todos sus estudiantes, pero sobre todo para acoger a aquellos que tienen discapacidad.

Pregunta 4 ¿Ustedes como institución formadora de profesionales, conoce la ubicación laboral de sus egresados con discapacidad?

Respuesta: Tenemos un seguimiento cuidadoso, lo realiza el área correspondiente en coordinación de la facultad no solo de los que tiene discapacidad que es una experiencia mínima que tenemos, sino de todos los egresados.

Interpretación: La disposición de una casa de estudios superior para realizar un seguimiento de todos sus egresados a través del área correspondiente, resulta siendo uno de los pilares más importantes para garantizar el éxito laboral de todo profesional. Teniendo en cuenta que un egresado, como puede serlo de ciencias de la comunicación, tiene pocas posibilidades de adquirir un puesto de trabajo, es aún más necesario que se realice este seguimiento.

Pregunta 5. Con respecto a la oferta laboral para egresados en ciencias de la comunicación ¿Cuál es la gestión que desarrolla la dirección de escuela?

Respuesta: La dirección de escuela coordina con un área específica que se dedica a la colocación laboral de los estudiantes y brindarles las condiciones para que realicen prácticas pre-profesionales

Interpretación: Es importante que las escuelas académicos profesionales de una universidad, dispongan de un área idónea para establecer contacto con las empresas y entidades a fin de conseguir plazas para los estudiantes que están próximos a egresar, en calidad de prácticas pre profesionales. De esta manera, se abre una posibilidad de que el estudiante consiga empleo.

Pregunta 6 ¿Considera que un egresado de su universidad con discapacidad está preparado para desempeñarse en cualquier empresa ? ¿Por qué?

Respuesta: No tenemos la experiencia de un egresado con una discapacidad severa, pero si, ya que la formación es seria y sabemos bien que hay ciertas limitaciones por su propia discapacidad física pero procuramos crearles todas las condiciones para que su formación sea idéntica a la que tiene el resto de estudiantes.

Interpretación: A pesar de no contar con un caso de discapacidad severa, la universidad privada del norte considera dentro de sus políticas de servicio, el hecho de brindar una formación seria y equitativa a todo su estudiantado, sin excepción alguna.

Pregunta 7 ¿Alguna empresa/institución les ha solicitado capacitación para personas con discapacidad? Mencione

Respuesta: En la facultad de comunicaciones aún no.

Interpretación: Las empresas en la ciudad de Trujillo, se muestran reacias a contratar un servicio de capacitación, al menos eso se evidencia según la declaración del escritor Luis Eduardo García, director de la escuela de comunicaciones de la Universidad Privada del Norte, quien asegura que no hay requerimientos en su facultad para brindar capacitaciones.

Pregunta 8 ¿Cómo se promueve en la universidad la igualdad de derechos para las personas con habilidades especiales?

Respuesta: El tratamiento es inclusivo la universidad se caracteriza por que su tratamiento es abierto, respetuoso y consiente que hay que tratarlos como se trata a las personas es igual de derechos.

Interpretación: La inclusión es clave en el desarrollo académico profesional de un estudiante con discapacidad; este requiere que se le respete como persona, que el trato se muestre equitativo y consistente en cuanto al aprendizaje. De esta manera, se puede lograr que el desarrollo profesional sea óptimo.

Objetivo específico N°1: Conocer la percepción de la ocupabilidad de los comunicadores con discapacidad desde la perspectiva de los directores de las escuelas de ciencias de la comunicación de las diferentes universidades de la ciudad de Trujillo.

Entrevista N°3: Janeth Velásquez Gálvez

Cargo: Director de escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Privada Antenor Orrego

1 ¿Cuál es el aprendizaje que se le brinda al estudiante con discapacidad?

El aprendizaje que se le brinda al estudiante con discapacidad es igual para un estudiante que no tiene discapacidad. Pero en el tema de reforzamiento, brindamos las facilidades para un mejor desempeño académico.

Interpretación: El aprendizaje que se les brinda a los alumnos en la universidad es general, incluyendo al estudiante que tiene una limitación física. Pero respecto al reforzamiento académico se les brinda las condiciones óptimas para poder ejercer su estudios con normalidad.

2¿Conoce la normativa laboral de las personas con discapacidad y como las fomentan a través de su bolsa de trabajo?

Si, la universidad internamente maneja a través de la bolsa de trabajo con las diferentes empresas que requieren personal para que trabajen.

Interpretación: Respecto a la normativa laboral en la universidad trata de llevar los mejores beneficios para sus alumnos al momento de postular a un empleo a través de la bolsa de trabajo, facilitando al estudiante a conseguir un empleo.

3¿Qué condiciones se les brinda, dentro de las políticas de servicio a los alumnos con discapacidad?

Las condiciones que se les brinda al alumno con discapacidad es el reforzamiento de clases, el área de bienestar social si puede ocurrir algún percance y la facilidad que tiene el alumno para llegar a estudiar en este caso el ascensor.

Interpretación: Las condiciones que se les brinda a los estudiantes con discapacidad en la universidad es adecuada ya que cuenta con ascensores para poder desplazarse por los distintos pisos, la infraestructura y el área de bienestar social que les permite al estudiante con discapacidad una inmediata atención en caso de un accidente. Contando con un sistema de autorregulación de calidad dentro de la universidad.

4¿Ustedes como institución formadora de profesionales, conoce la ubicación laboral de sus egresados con discapacidad?

Si, lo maneja la universidad internamente en el área de la bolsa de trabajo.

Interpretación: La universidad tiene un cuidado especial en lo que respecta a la ubicación laboral de los egresados, realiza un seguimiento constante que permite estar en contacto con ellos. Generando una buena relación de la universidad con el egresado.

5. Con respecto a la oferta laboral para egresados en ciencias de la comunicación ¿Cuál es la gestión que desarrolla la dirección de escuela?

Brindamos oportunidades a los estudiantes para que trabajen en el canal y con las diferentes empresas que solicitan personal a la universidad.

Interpretación: La facultad de ciencias de la comunicación brinda a los alumnos la oportunidad de conseguir vacantes por medio de las facilidades que le brinda la universidad.

6 ¿Considera que un egresado de su universidad con discapacidad está preparado para desempeñarse en cualquier empresa? ¿Por qué?

Sí, porque desde el momento que terminé la carrera está debidamente preparado por los conocimientos obtenidos y por la preparación de la universidad.

Interpretación: Se tiene conocimiento del grado de preparación y conocimientos adquiridos dentro de la universidad y se muestra una capacidad en la afirmación del convencimiento del estudiante.

7 ¿Alguna empresa/institución les ha solicitado capacitación para personas con discapacidad? Mencione

No se ha solicitado capacitaciones para personas con discapacidad.

Interpretación: Existe un bajo índice de requerimiento de capacitación por parte de las identidades públicas y privadas para profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad que ya se encuentran laborando.

8 ¿Cómo se promueve en la universidad la igualdad de derechos para las personas con discapacidad?

A través de actividades de incursión donde participan todos los alumnos sin importar su condición.

Interpretación: Es importante que la igualdad de derechos se haga presente en la universidad para los estudiantes, sin que se pueda discriminar de algún modo a aquellos que son discapacitados. Promoviendo la equidad de géneros entre los alumnos.

Objetivo específico N°1: Conocer la percepción de la ocupabilidad de los comunicadores con discapacidad desde la perspectiva de los directores de las escuelas de ciencias de la comunicación de las diferentes universidades de la ciudad de Trujillo.

Entrevista N°1: Janeth Velásquez Gálvez

Cargo: Directora de escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Privada Antenor Orrego

1 ¿Cuál es el aprendizaje que se le brinda al estudiante con discapacidad?

Respuesta: En proceso de enseñanza y aprendizaje un estudiante es admitido en todas las condiciones iguales de cualquier estudiante dependiendo de su desempeño y voluntad de trabajo, creo que va a tener un rendimiento igual o mejor que otro estudiante eso es relativo pero el trato que se les brinda es igualitario.

Interpretación: Lo más importante para el aprendizaje de un universitario con discapacidad es adaptarlo a la sociedad estudiantil de esta manera tendrá igual o mejor rendimiento académico en sus estudios superiores.

2 ¿Conoce la normativa laboral de las personas con discapacidad y como las fomentan a través de su bolsa de trabajo?

Respuesta: En parte las conozco .En la facultad no realizamos bolsa de trabajo lo realiza la universidad en general. La normativa de la bolsa para esos temas generalmente estas aplicadas a las empresas que tienen que tener un porcentaje de contrato de personas con discapacidad.

Interpretación: Tanto la universidad como las empresas están precocinadas por la estabilidad profesional y laboral de una persona con discapacidad, es por ello que conjuntamente con el estado se estipula un porcentaje de personas con discapacidad obligatoriamente ser contratadas en entidades públicas y privadas .

3 ¿Qué condiciones se les brinda, dentro de las políticas de servicio a los alumnos con discapacidad?

Respuesta: Tienen los mismos servicio. Ya por una cuestión de calidad humana los compañeros y docentes por propia formación les brindan cariño y protección. Brindándoles un bienestar en la carrera.

Interpretación: La infraestructura esta adecuada en algunos puntos para la facilidad de transito de las personas con discapacidad además de ello el apoyo emocional es importante en este sentido compañeros y docentes brindan el apoyo correspondiente.

4 ¿Ustedes como institución formadora de profesionales, conoce la ubicación laboral de sus egresados con discapacidad?

Respuesta: Tenemos una sola egresada que está trabajando en radio.

Interpretación: Se realiza el seguimiento correspondiente de una egresada de la escuela profesional de ciencias de la comunicación que manifiesta sus habilidades en el área de Radio.

5. Con respecto a la oferta laboral para egresados en ciencias de la comunicación ¿Cuál es la gestión que desarrolla la dirección de escuela?

Respuesta: La oferta laboral es de libre mercado, no creo que por una cuestión que puede haber en la escuela puede generar ese tipo de trabajo, creo es cuestión de ministerio de trabajo que tiene que aplicar las normas y ver la conformidad en las empresas.

Interpretación: No cuentan actualmente con un convenio para las oportunidades laborales para un profesional con discapacidad, debido a esto se manifiesta el libre mercado.

6¿Considera que un egresado de su universidad con discapacidad está preparado para desempeñarse en cualquier empresa? ¿Por qué?

Respuesta: No, porque ni siquiera los que no tienen discapacidad muchas veces salen preparados para desempeñarse en cualquier empresa. Es una carrera que tiene muchos campos profesionales y especialidades. De las competencias básicas que tiene que tener un comunicador sale con esas competencias.

Interpretación: Claramente se manifiesta una desconfianza en sus egresados de ciencias de la comunicación, claramente se debe al poco seguimiento que se realiza de los egresados de Ciencias de la comunicación.

7¿Alguna empresa/institución les ha solicitado capacitación para personas con discapacidad? Mencione

Respuesta: No, nos han solicitado

Interpretación: Es necesario realizar dichos convenios de oportunidades laborales para que pueda crecer la demanda de profesionales en ciencias de la comunicación.

8¿Cómo se promueve en la universidad la igualdad de derechos para las personas con discapacidad?

Respuesta: La igualdad de derechos esta en tratarnos como cualquier persona normal, como cualquier estudiante que ingresa a nuestra universidad, no lo categorizamos, estereotipamos, cada uno de nosotros lo respeta como una persona que ingresa a nuestra casa de estudios y a nuestra carrera y es uno más de nosotros .Los alumnos porque son sus compañeros de clases siempre los tratan con mucho cariño.

Interpretación: El apoyo emocional se manifiesta de parte de compañeros y docentes siendo así el trato equitativo para todos dentro de las instalaciones de la universidad.

### CATEGORIZACIÓN DE RESPUESTA

N°	Pregunta	SI		NO		NO SABE	NO OPINA
		N°	%	N°	%	N°	%
1	¿Se le brinda un aprendizaje adecuado al estudiante con discapacidad?	Cuatro	100%				
2	¿Conoce la normativa laboral de las personas con discapacidad?	Cuatro	100%				

3	¿Se les brinda condiciones dentro de las políticas de servicio?	Cuatro	100%				
4	¿Conoce la ubicación de los egresados con discapacidad?	Cuatro	100%				
5	¿Desarrolla alguna gestión con respecto a la oferta laboral de los egresados de ciencias de la comunicación con discapacidad?	Cuatro	100%				
6	¿Considera que un egresado de su universidad está preparado para desempeñarse en cualquier empresa?	Cuatro	100%				
7	¿Alguna empresa les ha solicitado capacitación para personas con discapacidad?			Cuatro	100%		
8	¿Promueve en la universidad la igualdad de derechos para las personas con discapacidad?	Cuatro	100%				

## GUIA DE OBSERVACIÓN

**Objetivo Específico:** Conocer la percepción de la ocupabilidad de los comunicadores con discapacidad desde la perspectiva de los directores de las escuelas de ciencias de la comunicación de las diferentes universidades de la ciudad de Trujillo.

PREGUNTA	INDICADORES		
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. ¿Se le brinda un aprendizaje favoreciendo al	X		

estudiante con discapacidad?			
2. ¿Conoce la normativa laboral de las personas con discapacidad?	X		
3. ¿Se les brinda condiciones dentro de las políticas de servicio?	X		
4. ¿Conoce la ubicación de los egresados con discapacidad?	X		
5. ¿Desarrolla alguna gestión con respecto a la oferta laboral de los egresados de ciencias de la comunicación con discapacidad?	X		
6. ¿Considera que un egresado de su universidad está preparado para desempeñarse en cualquier empresa?	X		
7. ¿Alguna empresa les ha solicitado capacitación para personas con discapacidad?			X
8. ¿Promueve en la universidad la igualdad de derechos para las personas con discapacidad?	X		

#### IV. Discusión de Resultados:

De manera específica, uno de nuestros objetivos era analizar la relación existente entre las variables contextuales amplias (Valores y estereotipos sociales, normativa laboral, políticas, sistemas formativos y accesibilidad del empleo) y las variables personales actuales (redes de apoyo, formación y titulación, competencias personales y pertenencia a alguna minoría o grupo social), con el objetivo de conocer la percepción ocupacional de los comunicadores con

discapacidad desde las perspectivas de los empleados/jefes de las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo.

#### **-Valores y estereotipos sociales.**

En relación al primer factor analizado: valores y estereotipos sociales, hemos podido ver que la mayoría de las entidades públicas y privadas (Gobierno Regional, Casino777, Hospital Belén y Masajes de los ciegos), en cuanto a los requerimientos para los puestos de trabajo dentro de los perfiles que solicitan, consideran características que poseen las personas con discapacidad; en este caso, las habilidades y conocimientos que ofrecen los universitarios a pesar de su condición física, la capacitación correspondiente del empleado para poder responder óptimamente a las metas que debe cumplir y, se resalta la aptitud y la profesionalidad que desarrollen en las diferentes trabajos que se les brinda, pasando a un segundo plano la discapacidad.

#### **-Normatividad Laboral**

Acerca de este factor, las entidades públicas y privadas aplican la normativa laboral para los profesionales de ciencias de la comunicación, como lo dispone la constitución política del Perú, en la ley 29973 (Ley general de la personas con discapacidad), establecido en el artículo 49 **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%.** Destacando la importancia que tienen en cuenta distintas, las habilidades y aptitudes del profesional con discapacidad. De esta manera logrando disminuir el índice de rechazo que actualmente se presenta en las diferentes empresas, respecto a las normas y leyes que protege y resguarda a una persona con discapacidad. Brindándoles más oportunidades que a una persona sin discapacidad, dando cumplimiento a lo dispuesto en la normativa laboral para la contratación de personas con discapacidad.

#### **-Políticas y sistemas formativos:**

Respecto de las entidades públicas y privadas acerca que si contemplan normas para favorecer el desempeño laboral de los profesionales con discapacidad, podemos decir que no existe una normatividad interna en los centros laborales públicos y privados; todavía existen limitaciones en la aplicabilidad, mientras que otros centros laborales tratan de brindar las facilidades para los discapacitados y de esta manera, contribuir para su adaptabilidad y desempeño en sus labores.

#### **-Redes de Apoyo:**

En las entidades públicas y privadas de la ciudad de Trujillo, podemos decir que algunas empresas utilizan una plataforma virtual (Redes de Apoyo) específica para solicitar personal, entre estos, aquellos con habilidades diferentes. En este caso el ministerio de trabajo y promoción del empleo es la entidad que se encarga de implementar políticas y programas de generación y mejora del empleo tanto en el sector público, como en el privado. En las entidades se manifiesta notablemente las oportunidades de trabajo para el profesional con discapacidad, mediante una página web que facilita la comunicación para la obtención del puesto de trabajo, permitiendo que las redes sociales y plataformas virtuales ayuden a tener una mayor multitud en contratación laboral ya sea personas con discapacidad o no. Por otro lado, para algunas empresas es mejor y apropiada la entrevista personal para la obtención del trabajo que solicita una persona con discapacidad.

#### **-Accesibilidad del empleo:**

Los jefes de las entidades públicas y privadas, consideran que el estado, gobiernos regionales, gobiernos locales y empresas privadas deberían de brindar mayores oportunidades a las personas con discapacidad a través de un enfoque de conciencia social con el objetivo de erradicar la discriminación que existe en la actualidad hacia las personas con discapacidad, permitiendo una mejor calidad de vida para estas personas.

#### **-Formación y titulación:**

Las entidades públicas y privadas consideran que se debe tener en cuenta las capacitaciones para todo el personal en general con el fin de obtener una mejor

productividad en los trabajadores; hay que tener en cuenta también a aquellas personas que laboran y que son discapacitados, ya que presentar alguna limitación física, no es motivo para que se le margine de alguna actividad de esparcimiento. Especialmente en la seguridad personal y la integridad del trabajador, además de toma medidas convenientes para un trabajador con discapacidad.

#### **-Competencias personales:**

Por otro lado, las identidades públicas y privadas consideran que una persona con discapacidad está preparada para obtener un cargo en la empresa ya que posee las mismas habilidades y conocimientos profesionales, sin contar con la limitación física. En este caso no hay capacitaciones exclusivamente para las personas con discapacidad debido a que no existe un número alto de personas con discapacidad laborando en empresas o entidades. A través de nuestros resultados identificados podemos aseverar que las competencias personales para una persona con discapacidad son irrefutables, ya que está preparada para obtener un cargo en alguna empresa o entidad. Estos resultados guardan relación con Zebalza. M (2003) <<Las competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional>>. Ediciones Madrid S.A. Que resalta

#### **-Pertenenencia a alguna minoría o grupo social:**

En las diferentes entidades públicas y privadas existen políticas de recursos humanos que promueven el buen clima laboral entre los trabajadores y, de esta manera, generar una buena relación entre ellos. La comunicación y la participación de cada uno de los colaboradores de la empresa o institución, juegan un papel importante para evitar el rechazo o bullying laboral contra una persona con discapacidad, ayudando a la integración social entre los trabajadores y estableciendo vínculos sólidos entre ellos.

El objetivo específico del estudio es conocer la percepción de la ocupabilidad de los comunicadores con discapacidad desde la perspectiva de los directores de las escuelas de ciencias de la comunicación de las diferentes universidades de la ciudad de Trujillo .En ese sentido, podemos decir que hemos podido realizar dicha evaluación a través de una entrevista a los directores de escuela de ciencias de la

comunicación de las diferentes universidades (Universidad César Vallejo, Universidad Privada Antenor Orrego, Universidad Nacional de Trujillo, Universidad Privada del Norte). Podemos decir que el aprendizaje que se les brindan a los estudiantes universitarios que tienen una discapacidad, es óptimo y permite el desarrollo como persona; es por ello que las universidades deben poner a disposición de su estudiantado tanto el reforzamiento como el apoyo académico, podemos indicar que el trato que se les brinda es igualitario. Respecto a la normativa laboral de los alumnos con discapacidad, las universidades tienen ciertas exigencias dentro de su política de servicio que se adecua para ellos, puesto que deben de brindarles las condiciones necesarias para su desempeño, evaluando las diferentes empresas que necesitan personal para que las condiciones de trabajo sean las adecuadas para los alumnos y egresados que presentan alguna discapacidad o no. En las condiciones de las políticas de servicio que se les brindan a los alumnos con discapacidad, las universidades por medio de un sistema de autorregulación les permiten implementar políticas de servicio estudiantil superior; velando por el cuidado del alumno. Es por ello que cuentan con una adecuada infraestructura y logística para todos sus estudiantes, pero sobre todo para acoger a aquellos que tienen discapacidad. Respecto a la ubicación laboral de los egresados que presentan alguna limitación física, los directores de escuela tienen conocimiento, donde actualmente se encuentran trabajando; por ello realizan un seguimiento de parte de la universidad para tener conocimientos de sus logros obtenidos y sobre todo, de sus condiciones laborales.

Por otro lado, la oferta laboral y la gestión que desarrolla la dirección de escuela es la coordinación con el área de bolsa de trabajo para establecer contacto con las empresas y entidades a fin de conseguir plazas para los estudiantes que están próximos a egresar. De esta manera, se abre una posibilidad de que el estudiante consiga empleo.

Asimismo los directores de las escuelas de ciencias de la comunicación consideran que un egresado con discapacidad de su universidad, está preparado para desempeñarse en cualquier empresa por la formación académica que se les brinda en el momento oportuno, preparación y conocimientos adquiridos dentro de

la universidad que garantizan su buen desempeño en el campo laboral y ejercer con éxito su carrera profesional.

Actualmente ninguna empresa o institución les ha solicitado capacitaciones a las universidades. Con respecto a la igualdad de derechos para los alumnos con discapacidad, comienzan promoviendo la equidad de géneros entre los alumnos incluyendo a los alumnos con discapacidad a través de trabajos en grupos, no haciendo diferencias con ningún estudiante.

El objetivo general del estudio es conocer la percepción de la ocupabilidad de los egresados de ciencias de la comunicación con discapacidad de la ciudad de Trujillo. John, R. en la theory of Justice, intenta resolver la problemática justicia distributiva a través de los principios de equidad y libertad para las personas con discapacidad, buscando que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades y logren ser incluidos en el ámbito laboral. A nivel general, diversos estudios han constatado que la situación laboral de los titulados universitarios no es buena, no solo a nivel macroeconómico, sino también desde la percepción de los propios egresados con discapacidad en el periodo de la universidad al mercado de trabajo se puede resumir que la mayoría de egresados con discapacidad al momento de postular a un empleo la mayoría no se han sentido discriminados porque en el artículo 48 de la constitución del Perú dice que el “Ministerio de trabajo y promoción del empleo y Gobiernos Regionales, a través del mecanismo de la ventanilla única de promoción del empleo, garantiza a las personas con discapacidad la accesibilidad a los servicios de empleo, empleabilidad y emprendimiento que se articulan mediante dicho mecanismo” ,brindándoles la oportunidad de obtener un empleo sin ser discriminados. Respecto a la normativa laboral los egresados con discapacidad de ciencias de la comunicación conocen acerca de los beneficios que el estado les ofrece por la limitación física, establecido en el artículo 48 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%.

En las áreas donde se desempeñan los egresados con discapacidad en algunas entidades brindan algunas normas para que favorezcan el buen desempeño y de

esta manera ayuda a contribuir para su adaptabilidad y ocupación en sus labores. En otras entidades porque no existe un número considerable de personas con discapacidad laborando, no se tiene en cuenta la disposición de normas que favorezcan el desempeño laboral. Por otro lado, los egresados consideran que las redes de apoyo brindan oportunidades laborales para ellos. A través del Ministerio de trabajo y promoción del empleo que se encarga de implementar políticas y programas de generación y mejora del empleo tanto en el sector público, como en el privado. Es por ello que, a través de las redes de apoyo, se promueven a través de las convocatorias. Mientras tanto otros no opinan de la misma manera.

Por otro lado, en la actualidad la accesibilidad laboral de personas con discapacidad se encuentra en un estado endeble y esto se debe a que las empresas y/o entidades públicas, no asumen un verdadero compromiso en cuanto a contrataciones de personas discapacitadas.

Los egresados en su condición de trabajador deben de tener capacitaciones por parte de las entidades públicas y privadas, donde se encuentran trabajando, pero la mayoría no cumple con ello. Ya que los profesionales discapacitados no son debidamente capacitados por la limitación física sino que las entidades creen convenientes que las capacitaciones se desarrollen en general por lo que no hay un número alto de personas con discapacidad.

Los egresados consideran que se sienten debidamente preparados para asumir cualquier función dentro de la empresa por la formación académica, tanto teórica y práctica y la experiencia obtenida en el trabajo. Y porque poseen cualidades, capacidades, conocimientos y competencias, de la misma manera que cualquier otra persona que no tiene discapacidad; por ello, se debe tener en cuenta, en igual de oportunidades, al momento de designar cargos en empresas o entidades del estado. Por otro lado en el trabajo existe un buen clima laboral que permite establecer un mejor vínculo entre ellos. Y lograr un buen desempeño en el área correspondiente por el apoyo mutuo que se brindan cada uno de ellos.

## **V. Conclusiones:**

Se concluye que los profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad al postular a un trabajo, la mayoría no evidenciaron discriminación hacia su persona. Permitiendo establecer mayores vínculos en el entorno laboral y desempeñando un excelente trabajo en las entidades públicas y privadas de la ciudad de Trujillo.

Por otro lado los profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad conocen acerca de la normativa laboral de la constitución política del Perú, según establece el artículo 49 que dice : “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%.Brindándoles la oportunidad de pertenecer a una entidad pública y privada y de esta manera logren desarrollar las diferentes habilidades que presentan”.

Así mismo los profesionales de ciencias de la comunicación que presentan alguna limitación física, se encuentran debidamente preparados para asumir cualquier función que se les puede establecer en la entidad por las cualidades, capacidades, habilidades, conocimientos y competencias que poseen. En lo personal como en lo profesional.

En lo que se refiere a las capacitaciones para los profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad en el centro de trabajo, consideran capacitaciones constantes para el personal en general pero no precisamente para las personas con discapacidad.

En los centros de trabajo los profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad presentan un excelente clima laboral en las entidades públicas y privadas donde se encuentran laborando. Evidenciando que existe compañerismo entre ellos ya que se ayudan mutuamente para la elaboración de un buen trabajo.

En lo que se refiere a la accesibilidad a los puestos de trabajo para los profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad concluyen que existe un bajo índice por parte de las empresas y/o entidades públicas, por lo que no asumen un verdadero compromiso en cuanto a contrataciones de personas discapacitadas.

Se concluye que las facultades de ciencias de la comunicación de las diferentes universidades de la ciudad de Trujillo, brinda a los alumnos con discapacidad una preparación académica especial para ellos, ofreciendo la disposición de tener un óptimo aprendizaje en lo teórico y práctico.

Por otro lado las universidades tienen un sistema de autorregulación que les conlleva a implementar las políticas de servicio estudiantil superior; con una adecuada infraestructura y logística para los alumnos, en especial con discapacidad. Accediendo a las facilidades que la universidad brinda a los estudiantes que presentan una limitación en el momento del aprendizaje.

Asimismo las universidades evalúan las mejores ofertas laborales de las diferentes empresas a través de la bolsa de trabajo para que los alumnos y egresados adquieran una vacante de trabajo y de esta manera tengan la oportunidad de pertenecer a una empresa con todos los beneficios de la ley. En especial para los alumnos con discapacidad.

## **VI. Recomendaciones:**

### **A LOS EGRESADOS DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN CON DISCAPACIDAD**

Que tengan en cuenta la normativa con la que el estado peruano ha tenido a bien velar por sus derechos, en cuanto a la accesibilidad de los puestos de trabajo, tanto en empresas o entidades.

Además que deben comprometerse con la labor que realizan y no caer en prejuicios que solamente terminarían por mutilar sus capacidades que han desarrollado en contraparte de sus limitaciones.

### **A LOS JEFES DE ENTIDADES O EMPRESAS**

Que respeten la normativa dispuesta por el estado peruano y brinden la oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

Que dispongan de toda la infraestructura y logística necesaria para que las personas con discapacidad puedan ejercer su labor sin problema alguno.

Que las entidades públicas y privadas apliquen con lo señalado en la constitución política del Perú en la ley 29973(Ley general para la persona con discapacidad) que establece en el artículo 49 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%.Promoviendo mayores oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad.

Que las entidades públicas y privadas realicen capacitaciones precisamente para los profesionales con discapacidad en su centro de trabajo, brindándoles las herramientas necesarias para desarrollarse profesionalmente y en lo personal.

### **A LOS DIRECTORES DE ESCUELAS DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

Que estén constantemente buscando espacios laborales para sus egresados con discapacidad y puedan emitir ofertas a todos.

Que las entidades públicas y privadas contemplen normas dentro de la institución que favorezcan a las personas con discapacidad para un óptimo desempeño y de esta manera. Teniendo un mayor compromiso para las personas que presentan alguna limitación.

## **VII.REFERENCIAS**

Álvaro, J.L. y Garrido, A. (2005). Desempleo, salud y exclusión social.  
Revista Red Social Interactiva, 6, 1-20.

Arnaz, J. (1988) La planeación curricular. México: Trillas.

- Arévalo P. (2006) Percepción de violencia y factores asociados según usuarios de un consultorio y postas de salud. Ciencia y Enfermería.
- Blanch, J.M. (1990). Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social. Barcelona: PPU.
- Cano, J. (2007). "Las competencias de los docentes". España, Madrid: MEC.
- Cobas, N. (2015). Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral. (Tesis para obtener el grado de maestría en ciencias con orientación en gestión e innovación del diseño.) Universidad Autónoma de Nuevo León, México.  
Recuperado de:  
<http://eprints.uanl.mx/9720/1/1080259509.pdf>
- CONADIS. (s.f.). Programa Nacional para el Desarrollo de las personas con Discapacidad.
- De León, K. (2014). Los profesionales con discapacidad visual y su incorporación al mercado laboral en los medios de comunicación social. (Tesis para obtener el título de licenciado en Ciencias de la Comunicación). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.  
Recuperado de:  
[http://www.repositorio.usac.edu.gt/1713/1/16\\_1159.pdf](http://www.repositorio.usac.edu.gt/1713/1/16_1159.pdf)
- Del Águila, U. (2011) Análisis y Evaluación del Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad Aportes de la Gerencia Social para mejorar las políticas de discapacidad en el Perú. (Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Gerencia Social), Universidad Católica del Perú, Lima.  
Recuperado de:  
[file:///C:/Users/HP/Downloads/DEL\\_AGUILA\\_UMERES\\_LUIS\\_IGUALDAD\\_DISCAPACIDAD.pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/DEL_AGUILA_UMERES_LUIS_IGUALDAD_DISCAPACIDAD.pdf)
- Gallart, J. (1995). "Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. Curso subregional de formación de gerentes de educación Técnico-Profesional". España: CINTERFOR.

Guedez, V (1992) "Lineamientos teóricos para la definición de perfiles profesionales" .Costa Rico: Centro de Evaluación Académica.

Huamán, C. (2014) Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica(tesis para obtener el grado de título profesional), Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. Recuperado de :  
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/362/TP%20-%20UNH%20DERECHO%200009.pdf?sequence=1>

Noel, M. (2004) Estrategias de comunicación para incluir a las personas con discapacidad en el mundo del trabajo (Tesis para obtener el título de licenciada en ciencias de la Comunicación), en la Universidad Nacional de Trujillo.

Monclús, A. (2000).Formación y empleo: enseñanza y competencias. Granada: Comares ediciones.

Montilla, P.(2006) Factores que incrementan la ocupabilidad de las personas que demandan empleo: los factores psicosociales en la inserción laboral. Recuperado de:  
[http://190.104.117.163/2014/mayo/tutores/contenido/ponencias/1\\_Version%20final%20del%20Curso%20Regional/Modulos%20intermediacion%20y%20orientacion/Materiales%20conceptuales/U3FACT~1.PDF](http://190.104.117.163/2014/mayo/tutores/contenido/ponencias/1_Version%20final%20del%20Curso%20Regional/Modulos%20intermediacion%20y%20orientacion/Materiales%20conceptuales/U3FACT~1.PDF)

Martínez, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de reinserción laboral. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 26, 65-90

San Román, S. (2016) En su blog brinda información acerca de la ocupabilidad. Recuperado de:  
<http://www.blogempleo.org/2016/04/definicion-de-ocupabilidad-2.html>

ONU (2007). Derechos humanos y personas con discapacidad en el Perú: avances y perspectivas.

Plan de Acción para las personas con discapacidad 2003-200. Recuperado de:

[file:///C:/Users/HP/Documents/2CONCEPTO%20DE%20DISCAPACIDAD 2.pdf](file:///C:/Users/HP/Documents/2CONCEPTO%20DE%20DISCAPACIDAD%202.pdf)

Zabalza, M. (2003) "Las competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional". Ediciones Madrid S.A.

# ANEXOS

## ENTREVISTA

La siguiente guía de entrevista tiene como objetivo conocer la percepción de los egresados en ciencias de la comunicación con discapacidad sobre su condición de ocupabilidad.

Las respuestas serán utilizadas con fines académicos.

### I).INSTRUCTIVO

A continuación se presenta una serie de preguntas las cuales deben responder de acuerdo a su criterio.

Institución:

1¿En el transcurso de todo este tiempo de haber egresado de la carrera de ciencias de la comunicación al postular a un empleo se ha sentido discriminado? De qué manera.

2¿Conoce usted la normativa laboral para postular a un trabajo? De ser su respuesta si, mencione

3¿En su centro de trabajo hay algunas normas que favorezcan a las personas con discapacidad para su mejor desempeño?

4¿Considera que las redes de apoyo brindan oportunidades laborales a los egresados de ciencias de la comunicación con habilidades especiales. De qué manera.

5¿Cómo considera la accesibilidad a los puestos de trabajo de las personas con habilidades especiales?

6¿La empresa brinda capacitaciones en las áreas de su carrera? Con que frecuencia.

7¿Considera que se encuentra preparado para asumir cualquier función dentro de la empresa? ¿Por qué?

8¿Sus compañeros de trabajo lo consideran y ayudan en el desempeño de sus funciones?

## **ENTREVISTA**

Esta entrevista tiene como objetivo conocer la percepción de la ocupabilidad de los comunicadores con habilidades especiales desde la perspectiva de los directores de las escuelas de ciencias de la comunicación de las diferentes universidades.

Las respuestas serán utilizadas con fines académicos.

### **I).INSTRUCTIVO**

A continuación se presenta una serie de preguntas las cuales deben responder de acuerdo a su criterio.

Universidad \_\_\_\_\_

- 1 ¿Cuál es el aprendizaje que se le brinda al estudiante con discapacidad?
- 2 ¿Conoce la normativa laboral de las personas con discapacidad y como las fomentan a través de su bolsa de trabajo?
- 3 ¿Qué condiciones se les brinda, dentro de las políticas de servicio a los alumnos con discapacidad?
- 4 ¿Ustedes como institución formadora de profesionales, conoce la ubicación laboral de sus egresados con discapacidad?
5. Con respecto a la oferta laboral para egresados en ciencias de la comunicación ¿Cuál es la gestión que desarrolla la dirección de escuela?
- 6 ¿Considera que un egresado de su universidad con discapacidad está preparado para desempeñarse en cualquier empresa ? ¿Por qué?
- 7 ¿Alguna empresa/institución les ha solicitado capacitación para personas con discapacidad? Mencione
- 8 ¿Cómo se promueve en la universidad la igualdad de derechos para las personas con habilidades especiales?

## **ENTREVISTA**

La presente entrevista tiene como objetivo conocer la percepción ocupacional de los comunicadores discapacitados desde las perspectivas de los empleados/jefes de las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo.

Las respuestas serán utilizadas con fines académicos.

### I). INSTRUCTIVO

A continuación se presenta una serie de preguntas las cuales deben responder de acuerdo a su criterio.

Área \_\_\_\_\_

Cargo \_\_\_\_\_

1. ¿En los requerimientos de los puestos de trabajo dentro de los perfiles que solicitan, consideran las características que tienen las personas con discapacidad? Mencione.

2. ¿Aplica la normativa laboral en los profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad? Cómo lo aplica.

3. ¿Qué normas contemplan en la empresa para favorecer el desempeño laboral de una persona con discapacidad?

4. ¿Cuándo solicita personal con discapacidad los contacta a través de una plataforma virtual específica? ¿Por qué?

5. ¿Considera que es estado debería promover mayores oportunidades para los profesionales con discapacidad?

6. ¿La empresa considera capacitaciones constantes para el personal con habilidades especiales como para los demás trabajadores?

7. ¿Considera que una persona con discapacidad está preparado para asumir un cargo en la institución?

8. ¿Existen políticas de recursos humanos que promueven el buen clima laboral entre los trabajadores, en la que estén incluidos los profesionales con discapacidad? Mencionar

## VALIDACIÓN

El presente instrumento de la guía de entrevista es para recoger información sobre la "La percepción de la ocupabilidad de los comunicadores profesionales con discapacidad en la ciudad de Trujillo, 2017", fue validado por juicio de experto a cargo del Lic. Narzo Sáez Valle, con DNI 17920954, con cargo de docente de la escuela profesional de Ciencias de la Comunicación de la universidad Nacional de Trujillo cuyo informe se adjunta al presente.

## INFORME DE VALIDACIÓN

Vista la herramienta entrevista para recoger información sobre la "La percepción de la ocupabilidad de los comunicadores profesionales con discapacidad en la ciudad de Trujillo, 2017"

Se deja constancia que está en condiciones de ser aplicada y procesada.

  
Narzo Saez Valle  
Docente

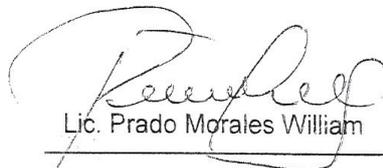
## VALIDACIÓN

El presente instrumento de la guía de entrevista es para recoger información sobre la "La percepción de la ocupabilidad de los comunicadores profesionales con discapacidad en la ciudad de Trujillo, 2017", fue validado por juicio de experto en Ciencias de la Comunicación con mención a periodismo a cargo del Lic. Prado Morales William, con DNI 18189528, con cargo de docente de la escuela profesional de ciencias de la comunicación de la Universidad César Vallejo, cuyo informe se adjunta al presente.

## INFORME DE VALIDACIÓN

Vista la herramienta entrevista para recoger información sobre la "La percepción de la ocupabilidad de los comunicadores profesionales con discapacidad en la ciudad de Trujillo, 2017"

Se deja constancia que está en condiciones de ser aplicada y procesada.



Lic. Prado Morales William

Docente

## VALIDACIÓN

El presente instrumento de la guía de entrevista es para recoger información sobre la "La percepción de la ocupabilidad de los comunicadores profesionales con discapacidad en la ciudad de Trujillo, 2017", fue validado por juicio de experto a cargo de la Lic. María de los Ángeles Sánchez Quezada, con DNI 18131566 con cargo de docente de la universidad Señor de Sipán y consultora en temas de comunicación interna, publicidad y marketing en la ciudad de Trujillo, cuyo informe se adjunta al presente.

## INFORME DE VALIDACIÓN

Vista la herramienta entrevista para recoger información sobre la "La percepción de la ocupabilidad de los comunicadores profesionales con discapacidad en la ciudad de Trujillo, 2017"

Se deja constancia que está en condiciones de ser aplicada y procesada.

  
Lic. María de los Angeles Sánchez Quezada  
Docente

## MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Título: Percepción de la ocupabilidad de los comunicadores profesionales con discapacidad en la ciudad de Trujillo, 2017.

Enunciado del problema: ¿Cuál es la percepción sobre la ocupabilidad de los profesionales de ciencias de la comunicación con habilidades especiales en la ciudad de Trujillo, 2017?

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS (OE)	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	UNIDAD DE ANÁLISIS (UN)	ASPECTOS TEMÁTICOS (AT)	ÍTEMES
Conocer la percepción de la ocupabilidad de los egresados de ciencias de la comunicación con discapacidad en la ciudad de Trujillo.	OE1: Conocer la percepción de los egresados en Ciencias de la Comunicación con discapacidad sobre su condición de ocupabilidad.	Entrevista	Guía de entrevista	Egresados de la carrera de ciencias de la comunicación con habilidades especiales.	AT1: Valores y estereotipos sociales.	1 ¿En el transcurso de todo este tiempo de haber egresado de la carrera de ciencias de la comunicación al postular a un empleo se ha sentido discriminado?
					AT2: Normativa Laboral.	2 ¿Conoce usted la normativa laboral para postular a un trabajo? De ser su respuesta si, mencione
					AT3: Políticas y sistemas formativos.	3 ¿En su centro de trabajo hay algunas normas que favorezcan a las personas con discapacidad para que su mejor desempeño? De ser su respuesta si, mencione.
					AT4: Redes de apoyo social.	4 ¿Considera que las redes de apoyo brindan oportunidades laborales a los egresados de ciencias de la comunicación con discapacidad?
					AT5: Accesibilidad del empleo.	5 ¿Cómo considera la accesibilidad a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad?
					AT6: Formación/titulación/acreditaciones.	6 ¿La empresa donde labora brinda capacitaciones en las áreas de su carrera? Qué frecuencia
					AT7: Competencias personales	7 ¿Considera que se encuentra preparado para asumir cualquier función dentro de la empresa? ¿Por qué?
					AT8: Pertenencia a alguna minoría o grupo social	8 ¿Sus compañeros de trabajo lo consideran y ayudan en el desempeño de sus funciones?

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS (OE)	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	UNIDAD DE ANÁLISIS (UN)	ASPECTOS TEMÁTICOS (AT)	ÍTEMS
<p>•Conocer la percepción de la ocupabilidad de los egresados de ciencias de la comunicación con discapacidad de la ciudad de Trujillo.</p>	<p>OE 2: • Conocer la percepción de la ocupabilidad de los comunicadores con habilidades especiales desde la perspectiva de los directores de las escuelas de ciencias de la comunicación de las diferentes universidades de la ciudad de Trujillo.</p>	Entrevista	Guía de entrevista	Directores de la facultad de Ciencias de la comunicación de las universidades de Trujillo.	AT1: Valores y estereotipos sociales.	1) ¿Cuál es el aprendizaje que se le brinda al estudiante con discapacidad?
					AT2: Normativa Laboral.	2) ¿Conoce la normatividad laboral de las personas con discapacidad y como las fomentan a través de su bolsa de trabajo?
					AT3: Políticas y sistemas formativos.	3) ¿Qué condiciones se les brinda, dentro de las políticas de servicio a los alumnos con discapacidad?
					AT4: Redes de apoyo social.	4) ¿Ustedes como institución formadora de profesionales, conoce la ubicación laboral de sus egresados con discapacidad ?
					AT5: Accesibilidad del empleo	5) Con respecto a la oferta laboral para egresados en ciencias de la comunicación ¿Cuál es la gestión que desarrolla la dirección de escuela? Fundamente su respuesta, por favor.
					AT6: Formación y titulación	6) ¿Considera que un egresado de su universidad con discapacidad está preparado para desempeñarse en cualquier empresa ?¿Por qué?
					AT7: Competencias personales	7) ¿Alguna empresa/institución les ha solicitado capacitación para personas con discapacidad ? Mencione
					AT8: Pertenencia a alguna minoría y grupo social	8) ¿Cómo se promueve en la universidad la igualdad de derechos para las personas con habilidades especiales?
	<p>OE 3: • Conocer la percepción ocupacional de los comunicadores con habilidades especiales desde las perspectivas de los empleados/jefes de las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo.</p>	Entrevista	Guía de entrevista	Jefes de las instituciones públicas y privadas.	AT1: Valores y estereotipos sociales	1) En los requerimientos de los puestos de trabajos dentro de los perfiles que solicitan consideran características que puedan cumplir personas con discapacidad? Mencione.
					AT2: Normativa Laboral.	2) ¿Aplica la normativa laboral en los profesionales de ciencias de la comunicación con discapacidad? Cómo lo aplica.
					AT3: Políticas y sistemas formativos.	3) ¿Qué normas contemplan en la empresa para favorecer el desempeño laboral de una persona con

						discapacidad?
					AT4: Redes de apoyo social.	4) ¿Cuándo solicita personal con habilidades diferentes los contacta a través de una plataforma virtual específica? ¿Por qué?
					AT5: Accesibilidad del empleo	5) ¿Considera que el estado debería promover mayores oportunidades para los profesionales con discapacidad?
					AT6: Formación y titulación	6) ¿La empresa considera capacitaciones constantes para el personal con discapacidad como para los demás trabajadores?
					AT7: Competencias personales	7) ¿Considera que una persona con discapacidad está preparado para asumir un cargo en la institución?
					AT8: Pertenencia a alguna minoría o grupo social	8) ¿Existen políticas de recursos humanos que promueven el buen clima laboral entre los trabajadores, en la que estén incluidos los profesionales con discapacidad? Mencionar

## Profesionales de la carrera de Ciencias de la Comunicación con discapacidad



Junto al comunicador Cesar Llanos Rodríguez en su domicilio.



Con la comunicadora social Jimena Villalobos Escobedo en su domicilio.



Con la comunicadora social Fiorella Martin Córdor en su centro de trabajo.



En la universidad Cesar Vallejo con el comunicador social Miguel Ángel Vergara.

**Directores de la facultad de Ciencias de la Comunicación de las diferentes universidades de la ciudad de Trujillo.**



En la universidad Cesar Vallejo con la directora de escuela de ciencias de la comunicación Sonia Alvarado del Águila



En la universidad Privada del Norte con el director de escuela de ciencias de la comunicación Luis Eduardo García



Junto a la directora de escuela de ciencias de la comunicación de la universidad Privada Antenor Orrego

Janeth Velásquez Gálvez



Junto a la directora de escuela de ciencias de la comunicación de la universidad Privada Antenor Orrego

Janeth Velásquez Gálvez

**Jefes de las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo.**



Con el jefe de área de prensa del Gobierno Regional donde actualmente se encuentra trabajando el comunicador Cesar Llanos.



Con la administradora del casino 777 , donde actualmente se encuentra trabajando la comunicadora Jimena Villalobos Escobedo.



Con la administradora María Castro Sánchez del casino 777 , donde actualmente se encuentra trabajando la comunicadora Fiorella Martin Córdor.



Con la señora Cecilia Luna García encargada del área de recursos humanos y comunicaciones, donde actualmente se encuentra trabajando el comunicador Miguel Ángel Vergara

## Percepción de culpabilidad de los comunicadores profesionales con discapacidad en la ciudad de Trujillo

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>www.repositorio.usac.edu.gt</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ug.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>www.mintra.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>cine.iberocomunicacion.org</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>www.uadec.mx</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>eprints.uanl.mx</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>

9	<a href="http://facultad.pucp.edu.pe">facultad.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://imsersodiscapacidad.usal.es">imsersodiscapacidad.usal.es</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://www.polibea.com">www.polibea.com</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://blog.pucp.edu.pe">blog.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://pdf.usaid.gov">pdf.usaid.gov</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://invmermetro09.blogspot.com">invmermetro09.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://www.4caboinfo.com">www.4caboinfo.com</a> Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
19	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="http://tesis.pucp.edu.pe">tesis.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

21	Submitted to Colegio Champagnat Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	perso.unifr.ch Fuente de Internet	<1 %
24	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
26	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	www.uc.org.uy Fuente de Internet	<1 %
29	www.laindustria.com Fuente de Internet	<1 %
30	www.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	www.universia.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad San Ignacio de	

	<b>Loyola</b> Trabajo del estudiante	<1 %
33	<b>www.felafacs.org</b> Fuente de Internet	<1 %
34	<b>www.ucvtarapoto.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
35	<b>xa.yimg.com</b> Fuente de Internet	<1 %
36	<b>gifd.upc.edu</b> Fuente de Internet	<1 %
37	<b>www.cdhezac.org.mx</b> Fuente de Internet	<1 %
38	<b>www.fabz.org</b> Fuente de Internet	<1 %
39	<b>disabilityworld.org</b> Fuente de Internet	<1 %
40	<b>Submitted to Universidad Internacional de la Rioja</b> Trabajo del estudiante	<1 %
41	<b>Submitted to Universidad Pontificia de Salamanca</b> Trabajo del estudiante	<1 %
42	<b>www.catedras.fsoc.uba.ar</b> Fuente de Internet	<1 %

43	(António José Guedes, Carla Serrão, Fernando Diogo, Maria José Araújo, Paulo Delgado, Sofia Veiga, Sílvia Barros and Teresa Martins). "Pedagogia / educação Social: teorias práticas: espaços de investigação, formação e ação", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2014. Publicación	<1 %
44	salvadormontilla.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
45	www.sipascr-peru.com Fuente de Internet	<1 %
46	www.aaeap.org.ar Fuente de Internet	<1 %
47	www.elespiritudel48.org Fuente de Internet	<1 %
48	www.canal100.com.mx Fuente de Internet	<1 %
49	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
50	tecnologiaedu.us.es Fuente de Internet	<1 %
51	www.risolidaria.org.pe Fuente de Internet	<1 %

52	<a href="http://www.caf.com">www.caf.com</a> Fuente de Internet	<1 %
53	<a href="http://centrofederadocanete.galeon.com">centrofederadocanete.galeon.com</a> Fuente de Internet	<1 %
54	<a href="http://docs.com">docs.com</a> Fuente de Internet	<1 %
55	Submitted to Systems Link Trabajo del estudiante	<1 %
56	Submitted to Universidad de Jaén Trabajo del estudiante	<1 %
57	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
58	<a href="http://www.minedu.gob.pe">www.minedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
59	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
60	<a href="http://docplayer.com.br">docplayer.com.br</a> Fuente de Internet	<1 %
61	<a href="http://www.asociacionanet.org">www.asociacionanet.org</a> Fuente de Internet	<1 %
62	<a href="http://ap.concytec.gob.pe">ap.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
63	<a href="http://www.lesionadomedular.com">www.lesionadomedular.com</a> Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
64	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
65	dspace.uniandes.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
66	www.dhperu.org Fuente de Internet	<1 %
67	www.mef.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
68	www.up.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
69	es.wikipedia.org Fuente de Internet	<1 %
70	www.suracapulco.com.mx Fuente de Internet	<1 %
71	gestaoesaude.unb.br Fuente de Internet	<1 %
72	sapientia.ualg.pt Fuente de Internet	<1 %
73	www.entorrent.com Fuente de Internet	<1 %
	www.mtps.gob.pe	

74	Fuente de Internet	<1 %
75	mef.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
76	www.ibermutuamur.es Fuente de Internet	<1 %
77	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
78	www.disabilityeuropeancongress.org Fuente de Internet	<1 %
79	hyperlab.politicas.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
80	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
81	uaeh.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %
82	www.fachse.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
83	wwwserver.law.wits.ac.za Fuente de Internet	<1 %
84	regionancash.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
85	www.cidatt.com.pe Fuente de Internet	<1 %

86	<a href="http://www.authorstream.com">www.authorstream.com</a> Fuente de Internet	<1 %
87	<a href="http://www.proz.com">www.proz.com</a> Fuente de Internet	<1 %
88	<a href="http://cruzrojavenezolana.org">cruzrojavenezolana.org</a> Fuente de Internet	<1 %
89	<a href="http://laip.sinaloa.gob.mx">laip.sinaloa.gob.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
90	<a href="http://www.ilanud.or.cr">www.ilanud.or.cr</a> Fuente de Internet	<1 %
91	<a href="http://www.ipsesm.com.ar">www.ipsesm.com.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
92	<a href="http://www.oit.or.cr">www.oit.or.cr</a> Fuente de Internet	<1 %
93	<a href="http://cocemfe.es">cocemfe.es</a> Fuente de Internet	<1 %
94	<a href="http://www.mimp.gob.pe">www.mimp.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
95	<a href="http://sid.usal.es">sid.usal.es</a> Fuente de Internet	<1 %
96	<a href="http://www.comfia.net">www.comfia.net</a> Fuente de Internet	<1 %
97	<a href="http://aele.com">aele.com</a>	

	Fuente de Internet	<1%
98	<a href="http://www.salud.mendoza.gov.ar">www.salud.mendoza.gov.ar</a> Fuente de Internet	<1%
99	<a href="http://pdi.udc.es">pdi.udc.es</a> Fuente de Internet	<1%
100	<a href="http://myslide.es">myslide.es</a> Fuente de Internet	<1%
101	<a href="http://www.inclusion-ia.org">www.inclusion-ia.org</a> Fuente de Internet	<1%
102	<a href="http://www.world-psi.org">www.world-psi.org</a> Fuente de Internet	<1%
103	<a href="http://www.theocbadmin.org">www.theocbadmin.org</a> Fuente de Internet	<1%
104	<a href="http://dirigible.tercera.cl">dirigible.tercera.cl</a> Fuente de Internet	<1%
105	<a href="http://www.conadisperu.gob.pe">www.conadisperu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1%
106	<a href="http://www.edomex.gob.mx">www.edomex.gob.mx</a> Fuente de Internet	<1%
107	<a href="http://www.csd.mec.es">www.csd.mec.es</a> Fuente de Internet	<1%
108	<a href="http://www.pasoapaso.com.ve">www.pasoapaso.com.ve</a> Fuente de Internet	<1%

109	<a href="http://uladech.edu.pe">uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
110	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
111	<a href="http://www.elsiglodedurango.com.mx">www.elsiglodedurango.com.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
112	<a href="http://surveying-ca.tripod.com">surveying-ca.tripod.com</a> Fuente de Internet	<1 %
113	193.194.138.190 Fuente de Internet	<1 %
114	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
115	<a href="http://www.theibfr.com">www.theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
116	<a href="http://www.redcasting.com">www.redcasting.com</a> Fuente de Internet	<1 %
117	<a href="http://digibug.ugr.es">digibug.ugr.es</a> Fuente de Internet	<1 %
118	"Abstracts", Public Health Nutrition, 2013. Publicación	<1 %