



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual  
de centros de INABIF – Lima, según percepción de  
trabajadores de empresas donde trabajan, 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Roger Ivan Adrianzen Siancas

**ASESOR:**

Mgtr. Eliana S Castañeda Núñez

**SECCIÓN**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del talento humano

**PERÚ - 2018**

## Página del Jurado

.....

Dr.

Presidente del jurado

.....

Dr.

Secretario del jurado

.....

Mgtr.

Vocal del jurado

### **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación, va dedicado, en primer lugar a mi familia representadas en mi amada esposa Elizabeth y mis queridas hijas María Alejandra y Camila, por la fuerza que me dan en cada momento de mi vida, por su persuasión y apoyo para que continúe y culmine este trabajo, ellas son mi razón de ser, las amo.

Y con gran afecto y amor a mis padres Jorge y Felicita y mi hermano Walter que ya no me acompañan físicamente pero que cada día de mi vida están conmigo y que sé que ven con inmensa alegría este logro alcanzado.

### **Agradecimiento**

Quiero agradecer, en primer lugar a Dios, porque su presencia siempre está conmigo cuidándome y protegiéndome, a la Universidad César Vallejo, porque me dio la oportunidad de estudiar una maestría. A mi asesora la Mg. Eliana Castañeda Núñez, por su apoyo y orientación demostrada en sus clases y por alentarme vehemente para que culmine la presente investigación y a mi centro de trabajo INABIF por ser el centro de mi experiencia profesional y al que espero contribuir con la presentación de la presente investigación.

## Declaración de Autoría

Yo, Roger Ivan Adrianzen Siancas , estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado " Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en situación de abandonos albergados en dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan", presentada, en 75 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública , es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 12 de Enero del 2017

---

ROGER IVAN ADRIANZEN SIANCAS

DNI: 075772

## Presentación

Señores miembros del Jurado

Pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado “Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan”

Con lo cual cumplo con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Superintendencia Nacional de Educación Superior (SUNEDU) para optar el grado de magister en Gestión Pública.

La presente investigación es de tipo descriptiva correlacional y tiene como objetivo de determinar el nivel de la titulado “Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan” la tesis se desarrolla en siete capítulos: En el primer capítulo se expone la introducción, el segundo capítulo corresponde marco metodológico, el tercer capítulo se refiere a los resultados, el cuarto capítulo está dedicado a la discusión, el quinto capítulo a las conclusiones, sexto las recomendaciones, en el séptimo capítulo se desarrollan las referencias bibliográficas y capítulo octavo a los anexos.

Esperando señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por vuestra universidad y merezca su aprobación.

El autor

## Tabla de contenidos

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I.    Introducción	xiii
1.1    Antecedentes	15
1.2    Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3    Problema	31
1.4    Justificación	35
1.5    Objetivos	37
1.6    Hipótesis	37
II.   Marco metodológico	38
2.1.   Variables	38
Operacionalización de variables	40
2.2.   Metodología	40
2.3.   Tipos de estudio	40
2.4.   Diseño	41
2.5.   Población, muestra y muestreo	41
2.6.   Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.7.   Procedimiento de recolección de datos	45
2.8.   Métodos de análisis de datos	45
2.9.   Aspectos éticos (si corresponde)	45
III.  Resultados	
IV.  Discusión	56
V.   Conclusiones	59
VI.  Recomendaciones	61
VII. Referencias	63
VIII. Anexo	65

Anexo A:	Artículo Científico
Anexo B:	Matriz de consistencia
Anexo C:	Instrumentos de recolección de datos
Anexo D:	Certificados de validación de instrumentos
Anexo E:	Base de datos
Anexo F:	Resultados de las prueba



## Lista de tablas

tabla 1.	Operacionalización de la variable Inserción laboral	40
tabla 2.	Validez del instrumento	44
tabla 3.	Fiabilidad del instrumento	45
tabla 4.	Distribución de los niveles de la variable inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual de dos empresas de Lima.	47
tabla 5.	Distribución de los niveles de la dimensión sobre aceptación social de las personas con discapacidad intelectual en dos empresas de Lima.	49
tabla 6.	Distribución de los niveles de la dimensión sobre cumplimiento de la normatividad de las personas con discapacidad.	50
tabla 7.	Distribución de los niveles de la dimensión sobre trabajo en equipo de las personas con discapacidad.	51
tabla 8.	Resultados de la prueba de normalidad para determinar el estadístico correspondiente	52
tabla 9.	Diferencias sobre la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual de dos empresas donde trabajan.	53
tabla 10.	Diferencias sobre la Aceptación social de personas con discapacidad intelectual de dos empresas donde trabajan.	54
tabla 11.	Diferencias sobre el cumplimiento de la normatividad de personas con discapacidad intelectual de dos empresas donde trabajan.	55
tabla 12.	Diferencias sobre el trabajo en equipo de personas con discapacidad intelectual de dos empresas donde trabajan.	55

## Lista de figuras

Figura 1.	Niveles de la variable inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual de dos empresas de Lima.	48
Figura 2.	Niveles de la dimensión sobre aceptación social de las personas con discapacidad intelectual de dos empresas de Lima.	49
Figura 3.	Niveles de la dimensión del cumplimiento de la normatividad de las personas con discapacidad intelectual de dos empresas de Lima.	49
Figura 4.	Niveles de la dimensión de trabajo en equipo de las personas con discapacidad intelectual de dos empresas de Lima.	51

## Resumen

El presente estudio, titulado: “Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual de centros de INABIF- Lima, según percepción de trabajadores de empresas donde trabajan, 2016” tiene como objetivo general determinar el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad de centros del INABIF-Lima, según percepción de trabajadores de empresas donde trabajan.

En cuanto la población intervenida fueron los trabajadores de la empresa 1 y 2, compañeros de los residentes con discapacidad intelectual de INABIF, es el tipo de investigación sustantivo, asumió el diseño descriptivo comparativo, no experimental de corte transversal, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. La confiabilidad del instrumento fue de 0.761.

Los resultados fueron en un nivel descriptivo se encuentran ambas empresas en un nivel medio sobre la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual y se concluyó que no existe diferencias significativas entre la percepción de la inserción de personas con discapacidad intelectual de ambas empresas.

**Palabra clave:** Inserción Laboral, aceptación social, trabajo en equipo, cumplimiento de la normatividad

## **Abstract**

The present study, entitled: "Insertion of the work of people with intellectual disabilities from INABIF-Lima centers, according to the perception of workers from companies where they work, 2016" has as general objective to determine the level of labor insertion of persons with disabilities in INABIF centers -Lima, according to the perception of workers of companies where they work.

As far as the intervened population were the workers of the company 1 and 2, companions of the residents with intellectual disability of INABIF, is the type of substantive investigation, assumed the descriptive comparative design, non-experimental cross-sectional, the survey was used as technique and as an instrument the questionnaire. The reliability of the instrument was 0.761.

The results were at a descriptive level are both companies at a medium level on the perception about the labor insertion of people with intellectual disabilities and it was concluded that there is no significant difference between the perception of the insertion of people with intellectual disabilities of both companies.

Key word: Labor insertion, social acceptance, teamwork, compliance with regulations

# **I. Introducción**

## 1.1 Antecedentes

Se parte de diversos estudios o investigaciones realizados en relación a la problemática que presentan las personas con discapacidad intelectual y los procesos establecidos para su adecuada incorporación al sistema laboral formal, las cuales se presentan de manera concisa a continuación:

### 1.1.1 Antecedentes Internacionales.

Águila (2015) en su tesis titulada *Discapacidad intelectual y trabajo: situación laboral de personas que han egresado de colegios diferenciales, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Chile*. Cuyo estudio de tipo descriptivo, cualitativo, no experimental y transversal, donde se realizaron entrevistas y focus groups, sin grupo de control, con un universo de aproximadamente 700 personas, tiene como objetivo comprender la situación laboral de personas con discapacidad intelectual después de haber egresado de escuelas diferenciales de Santiago de Chile después del año 2.000, además de describir sus proyecciones laborales desde su perspectiva y la de sus empleadores. Así, luego de su investigación, concluye que salir de una escuela especial para personas con discapacidad no asegura no asegura el futuro laboral de estas personas, debido a que una vez terminada esta educación no cuentan con un certificado que acredite sus años de estudio. Los trabajos a los que acceden estas personas responden a los criterios mínimos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, sueldo mínimo legal, no exceden las horas máximas de jornada laboral y se les respetan los términos contractuales adquiridos con sus empleadores; así, las expectativas de las personas con discapacidad intelectual son las mismas que la de cualquier trabajador, esto es, tener un sistema de previsión que les pueda proveer en el futuro una vejez estable y salud digna.

Tapia (2012) en su tesis titulada *La inserción laboral de las personas con discapacidad y su incidencia socioeconómica en el Ecuador. Periodo 2009 – 2011, Universidad de Guayaquil, Ecuador*, realiza una investigación descriptiva, efectuando un análisis macroeconómico de la inserción laboral de las personas con discapacidad, basándose en documentación oficial obtenida de las instituciones de dicho país, a nivel de región, género y por provincia, para

establecer una relación porcentual en los principales indicadores macroeconómicos como incidencia en la inserción laboral de éstas personas, así, concluye que la inserción laboral en el Ecuador se ha incrementado presentando tendencias positivas, todo esto favorecido por el marco político y económico de dicho país.

Vidal, Cornejo y Arroyo (2013), en su artículo titulado *La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile*, Universidad Católica del Maule, Chile, realiza una investigación descriptiva, mediante el análisis de datos oficiales obtenidos de las instituciones de dicho país; así, exponen la necesidad de concretar medidas frente a la insuficiencia de estrategias formativas, basando su análisis al desempleo, para facilitar los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual. En este análisis el modelo del Empleo con Apoyo surge como una estrategia ya validada a nivel de la comunidad internacional. Concluyen señalando que aún no se logra responder a las demandas de las personas con discapacidad intelectual en el acceso y permanencia en el trabajo competitivo, por tanto, se hace urgente responder a esta demanda con propuestas a nivel país.

Forcada (2015) La tesis titulada *Inserción laboral de personas con discapacidad de tipo visual, auditivo y motriz, específicamente en empresas privadas radicadas en la ciudad de Rosario durante el período 2011-2012* Argentina. El presente artículo es un resumen de la tesis realizada acerca de la. Dicho trabajo se centra en la perspectiva de generación de valor que ellas pueden otorgar si la incorporación se realiza de manera genuina y profesional, haciendo foco en la diversidad y en aspectos claves que el departamento de recursos humanos debe considerar para que puedan alcanzar un desempeño eficaz en su puesto de trabajo. Se introduce aquí el tema, desarrollando brevemente los conceptos principales y exponiendo las conclusiones derivadas de los resultados de la investigación. Las mismas son recomendaciones basadas en casos prácticos que sirven para concientizar, estimular y guiar a quienes todavía no han incluido e integrado a personas con estas características, o que sí lo han hecho pero que no cuentan con demasiada experiencia.

Sabrina y Pabón (2009) tesis titulada *Programas de Inserción Laboral y Niveles de*

*Satisfacción (casos de personas con discapacidad intelectual leve, Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Ciencias Sociales-Venezuela*, tuvo como objetivo determinar si existen diferencias en los niveles de satisfacción intelectual leve, perteneciente a dos modalidades de empleo (empleo de apoyo y empleo protegido) asumió una investigación de tipo descriptivo, con un diseño comparativo, de corte transversal y no experimental, determinando que existe diferencias en los niveles de satisfacción intelectual leve.

Ruiz (2002) la tesis titulada *Trabajo y Discapacidad incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura en la Universidad de Extremadura Departamento de Psicología y Sociología de la Educación-Badajoz España*, el estudio da una visión general de la situación de acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Badajoz y tiene como ejes principales a las empresas y a los propios minusválidos, presenta información previa respecto a la situación de las personas con discapacidad en materia de definiciones y sobre legislación nacional e internacional, finalmente presenta una visión positiva de la inserción laboral de personas con discapacidad, pero recomienda mejorar los niveles de información en las empresas y la capacitación de las personas con discapacidad.

### **1.1.2 Antecedentes Nacionales.**

Quiñones y Rodríguez (2014) en su artículo titulado: *La inclusión laboral de las personas con discapacidad, Pontificia Universidad Católica del Perú, Foro Jurídico, Perú*, realizan una investigación descriptiva, basando su análisis en la legislación peruana y estadística relacionada con la discapacidad y el empleo, sobre todo en las principales disposiciones y medidas contenidas en la Ley N° 29973 y su reglamento, para luego identificar a las entidades públicas con funciones y responsabilidades vitales en materia de inclusión social de la persona con discapacidad, con particular relevancia en su inclusión laboral. Así, concluyen que el marco normativo nacional e internacional sustantivo, así como el marco institucional que regula a las principales entidades públicas competentes en esta materia, nos ofrecen un escenario propicio para que la política pública incida sobre una realidad desfavorable e inequitativa para un importante grupo de ciudadanos.



Domínguez y Quintana (2014) en su artículo titulado *Calidad de vida en personas adultas con discapacidad intelectual según actividad realizada*, Universidad Garcilaso de la Vega, Perú, realiza una investigación descriptiva comparativa, la cual se caracteriza por recopilar información relevante a la calidad de vida y sus dimensiones en dos muestras participantes en talleres ocupacionales o en actividades laborales, con una población de 71 personas, utilizando como instrumento la Escala Integral de Calidad de Vida; de esta manera, comparan la calidad de vida en personas adultas con discapacidad intelectual que participan en talleres ocupacionales o en actividades que implican tareas orientadas al ámbito laboral en la ciudad de Lima. Se encontró que las personas que participan en actividades laborales son quienes presentan mejores indicadores de calidad de vida en las dimensiones de inclusión social, bienestar laboral y bienestar emocional y físico. En autodeterminación y bienestar material no se hallaron diferencias significativas entre los dos grupos. Concluyen que las personas que participan en actividades laborales presentan una mejor calidad de vida en comparación con las personas que participan en actividades ocupacionales.

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística**

Este marco tiene el propósito de dotar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema esclareciéndolo. Así, tenemos.

### **1.2.1 Concepto de Inclusión.**

Hernández, Cerrillo y Izuzquiza (2008) definieron a la inclusión en el mundo laboral, como la meta a la que aspira cualquier miembro de la sociedad tenga o no discapacidad. Si es relevante para un ciudadano corriente cuanto más para aquellos que cursan una discapacidad intelectual El proceso formativo no cumple plenamente esta función si no logran que sean miembros activos de la sociedad a la que pertenecen. Este estudio revela de manera muy expresiva mediante una evaluación cualitativa como se ha llevado a cabo la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual que han seguido un proceso de formación laboral en la Universidad Autónoma de Madrid. Dicho estudio se ha realizado con 15 jóvenes

de los cuales se ha seleccionado un caso para conocer la experiencia desde un enfoque emico. Se ha llevado a cabo el registro de los diarios de la mediadora que le acompañó en este satisfactorio proceso de inclusión laboral en el año 2008

### **1.2.2 Discapacidad**

El estado peruano mediante la ley 29973, “Ley General de la persona con discapacidad”, define 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 ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”. Esta definición rescata lo propuesto por la Organización Mundial de la Salud (2011), donde la “discapacidad, abarca todas las deficiencias, las limitaciones para realizar actividades y las restricciones de participación, y se refiere a los aspectos negativos de la interacción entre una persona (que tiene una condición de salud) y los factores contextuales de esa persona (factores ambientales y personales)”, entendiéndose como “deficiencias” a las alteraciones negativas del cuerpo; las “limitaciones de la actividad”, a las restricciones para poder realizar actividades y las “restricciones de participación”, a las limitaciones o problemas para poder participar en cualquier ámbito de la vida. Así, el concepto muestra que la discapacidad se genera en tanto la persona se ve en desigualdad de oportunidades y de ejercer libremente sus derechos, por lo que el estado peruano, de acuerdo a ley, fomenta el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, estableciendo que las entidades públicas están obligadas a contratar a 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%, lo cual permite un escenario más próximo a la igualdad de oportunidades, y así se pueda alcanzar una verdadera inclusión social de las personas con discapacidad, empezando ciertamente por su inclusión laboral Quiñones( et. al, 2014).

De acuerdo a Gómez (2005) a fin de sintetizar el marco tipológico de la discapacidad, distingue tres tipos de discapacidad; la física, que refiere a la parálisis de los miembros inferiores o superiores, o la amputación de los mismos,

de esta manera quien lo padece no tiene control voluntario de su aparato muscular; la sensorial, cuya causa es una alteración cerebral en el área que controla los sentidos, así se puede observar discapacidad visual, auditiva y del lenguaje; y la intelectual o mental, entendiéndose como un déficit intelectual que impide el aprendizaje.

### **1.2.3 Discapacidad Intelectual.**

El concepto de discapacidad intelectual ha sido aceptado paulatinamente diferenciándose del término retraso mental como menciona Wiesner (2004) “la discapacidad intelectual tiene la ventaja de que no sugiere ni insinúa, como lo hace el vocablo “retardo”, que el retrasado llegará – con retraso, pero alcanzará algún día – a disfrutar de la normalidad intelectual, lo cual es casi siempre imposible”. Así, según Schalock (2009), postula que “La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual, como en el comportamiento adaptativo, que se expresan en las habilidades conceptuales, sociales y de adaptación práctica. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años.” Esta definición es complementada con cinco premisas para un mayor desarrollo del concepto, las cuales se refieren a que para considerar discapacidad intelectual, las limitaciones en el funcionamiento actual deben considerarse en el contexto de ambientes comunitarios típicos de otras personas de similar cultura y edad, debe considerarse además, un análisis de la diversidad lingüística en las que se examinen los factores comunicativos, sensoriales, motores y conductuales. En un individuo, las limitaciones a menudo coexisten con los puntos fuertes. Un objetivo importante de la descripción de las limitaciones es la generación de un perfil de apoyos necesarios. Con apoyos personalizados apropiados durante un periodo continuo, el funcionamiento vital de una persona con deficiencia intelectual, por lo general, mejora. Es decir, la propuesta consiste en que la discapacidad intelectual debe ser vista desde una perspectiva siempre multidimensional, ecológica y centrada en la persona (Hurtado, 2013).

Villa (2007) “La Inclusión Progresiva de las Personas con Discapacidad Intelectual en el Mundo Laboral” (1902-2006) Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

Este trabajo permite una aproximación histórica entorno a la realidad educativa y social de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el transcurso de más de cien años y como se ha evolucionado a nivel de conceptos y definiciones sobre las mismas y como se han ido integrando al mercado laboral, superando prejuicios y factores discriminatorios, para lo cual ha sido importante la contribución de estudios a nivel educativo y social refrendados por organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud. Actualmente la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual viene superando la estigmatización y fortaleciendo la inclusión laboral. Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Económicas.

De acuerdo al proyecto de investigación planteado en relación a la Inserción laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en Situación de Abandono albergadas en dos centros del INABIF de Lima y la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan y con el sustento técnico recogido a través del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), quien ejecutó la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS). Según los resultados, en el departamento de Lima, la población con alguna discapacidad en el 2012 representó el 6,8% de la población total. Las personas con discapacidad presentan las siguientes limitaciones: motoras (limitaciones para moverse o caminar y/o usar brazos y piernas), para ver, para oír, para entender o aprender, para relacionarse con los demás y para hablar o comunicarse; dificultades que les impide llevar una vida normal y poder desarrollarse e insertarse fácilmente al mercado de trabajo. La situación laboral de las personas con discapacidad, según los recientes resultados obtenidos de la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS) señala que, en el 2012, la Población en Edad de Trabajar (PET) con discapacidad en el departamento de Lima ascendió a 594 mil 319 personas con discapacidad, de las cuales 113 mil 074 (19,0%) participaban en el mercado de trabajo (PEA), de este total el 86,3% se encontraban ocupados y el 13,7% desocupados. Asimismo, el 78,9% de la población con discapacidad se encontraba inactiva, es decir, no participaban del mercado laboral y lo conformaban: estudiantes, jubilados, amas de casa, entre otros (468 673

personas inactivas con discapacidad). Estos resultados nos indican que los porcentajes son altos en relación a la inactividad laboral de las personas con discapacidad y que en el caso de aquellas que forman parte del presente estudio ni siquiera se cuenta con data directa por lo que se hace necesario recoger información y presentar propuestas de mejora en este aspecto. En relación a la importancia del desarrollo humano se tomó como fundamento conceptual la teoría de las Necesidades de Max Neef.

### **Aspectos que identifica la discapacidad intelectual.**

Estos aspectos se basan en el trabajo de Schalock (2009), que busca que la definición de discapacidad intelectual no solo sea vista de forma operativa, sino constructiva, así se tiene:

#### **La capacidad intelectual.**

En esta dimensión se considera el razonamiento, la planificación, la solución de problemas, el pensamiento abstracto, la comprensión de ideas complejas, el aprendizaje con rapidez y el aprendizaje a partir de la experiencia. Como se puede apreciar, esta dimensión abarca en toda su amplitud la capacidad para comprender nuestro entorno e interactuar con él.

#### **La conducta o comportamiento adaptativo.**

El comportamiento adaptativo es un conjunto de habilidades prácticas, sociales y conceptuales que las personas han aprendido para funcionar en sus vidas diarias.

La capacidad de adaptación representa como es el desarrollo del individuo porque las limitaciones en la conducta adaptativa son las que más van a afectar tanto a la vida diaria como a la habilidad para responder a los cambios constantes e imprevistos que ocurren permanentemente en nuestras vidas y en las demandas que impone el ambiente en que vivimos. (Flórez, 2017).

#### **El funcionamiento adaptativo engloba tres dominios.**

Dominio conceptual: relacionado con aspectos instrumentales de tipo académico.

Incluye las competencias de memoria, lenguaje, lecto-escritura, resolución de problemas, razonamiento matemático, capacidad de análisis y resolución de situaciones novedosas, entre otras.

**Dominio social:** implica un alto componente de meta cognición (conciencia de los propios sentimientos, pensamientos, y acciones). Incluye conceptos tales como la empatía, la capacidad para establecer y mantener relaciones de amistad, las habilidades de comunicación social, entre otras.

**Dominio práctico:** está relacionado con el nivel de aprendizaje, cómo la persona incorpora la instrucción, el grado de autogestión en su vida cotidiana (cuidado personal, funcionamiento y gestión de las responsabilidades en el trabajo, domicilio y/o escuela. (Flórez, 2017).

### **Salud física, salud mental, etiología.**

Entendiéndose salud como “estado de completo bienestar físico, mental y social”. La discapacidad intelectual producida por una causa determinada puede ir acompañada inexcusablemente de una alteración de la salud (trastornos congénitos, epilepsia, etc.) que, a su vez, puede repercutir sobre el desarrollo de las demás dimensiones. (Flórez, 2017).

### **Participación, interacción, roles sociales.**

Este análisis se dirige a evaluar las interacciones del individuo con los demás, su funcionamiento en la sociedad. Esto es, se intenta destacar la importancia que se concede a estos aspectos en la vida de la persona; de resaltar lo importante que son las oportunidades y restricciones que rodean a un individuo para participar en la vida de su comunidad. (Flórez, 2017).

### **El contexto: los ambientes y la cultura**

Se refiere al contexto con el cual el individuo se relaciona e interactúa. Los factores contextuales engloban factores ambientales y factores personales. Todos ellos influyen en la persona, por lo que es necesario considerarlos en la evaluación del funcionamiento humano.

Al evaluar los factores contextuales, hay que concentrarse en la vida, la educación, el empleo, la seguridad, el bienestar material, la seguridad económica. Se podrán definir así los puntos débiles y fuertes del funcionamiento de una persona en cada una de las siguientes áreas: el entorno inmediato (familia, cuidador), la vecindad y comunidad (servicios asistenciales y residenciales), el mundo cultural y político de un país. (Flórez, 2017).

### **Los apoyos**

Los apoyos son recursos y estrategias cuyo propósito es promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar personal necesarios para el funcionamiento personal.

Las personas con discapacidad intelectual debido a su menor nivel intelectual y las limitaciones en su conducta adaptativa se manifiestan en la vida cotidiana. Tienen con frecuencia dificultades para desarrollarse en actividades de la vida diaria dentro de sus respectivas comunidades, y son sensiblemente vulnerables a la explotación por parte de otros. De ahí la importancia que adquieren los apoyos: su patrón y su intensidad guardan gran relación con el nivel en que la persona ha de participar en las actividades relacionadas con un estándar de funcionamiento individual. (Flórez, 2017).

### **Dimensiones**

#### **Dimensión 1. Cumplimiento de la normatividad**

Esta dimensión esta en concordancia con la Constitución Política del Perú y la normatividad vigente Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973, en el capítulo VII, Del trabajo y empleo, en el artículo 50 al 57, hace referencia al papel del Estado en el fomento y promoción del empleo de las personas con discapacidad, regulando esto tanto en el ámbito público como en el privado.

En relación a las empresas promocionales de personas con discapacidad, a través del registro nacional de Empresas Promocionales (cap. III) y mediante el Ministerio de trabajo y promoción del empleo Regula el procedimiento, requisitos y a través de a través de su función inspectora fiscaliza a las empresas promocionales de personas con discapacidad para verificar el cumplimiento

efectivo de la proporción legal, favoreciendo el cumplimiento de la cuota de personas empleadas con discapacidad y su favoreciendo en la contratación con la asignación del puntaje establecido por ley.

### **Dimensión 2. Aceptación social.**

El grado de aceptación o rechazo por parte de las personas o grupos de su entorno se refiere no solo al que se produce en actos o actividades de cualquier tipo, sino también al que puede sufrir cuando requiere del uso de servicios o prestaciones que ofrecen los diversos sistemas de protección social.

Por lo tanto “Posibilidad de ejercer libremente los derechos sociales generales, incluidos el de participación y libre expresión. Ni son, ni se auto perciben como víctimas de discriminación. Son aceptadas con facilidad en el mundo laboral, en el estudio y en la comunidad. Esta situación puede darse en personas pertenecientes a grupos estigmatizados”, ello incluye a las persona con discapacidad (departamento de empleo y asuntos sociales del gobierno vasco 2012).

Según Maslow (1943), las necesidades del ser humano están jerarquizadas y escalonadas de forma tal que cuando quedan cubiertas las necesidades de ese escalón, es cuando la persona comienza a sentir las necesidades del orden superior, entre ella las de aceptación social. Los niveles que presenta la pirámide de las necesidades:

- El primer nivel: como cubrir la alimentación, la sed y el aire
- El segundo escalón es el de las necesidades de la seguridad, como la seguridad en sí misma y contra el daño personal.
- El tercer escalón es de las necesidades de aceptación social, como cubrir las necesidades de afecto, amor, pertenencia y amistad.
- El cuarto escalón es el de las necesidades de autoestima, como por ejemplo, cubrir el éxito y el prestigio.



- El quinto y último escalón es el de las necesidades de la autorrealización, como por ejemplo, dar a los demás lo que uno es capaz de realizar.

**Existe una tipología dentro del marco conceptual de la aceptación social, son:**

- Los populares: son los que la mayoría del grupo lo acepta como miembro querido y respetado.
- Los aceptados: tienen varios amigos y están integrados al círculo de personas.
- Los marginales: son personas que les cuesta integrarse a un grupo, porque sus actitudes son opuestas a las que determina el círculo de gente.
- Los trepadores: ellos disfrutan con la aceptación, pero nunca están satisfechos con el grupo al cual están integrados, siempre tratan de acceder a otro grupo más prestigioso al cual están en ese momento.
- Los ignorados: son los individuos que no causan ningún tipo de impresión dentro del círculo de personas, no pueden ofrecer nada y pasan por alto cualquier tipo de comentario que haga.

**Entre los factores que influyen en la aceptación social, tenemos.**

- La apariencia, es uno de los factores, todas las personas tienen el hábito de juzgar a los demás por como la ven, esta debe ser atractiva para seducir al grupo y ser integrado de manera casi inmediata. Pero cuando esta apariencia no cumple con esas expectativas, la persona se debe esforzar el doble, para demostrar cuáles son sus cualidades más allá de esa cuestión estética.
- La reputación, otro factor, el buen nombre y tener una conducta correcta en la vida, también es parte de esa imagen que proyectamos hacia los demás. Se debe cuidar ese comportamiento no solo para ser aceptado en un grupo

determinado, sino porque es la tarjeta de entrada en cualquier lugar al que se quiera ingresar.

Es necesario establecer algunas causas de la aceptación social. Las cuales son:

- La discriminación: el hacer a un lado a aquella persona que tal vez no concuerda con un grupo de personas.
- Los estereotipos: lo que se está dando más en la actualidad, ya que la sociedad a lo largo lo ha estado manejando pero actualmente de ha salido de control ya que a base de ellos han provocado inseguridad aislamiento social y por qué no hasta suicidios un ejemplo claro sería el de las modas, que sería llevar lo que últimamente se lleva de ropa, el ser delgada, de estatura promedio; haciendo que las jóvenes acudan a salidas fáciles como los trastornos alimenticios. Pero no solo la mujer está en vuelta en los estereotipos sino que el hombre por que el estereotipo del hombre ideal sería que fuera fuerte, valiente, guapo, adinerado.

Los estereotipos puede que nunca se terminen pero lo que podemos hacer sería que no nos influyan tanto como lo han hecho a lo largo de tantos años.

- Analogías: las analogías son comparaciones o una relación entre varias razones.

### **Dimensión 3. Trabajo en equipo**

Entre las múltiples definiciones de trabajo de equipo que se establecen, se sugiere la de Katzenbach (2000) y Smith (2000) "Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida".

Considerando el concepto anterior, algunos autores como Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) establecen que el trabajo en equipo es una evolución cualitativamente diferente de los grupos. Un verdadero trabajo en equipo es capaz de optimizar los recursos de que dispone, tanto materiales como humanos, para producir bienes o servicios de alto rendimiento. Aplicado al mundo

laboral, representa la capacidad humana de asumir responsablemente –al interior de un equipo de trabajo y en un nivel óptimo de desempeño– el desarrollo de las tareas necesarias para cumplir un objetivo. En esta modalidad de trabajo se articulan los conocimientos y experiencias de los miembros del equipo, así como el diagnóstico de la situación y las acciones que éstos realizan para el logro de los objetivos propuestos. Esta articulación se da con diferentes niveles de profundidad o enfoques.

## **Enfoques**

### **Enfoque multidisciplinario.**

El trabajo en equipo multidisciplinario se da cuando una o varias disciplinas, concurren a la solución de un problema. Aquí la labor requiere del aporte de los miembros del equipo para el logro de objetivos comunes y puede concebirse como una sumatoria de disciplinas que están yuxtapuestas, no se interpretan. Partiendo de esta definición, se puede decir que el aporte disciplinario corresponde a la especialidad de cada integrante del equipo; no se da una acción retroalimentadora entre los diferentes profesionales o técnicos. Así establecido, el equipo multidisciplinario cumple funciones con una perspectiva reduccionista del quehacer, pues el aporte de cada uno de los miembros a la labor es compartimentalizado en el conocimiento y tiende a dejar de lado el desarrollo de una actividad de carácter compartida e integrada entre los representantes de las diferentes disciplinas. Es la forma incipiente de trabajo en equipo y la más frecuentemente utilizada.

### **Enfoque interdisciplinario.**

Se da cuando "un grupo integrado por profesionales o técnicos de distintas disciplinas que congregados para realizar una tarea concreta en común con sentido integral, asumen las exigencias que la labor requiere en función de su desarrollo2 ." Este enfoque debe ser aplicado por grupos constituidos y consolidados. Se parte de una visión de totalidad. Cada miembro del equipo, responsable de una área, realiza una parte del trabajo en forma complementaria y

de integración como componente de un objetivo común. El enfoque interdisciplinario plantea una dinámica distinta. Los profesionales participan, estudian y diagnostican las situaciones, aportando cada uno los elementos propios de su especialidad, que luego se interrelacionan para dar una explicación integral que contempla la perspectiva de todos los miembros del equipo.

### **Enfoque transdisciplinario.**

Se da cuando los miembros de un equipo integran sus conocimientos en un solo engranaje y desarrollan una acción común para el cumplimiento de las metas deseadas. Igual que en el caso del enfoque interdisciplinario, puede ser aplicado solamente por grupos constituidos y consolidados y con un importante común de nominador de conocimientos. Este enfoque requiere que los miembros del grupo posean “un conjunto de creencias, valores sobre cómo hacer las cosas en una situación de intercambio de roles, status y funciones disciplinarias entre los diferentes miembros”. Un ejemplo claro de transdisciplinariedad lo vemos en un equipo de terapia de familia, el cual puede estar integrado por profesionales de diferentes disciplinas que, tienen formación en esta modalidad de intervención. Asimismo, personas de diferentes disciplinas que, mediante estudios específicos, adquieren conocimientos comunes que los facultan para actuar en diferentes roles, en un equipo transdisciplinario, tal es el caso de profesionales graduados en rehabilitación integral. En la labor cotidiana de los equipos de trabajo se encuentra una actividad que frecuentemente puede ser ejecutada indistintamente por cualquiera de sus miembros; la labor educativa con los usuarios de los programas. En este caso se comparten los roles, lo cual se debe dar a su justa dimensión. Siempre debe recordarse que existen aspectos específicos propios de cada disciplina, los que se constituyen en acciones exclusivas pero que también hay algunos conocimientos, métodos y técnicas que pueden ser compartidos

### **Ventajas de trabajar en equipo**

- Más motivación: Los equipos satisfacen necesidades de rango superior. Los miembros de un equipo de trabajo tienen la oportunidad de aplicar sus

conocimientos y competencias y ser reconocidos por ello, desarrollando un sentimiento de autoeficacia y pertenencia al grupo.

- Mayor compromiso: Participar en el análisis y toma de decisiones compromete con las metas del equipo y los objetivos organizacionales.
- Más ideas: El efecto sinérgico que se produce cuando las personas trabajan juntas, tienen como resultado la producción de un mayor número de ideas que cuando una persona trabaja en solitario.
- Más creatividad: La creatividad es estimulada con la combinación de los esfuerzos de los individuos, lo que ayuda a generar nuevos caminos para el pensamiento y la reflexión sobre los problemas, procesos y sistemas.
- Mejora la comunicación: Compartir ideas y puntos de vista con otros, en un entorno que estimula la comunicación abierta y positiva, contribuye a mejorar el funcionamiento de la organización.
- Mejores resultados: Cuando las personas trabajan en equipo, es indiscutible que se mejoran los resultados.

### **1.3 Problema**

La discapacidad es un fenómeno poco entendido y estudiado en nuestro país. Casi no se dispone de información confiable que nos brinde una buena aproximación de las condiciones reales en las que vive este sector de la población peruana y mucho menos se sabe cuál es el impacto que tienen las políticas públicas diseñadas con el propósito de promover el acceso a las oportunidades y la inclusión del mismo. El ministerio de trabajo y promoción del empleo si bien es un ente rector que promueve, promociona la ejecución de programas dirigidos a este sector de la población aun no logra articular e identificar estadísticamente la inserción laboral de esta población.

El objetivo central que animó su elaboración era brindar una aproximación relativamente sistemática, un estado de la cuestión de las personas con discapacidad mental insertadas al ámbito laboral que se encuentran en calidad de residentes en los Centros de Atención residencial del INABIF, respecto a las

condiciones de trabajo de las personas con discapacidad y de los esfuerzos que desde el estado y la sociedad se vienen realizando con el objeto de mejorar las condiciones de inserción laboral de este sector y así mismo como son percibidos en el entorno laboral en el que se desenvuelven.

En el Perú, según compila SERVIR (2015), Existen cerca de 1 millón 600 mil personas con algún tipo de discapacidad; es decir, 5% de la población total. 5 de cada 100 peruanos y peruanas tienen algún tipo de discapacidad Hay más mujeres con discapacidad que hombres 52%. 2 de cada 3 personas con discapacidad no cuentan con ningún nivel educativo o tienen educación primaria en el mejor de los casos. Solo 1 de cada 10 alcanzó el nivel de educación superior. Ello constituye uno de los principales factores limitantes de su inserción laboral El 92% (1 millón 457 mil) de la población con discapacidad tiene 14 años o más, es decir, está en edad de trabajar, según el marco del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima, ratificado por el Estado Peruano. El 77% (1 millón 120 mil) de la población con discapacidad en edad de trabajar está en condición de inactividad, es decir, no trabaja ni busca insertarse a un puesto de trabajo (en contraste a ello, solo el 26% del total de la población en edad de trabajar en Perú se encuentra en situación de inactividad). El 23% restante de la población con discapacidad en edad de trabajar se encuentra activa desde el punto de vista económico: trabaja o busca insertarse a una plaza laboral (desempleados). En el año 2012, el 1.5% de servidores públicos (21 mil) eran personas con discapacidad. Serían necesarias aproximadamente 49 mil personas con discapacidad adicionales para cumplir la cuota de contratación de 5% en el sector público. Existe una alta concentración de la población con discapacidad en edad de trabajar en el ámbito urbano (79%). Ello dificultaría el cumplimiento de la cuota para las entidades públicas ubicadas en el ámbito rural (se registran más de 1 300 municipalidades rurales de un total de 2 000 entidades públicas). Factores característicos de la población con discapacidad en el Perú son su escaso nivel educativo, su alta incidencia de la condición de inactividad y su elevado número en población adulta mayor, así como su significativa concentración en el ámbito urbano. Estos factores complican el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público. No se cuenta con información precisa, centralizada y actualizada que permita monitorear

permanentemente el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público. Es necesario identificar adecuadamente los problemas de la población con discapacidad para acceder al servicio civil y evaluar si se deben adoptar acciones positivas orientadas a mejorar sus condiciones de empleabilidad, tales como el cierre de la brecha educativa. Sin perjuicio de ello, SERVIR viene desarrollando las herramientas e instrumentos normativos necesarios para fortalecer la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en las entidades públicas SERVIR 2015.

En la actualidad, el reconocimiento de la importancia de los servicios públicos de empleo guarda estrecha relación con la precaria situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y con las medidas obligatorias (cuota de empleo) y de incentivo (económicos y tributarios) que la legislación ha establecido para promover que los empleadores requieran personas con discapacidad con calificaciones para ocupar sus puestos de trabajo, o que las personas con discapacidad adopten iniciativas emprendedoras.

Es previsible, por tanto, que aumente la demanda de personas con discapacidad en el mercado de trabajo, la misma que vendrá acompañada con la demanda de mayores competencias laborales en diversas ocupaciones (empleabilidad), y con ello la necesidad de contar con servicios de empleo que faciliten la capacitación, el reclutamiento y pre-selección de postulantes con discapacidad.

Efectivamente el artículo 46 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y los gobiernos regionales y municipalidades deben incorporar a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo. En su desarrollo, el artículo 47 del Reglamento de la Ley N° 29973, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, establece que los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como de los gobiernos regionales y municipalidades deben incorporar en su diseño, componentes, estrategias o metodologías

especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de los distintos tipos de discapacidad, con la finalidad de optimizar su eficacia.

Por otro lado, el artículo 49 de la Ley N° 29973 establece que los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3% de la totalidad de su personal. En ese sentido, el numeral 56.5 del artículo 56 del Reglamento señala que los servicios de Acercamiento Empresarial y de Bolsa de Trabajo que se prestan a través de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en cogestión con los gobiernos regionales, deben desarrollar estrategias especializadas de vinculación entre la oferta y demanda para facilitar a los empleadores el cumplimiento de la cuota de empleo. De lo mencionado líneas arriba a pesar de que existen dispositivos legales que respaldan el acceso al trabajo, la demanda es muy reducida y limitada. El programa integral nacional para el bienestar familiar – INABIF es una Unidad Ejecutora del Pliego Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía administrativa, funcional y técnica en el marco de las normas administrativas vigentes. Depende del Vice Ministerio de Poblaciones Vulnerables

La finalidad del INABIF es contribuir con el desarrollo integral de las familias en situación de vulnerabilidad y riesgo social, con énfasis en niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad en situación de abandono, y propiciar su inclusión en la sociedad y el ejercicio pleno de sus derechos, de acuerdo a lo dispuesto en el Manual de Operaciones. Comprende el conjunto de acciones dirigidas al desarrollo del niño, niña y el adolescente en los aspectos físicos, morales y mentales y demás dimensiones de la vida a fin de lograr su incorporación plena y responsable a la sociedad y su realización individual.

INABIF, en la actualidad a través de la Unidad de Servicios de Protección a Personas con Discapacidad-USPDD, reporta a 274 residentes beneficiarios, siendo el acumulado 312 en total, los cuales están albergados de los diferentes CAR del INABIF a nivel nacional, entre los cuales existen residentes con discapacidad física, intelectual y sensorial que oscila entre discapacidad severa,



moderada o leve, de ellos a nivel de Lima, 40 fueron seleccionados para formación pre laboral o capacitación técnica-laboral, luego de sucesivas evaluaciones pre calificaron 30 y en convenio con el Ministerio De Trabajo y Promoción del Empleo 16 residentes lograron la selección final, ingresando a trabajar a la empresa ARIS industrial (2), a XENIX PERU (6), Plaza Vea (1) y tiendas Maratahon (3), trabajando a la fecha.

La investigación pretende determinar y analizar la percepción de las personas que conforman el entorno laboral en la que se desenvuelven las personas con discapacidad mental que laboral en dichas empresas, para ello trazamos un estudio descriptivo y comparativo que permitirá determinar así mismo en el futura la aceptación y el fomento de la inclusión laboral de estas personal en los ámbitos laborales. Por este motivo realizamos la investigación en dos empresas que han incluido como parte de su personal a residentes de los albergues de INABIF, por ser un grupo accesible y por tener conocimiento del proceso de capacitación previa e inclusión laboral.

## **Formulación del problema**

### **Problema General**

¿Cómo se da la inserción laboral de personas albergada en dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan?

### **Problemas Específicos.**

¿Cuál es la situación actual sobre la aceptación social de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan?

¿Cuál es la situación actual sobre la Cumplimiento de la normatividad de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en dos centros del

INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan?

¿Cuál es la situación actual sobre la Trabajo en equipo de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan?

#### **1.4 Justificación.**

##### **Justificación social.**

Las personas con trastorno mental son un colectivo con importante presencia en nuestra sociedad. Un 25% de la población mundial presenta o presentará algún tipo de trastorno mental a lo largo de su vida (OMS, 2001b), mientras que estudios realizados en España indican que un 19,5% de la población ha sufrido un trastorno mental a lo largo de su vida, y un 8,4% en el último año (Haro et al., 2006). El estigma que se le impone a estas personas dificulta su participación plena en todos los ámbitos de la sociedad, perpetuando la discriminación, el aislamiento y la pobreza.

Esto a su vez profundiza las condiciones de vulnerabilidad a las que están expuestas, produciéndose una relación circular entre desempleo y problemas de salud mental (Lehtinen, 1984; OMS, 2001b). Es allí donde intervienen los servicios y programas de inserción laboral para personas cuyos soportes relacionales e institucionales suelen ser frágiles e insuficientes. Las personas con trastorno mental pueden trabajar y esto además es beneficioso para su salud mental (Grove Y Membrey, 2005). Su inserción laboral se basa en el valor del trabajo, como ocupación productiva, dentro del conjunto de intercambios sociales, económicos y políticos posibles (Subirats, 2004), pero además, ofrece empoderamiento a las personas, devolviendo el protagonismo a sus vidas a través de la construcción del propio proyecto vital, como eje de la recuperación de su propia salud (Pachoud, Plagnol & Leplege, 2010; Seymour, 2010).

### **Justificación Legal.**

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás (Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, publicada el 24 de diciembre de 2012). El Estado busca promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, estableciendo que las entidades públicas están obligadas a contratar a este grupo de la población 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%<sup>1</sup>.

### **1.5 Hipótesis**

#### **Hipótesis General.**

Existen diferencias en el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual entre dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan.

#### **Hipótesis Específicos.**

Existen diferencias en el nivel de aceptación social de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan.

Existen diferencias en el nivel de cumplimiento de la normatividad de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual entre dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan.

Existen diferencias en el nivel del trabajo en equipo de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual entre dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan.

## **1.6 Objetivo**

### **Objetivo General**

Determinar el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan.

### **Objetivos Específicos**

Comparar el nivel de aceptación social de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan

Comparar el nivel de Cumplimiento de la normatividad de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan

Comparar el nivel del Trabajo en equipo de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan.

## **II. Marco metodológico**

## 2.1. Variables

### 2.1.1 Inserción Laboral de personas con discapacidad intelectual

#### Definición Conceptual

Schalock (2009), postula que

La discapacidad intelectual se caracteriza por deficiencias significativas tanto en funcionamiento intelectual, como en el comportamiento conceptual adaptativo, que se expresan en las habilidades conceptuales, sociales y de adaptación práctica. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años.

#### Definición operacional

#### Operacionalización de variable

El Cuestionario que cuenta con 10 ítems, con una escala del 1 al 5, utilizando la escala de Likert, y usando los niveles de muy adecuado, adecuado e inadecuado,

Tabla 1

*Operacionalización de variable inserción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Cumplimiento de la normatividad	Fiscalización de las empresas promocionales de personas con discapacidad	1-10	Muy en desacuerdo.1 En desacuerdo:2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo:3 De acuerdo:4 muy de acuerdo: 5	muy adecuado adecuado inadecuado
Aceptación social	verificar el cumplimiento efectivo de la proporción legal,  ejercer libremente los derechos participación y libre expresión.  perciben como víctimas de discriminación.  Aceptación con facilidad en el mundo laboral			
Trabajo en equipo	objetivo común responsabilidad compartida  Optimización de los recursos.  Producción de bienes o servicios de alto rendimiento.			

## **2.2. Metodología**

La metodología científica se define como un procedimiento investigativo utilizado esencialmente en la creación de conocimiento basado en las ciencias; se le llama científico porque la investigación se encuentra fundamentada en lo empírico y en la medición ajustándose a los principios específicos de las pruebas de razonamiento basado en las ciencias, es decir la metodología es la reflexión sistemática sobre el método y de los procedimientos de la investigación social, se considera que la metodología puede ser considerada como el elemento que vincula al sujeto con el objeto de estudio y el problema relacionado con él. Es por ello que en la tesis de investigación se asume el método hipotético deductivo, como la elaboración de inferencias lógicas deductivas se fundamenta en la aceptación de que en los objetos, procesos y fenómenos del mundo existe determinado ordenamiento que permite descubrir regularidades, tendencias, leyes, las cuales se adelantan en forma de hipótesis para extraer de ellas conclusiones particulares. (p.57), es así como el presente trabajo de investigación plantea hipótesis que demuestren si existen diferencias significativas entre dos empresas según percepción.

## **2.3. Tipos de estudio**

La presente investigación es de tipo básica porque “se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento técnico-científico, orientado al descubrimiento de principios o leyes”. (Sánchez y Reyes, p. 164). es decir describe la realidad tal como se presenta en una situación espacio-temporal dada” (Sánchez y Reyes, 2015 p. 14).

## **2.4. Diseño de investigación**

La presente investigación asumió el diseño descriptivo comparativo, no experimental de corte Transversal. La investigación es no experimental por que se ejecutan sin manipular deliberadamente las variables y los fenómenos son observados en su medio natural para luego analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Es Transversal porque es un estudio donde los datos se recogen

en un solo momento. Es Comparativo por que se comparan resultados de los proyectos ejecutados durante los años 2009 al 2011 en la Municipalidad de Ancón.

Esquema:

Se utilizó diseño descriptivo – comparativo:

$M_1$  :  $O_1x =, \neq$

$M_2$  :  $O_2x$

Donde:

M1: Representa a los compañeros de la empresa 1

M2: Representa a los trabajadores de la empresa 2

## **2.5. Población, muestra y muestreo**

Según Tamayo, (2007), "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación"(p.114) Entonces, una población es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie determinada de especificaciones. Un censo, por ejemplo, es el recuento de todos los elementos de una población", Es decir en la presente investigación la población fue censal siendo trabajadores de la empresa 1 y 2, compañeros de los residentes que trabajan en las empresas en convenio con INABIF.

## **2.7 Técnicas e instrumentos**

Ficha técnica.

Nombre Original: Cuestionario sobre inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

Autor : Roger Ivan Adiranzen Siancas

Administración : Individual o colectiva.



Tipo de instrumento: escala Likert.

Duración : Sin límite de tiempo.

Aproximadamente : 30 Minutos.

Aplicación : Sujetos de 18 y más.

Puntuación : Calificación manual o computarizada, del 1 al 5

Significación : Estructura Factorial: ICE - T- 5

Factores componentes: 3 dimensiones.

Usos : ámbito organizacional y en la investigación.

Descripción de la prueba:

Es una escala ordinal que mide cuánto es más favorable o desfavorable, ha sido diseñada como una serie de ítems o frases que han sido cuidadosamente seleccionados, de forma que constituye criterio válido, fiable y preciso para medir, este fenómeno será la inserción laboral cuya intensidad es la que medimos.

Este cuestionario cuenta con 18 afirmaciones cerradas de alternativa múltiple que se puntúan del 1 al 5:

La suma algebraica de las puntuaciones de las respuestas del individuo a todos los ítems da su puntuación total que se entiende como representativa de su posición favorable-desfavorable con respecto al fenómeno que se mide.

### **Validez y confiabilidad.**

La Validación se realizó a través del criterio de jueces mediante la revisión crítica que con experiencia en cuestionarios y en la temática sobre el mismo.

Para autores como Ding y Hershberger (2002), la validez de contenido es un componente importante de la estimación de la validez de inferencias derivadas de los puntajes de las pruebas, ya que brinda evidencia acerca de la validez de constructo y provee una base para la construcción de formas paralelas de una prueba en la evaluación a gran escala. La validez de contenido generalmente se evalúa a través de un panel o un juicio de expertos, y en muy raras ocasiones la evaluación está basada en datos empíricos (Ding y Hershberger, 2002). En

concordancia con esto, Utkin (2005) plantea que el juicio de expertos en muchas áreas es una parte importante de la información cuando las observaciones experimentales están limitadas. En relación al instrumento, la validez de contenido se llevó a cabo a través del análisis y evaluación de una experta, mediante de la secuencia de ítems en relación a la dimensión que quiere medir, la valoración es de índole cualitativa.

Tabla 2

*Validez del instrumento*

Validador			Resultado
Mg. Eliana Núñez	Castañeda		Aplicable

**Confiabilidad de los instrumentos.**

La confiabilidad de los instrumentos se obtuvo a través de la aplicación del coeficiente “Alfa de Cronbach” que arrojó el grado en que el instrumento es confiable. El Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), se describe mediante la siguiente

Tabla 3

*Fiabilidad del instrumento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	18

**2.8 Método de análisis de datos**

Los datos se tabularon y organizados en una base de datos, a partir de la aplicación de los cuestionarios.

A partir de los datos organizados, se establecieron las frecuencias de los datos, los cuales son en las tablas y figuras correspondientes.

Se contrastaron las hipótesis con los resultados y se utilizó la prueba U de Mann Witney, para comparar los datos de dos muestras independientes en forma simultánea.

Se utilizó las tablas de frecuencias, figuras, y el análisis diferencial como el uso de la U de Mann Witney, para medir si existe o no diferencias de percepción sobre inserción laboral de personas con discapacidad.

## **2.9 Aspectos éticos**

En esta investigación se obtuvo consentimiento o autorización para la observación de los sujetos de estudio. En la tesis se reconoce explícitamente la autoría y aportes de autores que el investigador ha citado y/o consultado. Los contenidos que no son citas de otros autores son obra intelectual del investigador. Asimismo, en el caso de las encuestas administradas en esta investigación, el investigador se compromete a guardar confidencialidad de los datos recogidos en salvaguarda de la integridad personal y constitucional que están comprometidas. Finalmente, el investigador asume la responsabilidad total del trabajo presentado.

### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivos.

#### Inserción laboral

Tabla 4

Distribución de las frecuencias de la variable inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual de dos empresas de Lima.

Inserción l	Empresas				
	XEMIS		ARIS		
	f	%	f	%	f
bajo	0	0%	0	0%	0
medio	10	31.30%	8	25.00%	18
alto	8	25.00%	6	18.80%	14
Total	18	56.20%	14	43.80%	32

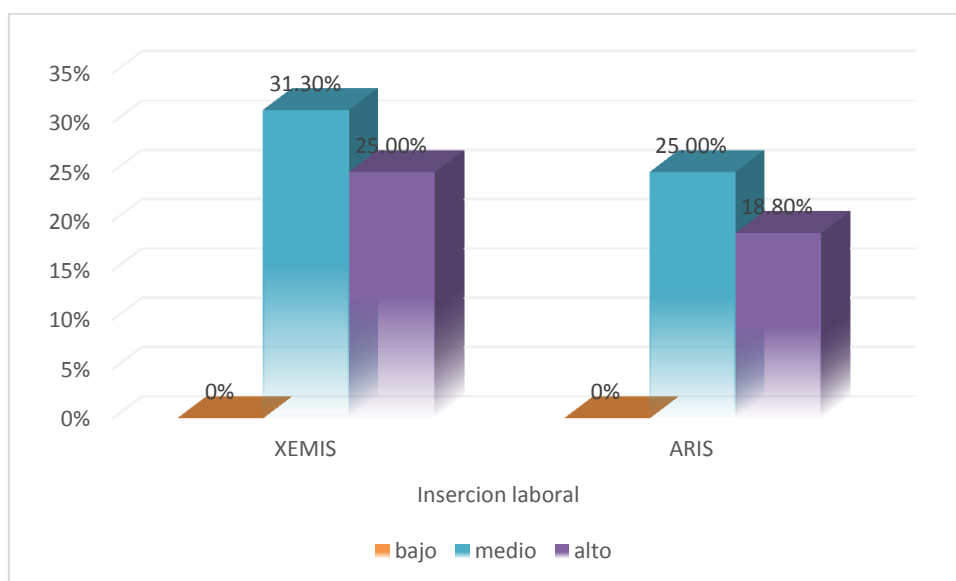


Figura 1. Niveles de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual de dos empresas de Lima.

#### Interpretación.

En la tabla 4 y figura 1, se observa que la variable inserción laboral de personas con discapacidad intelectual de dos empresas de Lima, que del 100% de la muestra de los trabajadores de las dos empresas ha obtenido un nivel medio, donde la empresa 1 tiene un 31.30% y la segunda empresa el 25% dando en

total un 56.30% entre ambos y en el nivel alto la primera empresa tienen un 25% y la segunda empresa un 18.80%, dando un total de 43.80%. Lo que quiere decir que ambas empresas coinciden en su percepción sobre inserción laboral de personas con discapacidad es de un nivel medio con mínimas diferencias entre ambos.

### Descripción de las dimensiones

Tabla 5

*Distribución de los niveles de la dimensión sobre aceptación social de las personas con discapacidad intelectual en dos empresas de Lima.*

Aceptación social	Empresas				
	XEMIS		ARIS		f
	f	%	f	%	
bajo	0	0%	0	0%	0
medio	5	15.6%	7	15.60%	13
alto	13	40.60%	7	28.2%	19
Total	18	56.23%	14	43.80%	32

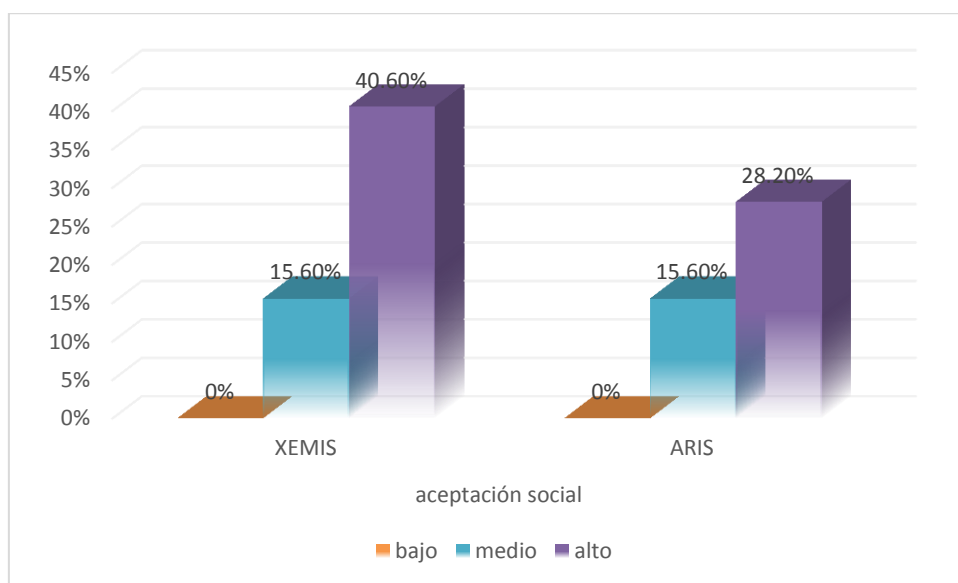


Figura 2. Niveles de la dimensión sobre aceptación social de las personas con discapacidad intelectual de dos empresas de Lima.

## Interpretación

En la tabla 5 y figura 2, se observa que la dimensión aceptación social de personas con discapacidad intelectual de dos empresas de Lima, que del 100% de la muestra de los trabajadores de las dos empresas ha obtenido un nivel medio, donde la empresa 1 tiene 15.60% al igual que la segunda con mismo nivel la segunda empresa de 15.60% dando en total un 31.20% entre ambos y en el nivel alto la primera empresa tienen Un 40.60% y la segunda empresa un 28.2%, dando un total de 68.6%. Lo que quiere decir que ambas empresas coinciden en su percepción sobre aceptación social de personas con discapacidad en un nivel alto con mínimas diferencias entre ambos.

Tabla 6

*Distribución de los niveles de la dimensión sobre cumplimiento de la normatividad de las personas con discapacidad.*

cumplimiento de la normatividad	Empresas				
	XEMIS		ARIS		f
	f	%	f	%	
bajo	0	0%	0	0%	0
medio	6	18.80%	7	21.90%	13
alto	12	37.50%	7	21.90%	19
Total	18	56.23%	14	43.80%	32

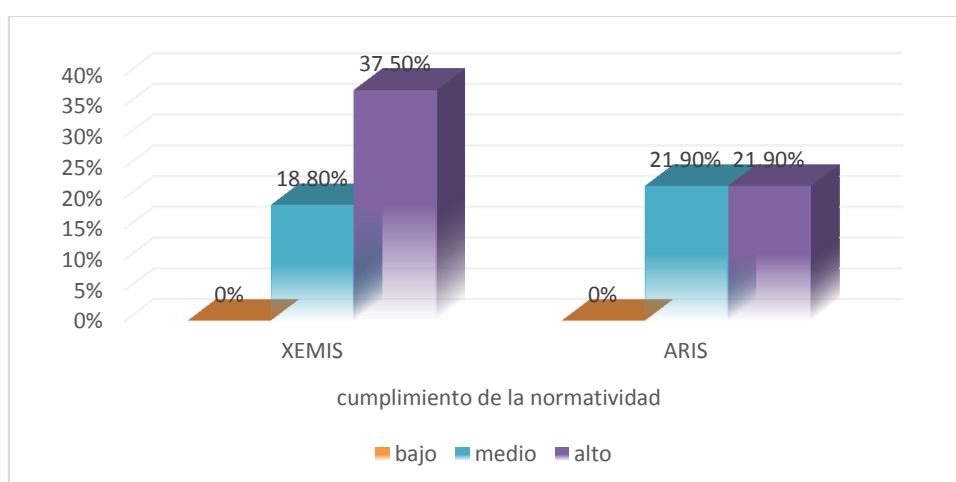


Figura 3. Niveles de la dimensión del cumplimiento de la normatividad de las personas con discapacidad intelectual de dos empresas de Lima.

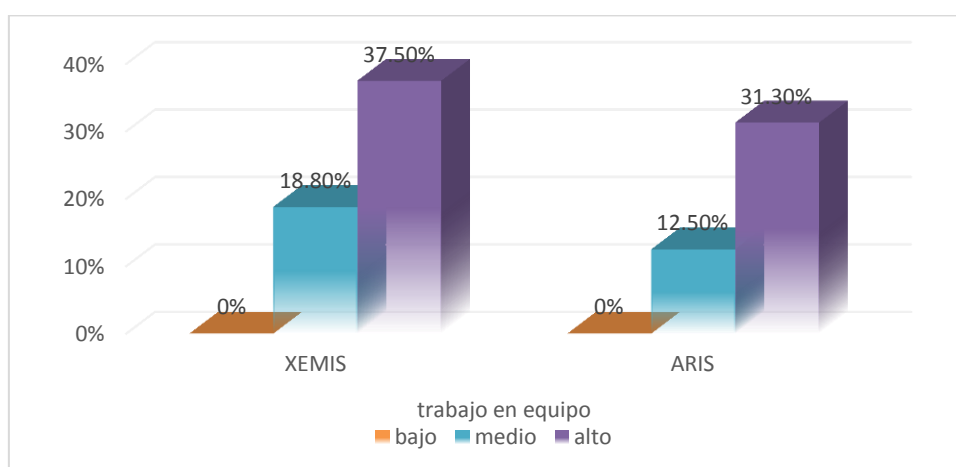
### Interpretación.

En la tabla 6 y figura 3, se observa que la dimensión cumplimiento de la normatividad de personas con discapacidad intelectual de dos empresas de Lima, que del 100% de la muestra de los trabajadores de las dos empresas ha obtenido un nivel medio, donde la empresa 1 tiene un 18.80% y la segunda empresa el 21.90% dando en total un 31.20% entre ambos y en el nivel alto la primera empresa tienen un 25% y la segunda empresa un 18.80%, dando un total de 43.80%. Lo que quiere decir que ambas empresas coinciden en su percepción sobre inserción laboral de personas con discapacidad es de un nivel medio con mínimas diferencias entre ambos.

Tabla 7

*Distribución de los niveles de la dimensión sobre trabajo en equipo de las personas con discapacidad.*

trabajo en equipo	Empresas				
	XEMIS		ARIS		f
	f	%	f	%	
bajo	0	0%	0	0%	0
medio	6	18.80%	4	12.50%	10
alto	12	37.50%	10	31.30%	22
Total	18	56.30%	14	43.80%	32



*Figura 4.* Niveles de la dimensión de trabajo en equipo de las personas con discapacidad intelectual de dos empresas de Lima.



### Interpretación

La tabla 7 y figura 4, se observa que la dimensión trabajo en equipo de personas con discapacidad intelectual de dos empresas de Lima, que del 100% de la muestra de los trabajadores de las dos empresas han obtenido un nivel medio, donde la empresa 1 tiene un 18.80% y la segunda empresa el 12.50% dando en total un 31.30% entre ambos y en el nivel alto la primera empresa tienen un 37.50% y la segunda empresa un 31.30%, dando un total de 68.80%. Lo que quiere decir que ambas empresas coinciden en su percepción sobre trabajo en equipo de personas con discapacidad intelectual es de un nivel alto con mínimas diferencias entre ambos.

### 3.2 Prueba de normalidad

$H_0$  Los datos se aproximan a una distribución normal

$H_1$  Los datos no se aproximan a una distribución normal

Tabla 8

*Resultados de la prueba de normalidad para determinar el estadístico correspondiente*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DAS (agrupado)	.434	32	.000	.585	32	.000
DTE (agrupado)	.434	32	.000	.585	32	.000
DCN (agrupado)	.386	32	.000	.625	32	.000
VI (agrupado)	.370	32	.000	.632	32	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

### Interpretación

En la tabla 8 se observa que la significancia asintótica es menor a 0.05 en todos los casos, lo que indica aceptar la hipótesis de investigación, es decir los datos obtenidos de la muestra no se aproximan a una distribución normal. Esta conclusión lleva a tomar la decisión de que los estadígrafos a utilizar sean no

paramétricos. Dado que las hipótesis son descriptivas comparativo el estadígrafo usado fue U de Mann Withney Es así que el coeficiente es aplicable si los datos de la variable provienen de una distribución distinta de la normal, lo que lleva a usar estadígrafos no paramétricos. (Martínez, Tuya, Martínez, Pérez y Cánovas, 2009).

### 3.2.1 Inserción laboral

#### Contrastación de hipótesis

##### Hipótesis general

No existen diferencias sobre variable inserción laboral de las personas con discapacidad en situación de abandono albergadas en INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de dos empresas donde trabajan.

Existen diferencias sobre variable inserción laboral de las personas con discapacidad en situación de abandono albergadas en INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de dos empresas donde trabajan.

Tabla 9

*Diferencias sobre la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual de dos empresas donde trabajan.*

	Inserción laboral
U de Mann-Whitney	118.000
Z	-.305
Sig. asintót. (bilateral)	.760

a. Variable de agrupación: GUPOS

#### Interpretación

Se observa en la tabla 9 que la variable Inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, se obtuvo que la significancia hallada de  $p= 0,760$  siendo  $\alpha \geq 0,05$ . Para lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. En consecuencia, se concluye que, no existen diferencias significativas

sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad desde la percepción de los trabajadores de ambas empresas donde laboran.

### **Hipótesis específica**

#### **Aceptación social**

##### **Hipótesis Específica 1**

No existen diferencias sobre la dimensión aceptación social de las personas albergada en INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de dos empresas donde trabajan.

Existen diferencias sobre la dimensión aceptación social de las personas albergada en INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de dos empresas donde trabajan.

Tabla 10

*Diferencias sobre la Aceptación social de personas con discapacidad intelectual de dos empresas donde trabajan.*

	Aceptación social
U de Mann-Whitney	121.000
Z	-.191
Sig. asintót. (bilateral)	.848

a. Variable de agrupación: GRUPOS

### **Interpretación**

Se observa en la tabla 10 que la dimensión Aceptación social de las personas con discapacidad intelectual, se obtuvo que la significancia hallada de  $p= 0,848$  siendo  $\alpha \geq 0,05$ . Para lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. En consecuencia, se concluye que, no existen diferencias significativas sobre la aceptación social de las personas con discapacidad desde la percepción de los trabajadores de ambas empresas donde laboran.

## Cumplimiento de la normatividad

### Hipótesis Específica 2

No existen diferencias sobre la dimensión cumplimiento de la normatividad de las personas albergada en INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de dos empresas donde trabajan.

Existen diferencias sobre la dimensión cumplimiento de la normatividad de las personas albergada en INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de dos empresas donde trabajan.

Tabla 11

*Diferencias sobre el cumplimiento de la normatividad de personas con discapacidad intelectual de dos empresas donde trabajan.*

	Cumplimiento sobre la normatividad
U de Mann-Whitney	86.500
Z	-1.523
Sig. asintót. (bilateral)	.128

a. Variable de agrupación: GUPOS

### Interpretación

Se observa en la tabla 9 que la dimensión cumplimiento de la normatividad de las personas con discapacidad intelectual, se obtuvo que la significancia hallada de  $p= 0,128$  siendo  $\alpha \geq 0,05$ . Para lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. En consecuencia, se concluye que, no existen diferencias significativas sobre el cumplimiento de la normatividad de las personas con discapacidad desde la percepción de los trabajadores de ambas empresas donde laboran.

## Trabajo en equipo

### Hipótesis Específica 3

No existen diferencias sobre la dimensión trabajo en equipo de las personas albergada en INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de dos empresas donde trabajan.

Existen diferencias sobre la dimensión trabajo en equipo de las personas albergada en INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de dos empresas donde trabajan.

Tabla 12

*Diferencias sobre el trabajo en equipo de personas con discapacidad intelectual de dos empresas donde trabajan.*

	Trabajo en equipo
U de Mann-Whitney	105.000
Z	-.802
Sig. asintót. (bilateral)	.423

a. Variable de agrupación: GRUPOS

### Interpretación

Se observa en la tabla 9 que la dimensión trabajo en equipo de las personas con discapacidad intelectual, se obtuvo que la significancia hallada de  $p= 0,423$  siendo  $\alpha \geq 0,05$ . Para lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. En consecuencia, se concluye que, no existen diferencias significativas sobre el trabajo en equipo de las personas con discapacidad desde la percepción de los trabajadores de ambas empresas donde laboran.

## **IV. Discusión**

La inserción sociolaboral es clave para luchar contra la discriminación y para superar círculos viciosos de la pobreza, con la que a menudo se vincula la discapacidad intelectual así mismo que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; que estos servicios sirvan para apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; e incluso promover oportunidades de empleo es un derecho al cual deben acceder. Desde este punto si bien la legislación ha establecido para promover que los empleadores requieran personas con discapacidad con calificaciones para ocupar sus puestos de trabajo, o que las personas con discapacidad adopten iniciativas emprendedoras el acceso a oportunidades laborales en concordancia con lo referido por Quiñones y Rodríguez (2014) en su artículo titulado: “La inclusión laboral de las personas con discapacidad”, Pontificia Universidad Católica del Perú, Foro Jurídico, Perú, realizan una investigación descriptiva, basando su análisis en la legislación peruana y estadística relacionada con la discapacidad y el empleo, sobre todo en las principales disposiciones y medidas contenidas en la Ley N° 29973 y su reglamento, está totalmente restringido ya que se legisla sobre una base de desigualdades.

La formación laboral es una pieza clave, pero sin duda el plantear la incorporación al trabajo entendida como un proceso, requiere coordinar diferentes elementos tales como: la formación inicial laboral, el centro de trabajo (los compañeros y jefes han de entender cómo se han de relacionar), las familias y el propio trabajador.” (Castilla, Cerrillos e Izuzquiza 2009).

Verdugo y De Urríes (2002), señalan que la integración laboral es un proceso que se produce en función de las posibilidades y capacidades del trabajador y del medio o la comunidad que lo rodea, sin embargo la meta es que el empleo integrado sea un empleo normalizado, bien sea de manera autónoma o con apoyo. En el proceso de empleo con apoyo se debe acompañar de una formación en ocasiones previas, pero ligadas a las necesidades del trabajador en cada momento de vida laboral, este proceso debe ser continuamente realizado por medio de una evaluación en los diferentes momentos a lo largo del mismo. De manera que el proceso de integración laboral podría definirse como el proceso

mediante el cual se preparan las condiciones para que las personas (en este caso concreto con discapacidad) ingresen a un puesto de trabajo con las mayores posibilidades de éxito.

Según la investigación de Domínguez y Quintana (2014) en su artículo titulado “Calidad de vida en personas adultas con discapacidad intelectual según actividad realizada”, Universidad Garcilaso de la Vega, Perú, concluye que la actividad laboral en estas personas incide positivamente en su calidad de vida porque a su vez permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, y cultural). Para Pérez (2011), por el contrario, la inserción laboral hace referencia “al hecho de conseguir un empleo en un momento determinado, es decir, un contrato laboral. La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo”.

De acuerdo con Larrazábal y Morales (2010), la inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse al mercado de trabajo. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, y cultural), procurando así mismo toda forma de discriminación a causa de la discapacidad.

En concordancia con lo mencionado líneas arriba por los investigadores, las condiciones para el acceso al trabajo por parte de personas con discapacidad mental, esta dada por la formación que ha recibido, las habilidades sociales que ha desarrollado y por el entorno al que accede, el cual debe estar toda forma de discriminación e intolerancia. Así mismo según los resultados obtenidos, la aplicación de la legislación actual, la aceptación social y el trabajo en equipo son aspectos positivos encontrados en la investigación, favorables en la inserción laboral y en la percepción de las personas y empresas en las cuales trabajan los residentes de INABIF.



## **V. Conclusiones**

Primero. No existen diferencias sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad desde la percepción de los trabajadores de ambas empresas donde laboran. ( $p= 0,760$  siendo  $\alpha \geq 0,05$ ).

Segundo. No existen diferencias significativas sobre la aceptación social de las personas con discapacidad desde la percepción de los trabajadores de ambas empresas donde laboran ( $p= 0,848$  siendo  $\alpha \geq 0,05$ )

Tercero. No existen diferencias significativas sobre el cumplimiento de la normatividad de las personas con discapacidad desde la percepción de los trabajadores de ambas empresas donde laboran. ( $p= 0,128$  siendo  $\alpha \geq 0,05$ )

Cuarto .No existen diferencias significativas sobre el trabajo en equipo de las personas con discapacidad desde la percepción de los trabajadores de ambas empresas donde laboran. ( $p= 0,423$  siendo  $\alpha \geq 0,05$ .)

## **VI. Recomendaciones**

Primero. Fortalece programas de sensibilización en las empresas a fin de facilitar el acceso laboral de personas con discapacidad a fin de disminuir las resistencias y prejuicios los cuales inciden en la baja empleabilidad de las personas con discapacidad mental.

Segundo. Fortalecer el programa de inserción laboral con el enfoque multidisciplinario con una perspectiva de derechos humanos e igualdad de género promoviendo mejores resultados en el proceso de inserción.

Tercero. Incidir en la formación pre laboral de personas con discapacidad mental de acuerdo a sus propias necesidades.

Cuarto. Mejorar las condiciones de empleabilidad (calificación laboral) de las personas con discapacidad, considerando las brechas físicas, sensoriales y mentales, según la legislación vigente.

Quinto. Realizar investigaciones concernientes a entornos laborales según el tipo de discapacidad y desde el Estado lograr una información sistematizada y actualizada sobre la población con discapacidad.

## **VII. Referencias**

- Águila (2015), Discapacidad intelectual y trabajo: situación laboral de personas que han egresado de colegios diferenciales. (Tesis de grado de licenciatura, Universidad Academia de Humanismo Cristiano). (Acceso el 21 de marzo del 2017).
- Borbor (2012), Influencia del apoyo emocional de los padres de familia en personas con discapacidad intelectual moderada de 17 a 44 años de edad; asociación comunitaria hilarte. Guayaquil-2011. (Tesis de grado de licenciatura, Universidad de Guayaquil). (Acceso el 22 de marzo del 2017).
- Domínguez L., S. y Quintana P., A (junio, 2014), Calidad de vida en personas adultas con discapacidad intelectual según actividad realizada. Revista mexicana de investigación en psicología, 6(1), 1-16.
- Quiñones, S. A. y Rodríguez, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Foro jurídico, 14 (14), 32-41.
- Schalock R. (2009), La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. Revista Siglo Cero, 40(1), 22-39.
- Tapia (2012), La inserción laboral de las personas con discapacidad y su incidencia socioeconómica en el Ecuador. Periodo 2009 – 2011. (Tesis de grado para licenciatura, Universidad de Guayaquil). (Acceso el 23 de marzo del 2017).
- Organización Internacional del Trabajo (2013) Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Recuperado de <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Recuperado de [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/es/](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/)
- Vidal R., Cornejo C. y Arroyo L. (2013), La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile, Universidad Católica del Maule. Revista Convergencia cognitiva, 2(1). 93-102.
- Ley N° 29973, Ley general de la persona con discapacidad. (24 de diciembre del 2012). Diario el peruano.
- Pallisera M., Fullana J. y Montserrat V. (2005), La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. Revista investigación educativa. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321973002>
- Acuña C., Álvarez M., Flores M., Castillo R. y Vallejos A. (2016), Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú S.A. (tesis de grado de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). (Acceso 22 de marzo del 2017).

Flórez J. (2017), Discapacidad intelectual: ¿Qué es? ¿Qué define? ¿Qué se pretende? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.downciclopedia.org/neurobiologia/discapacidad-intelectual-que-es-que-define-que-se-pretende>

Luque D. y Luque M. (2016), Discapacidad Intelectual: Consideraciones para su intervención psicoeducativa (1ª ed.). España: Wanceulen.

## **VIII. Anexos**



## Anexo A

### Artículo científico

#### 1. TÍTULO

Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual de centros de INABIF – Lima, según percepción de trabajadores de empresas donde trabajan, 2016

#### 2. AUTOR (A, ES, AS)

Roger Ivan Adrianzen Siancas

#### 3. RESUMEN

El presente estudio, titulado: "Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual de centros de INABIF- Lima, según percepción de trabajadores de empresas donde trabajan, 2016" tiene como objetivo general determinar el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad de centros del INABIF-Lima, según percepción de trabajadores de empresas donde trabajan, la población de estudio fueron trabajadores de la empresa 1 y 2, compañeros de los residentes que trabajan en las empresas en convenio con INABIF, asumió el diseño descriptivo comparativo, no experimental de corte Transversal, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. La confiabilidad del instrumento fue de 0.761. Con respecto a los resultados se determinó que ambas empresas 1 y 2, han obtenido el nivel medio en lo que respecta a la percepción que tienen los trabajadores sobre la inserción laboral y con respecto a las dimensiones ambas empresas obtuvieron un nivel alto, por lo que se concluyó que no existen diferencias significativas entre ambas empresas con respecto a la percepción de los trabajadores respecto a la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.

#### 4. PALABRAS CLAVE

Inserción Laboral .incapacidad intelectual, aceptación social, trabajo en equipo.

#### 5. ABSTRACT

The present study, entitled "Insertion of the work of people with intellectual disabilities from INABIF-Lima centers, according to the perception of workers of companies where they work, 2016" has as general objective to determine the level of labor insertion of persons with disabilities from INABIF centers -Lima, according to the perception of workers of companies where they work. In the present investigation the study population were workers of company 1 and 2, companions of the residents who work in the companies in agreement with INABIF. assumed the descriptive comparative, non - experimental cross - sectional design. Research is non-experimental. The reliability of the instruments was obtained through the application of the coefficient "Cronbach's alpha" which yielded the degree to which the instrument is reliable. The Cronbach's alpha coefficient ( $\alpha$ ), described by the following statistical formula, the variable used was labor insertion.

Regarding the results, it was determined that both companies 1 and 2, have obtained the average level with respect to the perception that the workers have on the labor insertion and with respect to the dimensions both companies obtained a high level, reason why it was concluded that there are no significant differences between the two companies regarding the perception of workers regarding the labor insertion of people with intellectual disabilities.

## 6. KEYWORDS

Labor insertion. Intellectual disability, social acceptance, teamwork.

## 7. INTRODUCCIÓN

Frente al estudio de la inserción laboral de personas con discapacidad se ha revisado la literatura encontrándose investigaciones realizadas en el ámbito internacional como el de Águila (2015) Tapia (2012) Forcada (2015), Sabrina y Pabón (2009) , Ruiz (2002, lo que permitió tener una visión clara con respecto a la situación de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, además investigar antecedentes Nacionales como Quiñones y Rodríguez (2014). Domínguez y Quintana (2014) Así, concluyen que el marco normativo nacional e internacional sustantivo, así como el marco institucional que regula a las principales entidades públicas competentes en esta materia, nos ofrecen un escenario propicio para que la política pública incida sobre una realidad desfavorable e inequitativa para un importante grupo de ciudadanos. Se encontró que las personas que participan en actividades laborales son quienes presentan mejores indicadores de calidad de vida en las dimensiones de inclusión social, bienestar laboral y bienestar emocional y físico. En autodeterminación y bienestar material no se hallaron diferencias significativas entre los dos grupos. Concluyen que las personas que participan en actividades laborales presentan una mejor calidad de vida en comparación con las personas que participan en actividades ocupacionales. Al hablar de inserción laboral de personas con discapacidad, necesariamente nos referimos al tema de los derechos humanos. Actualmente el Perú así como en Ecuador, cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un “grupo de atención prioritaria”. Esta realidad es vivida en Ecuador, así lo menciona Ordoñez (2011) en su análisis sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, quien en análisis dijo: ...Dentro de la Constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo. La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo. El acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos. En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad. Para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional, (p.145)

Es así que se puede conceptualizar que la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, es el derecho de toda persona para trabajar y ser remunerado, teniendo la oportunidad de crecer profesionalmente en una entidad pública o privada, basado en Ordoñez (2011). Las condiciones elementales dadas en las empresas públicas y privadas están en la obligación de adaptar sus ambientes físicos con rampas, señales en braille -de diferentes texturas y colores, dotando a las personas con discapacidad visual de software como Jaws, proporcionando el apoyo de intérpretes de lenguaje de señas para quienes tienen discapacidad auditiva, diseñando espacios adecuados para que una persona en silla de ruedas pueda desplazarse sin dificultad, entre otras acciones. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, tomado del análisis de Ordoñez, (2011) no tienen un empleo. El Ecuador no es la excepción, más aún cuando las personas con múltiple discapacidad y la población con discapacidad visual se enfrentan al reto de estudiar para luego no conseguir un trabajo. Hace falta la colaboración de las empresas estatales y privadas para adaptar y adecuar un puesto de trabajo con la infraestructura física necesaria, así como para implementar ayudas técnicas (iluminación, máquinas de escritura en braille, manejo de Jaws, etc.). Los apoyos son recursos y estrategias cuyo propósito es promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar personal necesarios para el funcionamiento personal. Las personas con discapacidad intelectual

debido a su menor nivel intelectual y las limitaciones en su conducta adaptativa se manifiestan en la vida cotidiana. Tienen con frecuencia dificultades para desarrollarse en actividades de la vida diaria dentro de sus respectivas comunidades, y son sensiblemente vulnerables a la explotación por parte de otros. De ahí la importancia que adquieren los apoyos: su patrón y su intensidad guardan gran relación con el nivel en que la persona ha de participar en las actividades relacionadas con un estándar de funcionamiento individual. (Flórez, 2017). Los aspectos más relevantes que muestra la inserción laboral en las empresas intervenidas se considera como dimensión el Cumplimiento de la normatividad. Esta dimensión esta en concordancia con la Constitución Política del Perú y la normatividad vigente Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973, en el capítulo VII, Del trabajo y empleo, en el artículo 50 al 57, hace referencia al papel del Estado en el fomento y promoción del empleo de las personas con discapacidad, regulando esto tanto en el ámbito público como en el privado. En relación a las empresas promocionales de personas con discapacidad, a través del registro nacional de Empresas Promocionales (cap. III) y mediante el Ministerio de trabajo y promoción del empleo Regula el procedimiento, requisitos y a través de a través de su función inspectora fiscaliza a las empresas promocionales de personas con discapacidad para verificar el cumplimiento efectivo de la proporción legal, favoreciendo el cumplimiento de la cuota de personas empleadas con discapacidad y su favoreciendo en la contratación con la asignación del puntaje establecido por ley. Así también se considera la Aceptación social como la segunda dimensión el cual se define como el grado de aceptación o rechazo por parte de las personas o grupos de su entorno se refiere no solo al que se produce en actos o actividades de cualquier tipo, sino también al que puede sufrir cuando requiere del uso de servicios o prestaciones que ofrecen los diversos sistemas de protección social y por último el trabajo en equipo, entre las múltiples definiciones de trabajo de equipo que se establecen, se sugiere la de Katzenbach (2000) y Smith (2000) "Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida". Considerando el concepto anterior, algunos autores como Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) establecen que el trabajo en equipo es una evolución cualitativamente diferente de los grupos.

La problemática sobre la discapacidad, es un fenómeno poco entendido y estudiado en nuestro país. Casi no se dispone de información confiable que nos brinde una buena aproximación de las condiciones reales en las que vive este sector de la población peruana y mucho menos se sabe cuál es el impacto que tienen las políticas públicas diseñadas con el propósito de promover el acceso a las oportunidades y la inclusión del mismo. El ministerio de trabajo y promoción del empleo si bien es un ente rector que promueve, promociona la ejecución de programas dirigidos a este sector de la población aun no logra articular e identificar estadísticamente la inserción laboral de esta población. Lo que animó a su elaboración era brindar una aproximación relativamente sistemática, un estado de la cuestión de las personas con discapacidad mental insertadas al ámbito laboral que se encuentran en calidad de residentes en los Centros de Atención residencial del INABIF, respecto a las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad y de los esfuerzos que desde el estado y la sociedad se vienen realizando con el objeto de mejorar las condiciones de inserción laboral de este sector y así mismo como son percibidos en el entorno laboral en el que se desenvuelven.

En el Perú, según compila SERVIR (2015), Existen cerca de 1 millón 600 mil personas con algún tipo de discapacidad; es decir, 5% de la población total. 5 de cada 100 peruanos y peruanas tienen algún tipo de discapacidad Hay más mujeres con discapacidad que hombres 52%. 2 de cada 3 personas con discapacidad no cuentan con ningún nivel educativo o tienen educación primaria en el mejor de los casos. Solo 1 de cada 10 alcanzó el nivel de educación superior. En la actualidad, el reconocimiento de la importancia de los servicios públicos de empleo guarda estrecha relación con la precaria situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y con las medidas obligatorias (cuota de empleo) y de incentivo (económicos y tributarios) que la legislación ha establecido para promover que los empleadores requieran personas con discapacidad con calificaciones para ocupar sus puestos de trabajo, o que las personas con discapacidad adopten iniciativas emprendedoras. Es previsible, por tanto, que aumente la demanda de personas con

discapacidad en el mercado de trabajo, la misma que vendrá acompañada con la demanda de mayores competencias laborales en diversas ocupaciones (empleabilidad), y con ello la necesidad de contar con servicios de empleo que faciliten la capacitación, el reclutamiento y pre-selección de postulantes con discapacidad.

El INABIF, en la actualidad a través de la Unidad de Servicios de Protección a Personas con Discapacidad-USPDD, reporta a 274 residentes beneficiarios, siendo el acumulado 312 en total, los cuales están albergados de los diferentes CAR del INABIF a nivel nacional, entre los cuales existen residentes con discapacidad física, intelectual y sensorial que oscila entre discapacidad severa, moderada o leve, de ellos a nivel de Lima, 40 fueron seleccionados para formación pre laboral o capacitación técnica-laboral, luego de sucesivas evaluaciones pre calificaron 30 y en convenio con el Ministerio De Trabajo y Promoción del Empleo 16 residentes lograron la selección final, ingresando a trabajar a la empresa ARIS industrial (2), a XENIX PERU (6), Plaza Vea (1) y tiendas Maratahon (3), trabajando a la fecha.

La investigación pretende determinar y analizar la percepción de las personas que conforman el entorno laboral en la que se desenvuelven las personas con discapacidad mental que laboral en dichas empresas, para ello trazamos un estudio descriptivo y comparativo que permitirá determinar así mismo en el futura la aceptación y el fomento de la inclusión laboral de estas personal en los ámbitos laborales. Por este motivo realizamos la investigación en dos empresas que han incluido como parte de su personal a residentes de los albergues de INABIF, por ser un grupo accesible y por tener conocimiento del proceso de capacitación previa e inclusión laboral. Por lo tanto se formuló los siguiente problemas: ¿Cómo se da la inserción laboral de personas albergada en dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan?¿Cuál es la situación actual sobre la aceptación social de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan?¿Cuál es la situación actual sobre la Cumplimiento de la normatividad de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan?¿Cuál es la situación actual sobre la Trabajo en equipo de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en dos centros del INABIF de Lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan? y se planteó La hipótesis general planteada fue si existen diferencias en el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual entre dos centros del INABIF de lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan. Y el objetivo general fue determinar el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en dos centros del INABIF de lima desde la percepción de los trabajadores de las empresas donde trabajan.

## 8. METODOLOGÍA

La presente investigación se basó en la investigación sustantiva, el nivel de investigación fue descriptivo y el diseño descriptivo comparativo, no experimental de corte Transversal. (Sánchez y Reyes, 2015 p. 143). ). En la presente investigación la población de estudio fue trabajadores de la empresa 1 y 2, compañeros de los residentes con discapacidad intelectual que trabajan en las empresas en convenio con INABIF, un total de 32 trabajadores, se utilizó la encuesta y el cuestionario, instrumento que fue validado y con un nivel de confiabilidad de 0.76.

## 9. RESULTADOS

En la tabla 5 y figura 1, se observa que la variable inserción laboral de personas con discapacidad intelectual de dos empresas de Lima, que del 100% de la muestra de los trabajadores de las dos empresas han obtenido un nivel medio, donde la empresa 1 tiene un 31.30% y la segunda empresa el 25% dando en total un 56.30% entre ambos y en el nivel alto la primera empresa tienen un 25% y la segunda empresa un 18.80%, dando un total de 43.80%. Lo que quiere decir que ambas empresas coinciden en su percepción sobre inserción laboral de personas con discapacidad es de un nivel medio con mínimas diferencias entre ambos. En la tabla 6 y figura 2 se observa que la dimensión aceptación social de personas con discapacidad intelectual de dos

empresas de Lima, que del 100% de la muestra de los trabajadores de las dos empresas han obtenido un nivel medio, donde la empresa 1 tiene 15.60% al igual que la segunda con mismo nivel la segunda empresa de 15.60% dando en total un 31.20% entre ambos y en el nivel alto la primera empresa tienen un 40.60% y la segunda empresa un 28.2%, dando un total de 68.6%. Lo que quiere decir que ambas empresas coinciden en su percepción sobre aceptación social de personas con discapacidad en un nivel alto con mínimas diferencias entre ambos. En la tabla 7 y figura 3, se observa que la dimensión cumplimiento de la normatividad de personas con discapacidad intelectual de dos empresas de Lima, que del 100% de la muestra de los trabajadores de las dos empresas han obtenido un nivel medio, donde la empresa 1 tiene un 18.80% y la segunda empresa el 21.90% dando en total un 31.20% entre ambos y en el nivel alto la primera empresa tienen un 25% y la segunda empresa un 18.80%, dando un total de 43.80%. Lo que quiere decir que ambas empresas coinciden en su percepción sobre inserción laboral de personas con discapacidad es de un nivel medio con mínimas diferencias entre ambos. La tabla 8 y figura 4, se observa que la dimensión trabajo en equipo de personas con discapacidad intelectual de dos empresas de Lima, que del 100% de la muestra de los trabajadores de las dos empresas han obtenido un nivel medio, donde la empresa 1 tiene un 18.80% y la segunda empresa el 12.50% dando en total un 31.30% entre ambos y en el nivel alto la primera empresa tienen un 37.50% y la segunda empresa un 31.30%, dando un total de 68.80%. Lo que quiere decir que ambas empresas coinciden en su percepción sobre trabajo en equipo de personas con discapacidad intelectual es de un nivel alto con mínimas diferencias entre ambos. Para los resultados de la prueba de hipótesis previamente se aplicó la prueba de normalidad como se muestra en la tabla 9 se observa que la significancia asintótica es menor a 0.05 en todos los casos, lo que indica aceptar la hipótesis de investigación, es decir los datos obtenidos de la muestra no se aproximan a una distribución normal. Esta conclusión lleva a tomar la decisión de que los estadígrafos a utilizar sean no paramétricos. Dado que las hipótesis son descriptivas comparativo el estadígrafo usado fue U de Mann Withney Es así que el coeficiente es aplicable si los datos de la variable provienen de una distribución distinta de la normal, lo que lleva a usar estadígrafos no paramétricos. (Martínez, Tuya, Martínez, Pérez y Cánovas, 2009). Los resultados de la contratación de hipótesis demostraron que no existe diferencias significativas en ambas empresas sobre la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.

## 10. DISCUSIÓN

La inserción sociolaboral es clave para luchar contra la discriminación y para superar círculos viciosos de la pobreza, con la que a menudo se vincula la discapacidad intelectual así mismo que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; que estos servicios sirvan para apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; e incluso promover oportunidades de empleo es un derecho al cual deben acceder. Desde este punto si bien la legislación ha establecido para promover que los empleadores requieran personas con discapacidad con calificaciones para ocupar sus puestos de trabajo, o que las personas con discapacidad adopten iniciativas emprendedoras el acceso a oportunidades laborales en concordancia con lo referido por Quiñones y Rodríguez (2014) en su artículo titulado: "La inclusión laboral de las personas con discapacidad", Pontificia Universidad Católica del Perú, Foro Jurídico, Perú, realizan una investigación descriptiva, basando su análisis en la legislación peruana y estadística relacionada con la discapacidad y el empleo, sobre todo en las principales disposiciones y medidas contenidas en la Ley N° 29973 y su reglamento, está totalmente restringido ya que se legisla sobre una base de desigualdades. La formación laboral es una pieza clave, pero sin duda el plantear la incorporación al trabajo entendida como un proceso, requiere coordinar diferentes elementos tales como: la formación inicial laboral, el centro de trabajo (los compañeros y jefes han de entender cómo se han de relacionar), las familias y el propio trabajador." (Castilla, Cerrillos e

Izuzquiza 2009). Verdugo y De Urríes (2002), señalan que la integración laboral es un proceso que se produce en función de las posibilidades y capacidades del trabajador y del medio o la comunidad que lo rodea, sin embargo la meta es que el empleo integrado sea un empleo normalizado, bien sea de manera autónoma o con apoyo. En el proceso de empleo con apoyo se debe acompañar de una formación en ocasiones previas, pero ligadas a las necesidades del trabajador en cada momento de vida laboral, este proceso debe ser continuamente realizado por medio de una evaluación en los diferentes momentos a lo largo del mismo. De manera que el proceso de integración laboral podría definirse como el proceso mediante el cual se preparan las condiciones para que las personas (en este caso concreto con discapacidad) ingresen a un puesto de trabajo con las mayores posibilidades de éxito. Según la investigación de Domínguez y Quintana (2014) en su artículo titulado "Calidad de vida en personas adultas con discapacidad intelectual según actividad realizada", Universidad Garcilaso de la Vega, Perú, concluye que la actividad laboral en estas personas incide positivamente en su calidad de vida porque a su vez permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, y cultural). Para Pérez (2011), por el contrario, la inserción laboral hace referencia "al hecho de conseguir un empleo en un momento determinado, es decir, un contrato laboral. La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo". De acuerdo con Larrazábal y Morales (2010), la inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse al mercado de trabajo. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, y cultural), procurando así mismo toda forma de discriminación a causa de la discapacidad. En concordancia con lo mencionado líneas arriba por los investigadores, las condiciones para el acceso al trabajo por parte de personas con discapacidad mental, esta dada por la formación que ha recibido, las habilidades sociales que ha desarrollado y por el entorno al que accede, el cual debe estar toda forma de discriminación e intolerancia. Así mismo según los resultados obtenidos, la aplicación de la legislación actual, la aceptación social y el trabajo en equipo son aspectos positivos encontrados en la investigación, favorables en la inserción laboral y en la percepción de las personas y empresas en las cuales trabajan los residentes de INABIF.

## **11. CONCLUSIONES**

Primero. No existen diferencias de la percepción sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad desde la percepción de los trabajadores de ambas empresas donde laboran

Segundo. No existen diferencias significativas de la percepción sobre la aceptación social de las personas con discapacidad desde la percepción de los trabajadores de ambas empresas donde laboran

Tercero. No existen diferencias significativas de la percepción sobre el cumplimiento de la normatividad de las personas con discapacidad desde la percepción de los trabajadores de ambas empresas donde laboran.

Cuarto .No existen diferencias significativas de la percepción sobre el trabajo en equipo de las personas con discapacidad desde la percepción de los trabajadores de ambas empresas donde laboran

## 12.REFERENCIAS

Águila (2015), Discapacidad intelectual y trabajo: situación laboral de personas que han egresado de colegios diferenciales. (Tesis de grado de licenciatura, Universidad Academia de Humanismo Cristiano). (Acceso el 21 de marzo del 2017).

Acuña C., Álvarez M., Flores M., Castillo R. y Vallejos A. (2016), Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú S.A. (tesis de grado de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). (Acceso 22 de marzo del 2017).

Borbor (2012), Influencia del apoyo emocional de los padres de familia en personas con discapacidad intelectual moderada de 17 a 44 años de edad; asociación comunitaria hilarte. Guayaquil-2011. (Tesis de grado de licenciatura, Universidad de Guayaquil). (Acceso el 22 de marzo del 2017).

Domínguez L., S. y Quintana P., A (junio, 2014), Calidad de vida en personas adultas con discapacidad intelectual según actividad realizada. Revista mexicana de investigación en psicología, 6(1), 1-16.

Flórez J. (2017), Discapacidad intelectual: ¿Qué es? ¿Qué define? ¿Qué se pretende? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.downciclopedia.org/neurobiologia/discapacidad-intelectual-que-es-que-define-que-se-pretend>

Gómez V. (2005), La anomia para las personas con discapacidad. (Tesis de licenciatura). Recuperada de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/ledf/gomez\\_m\\_v/](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/gomez_m_v/)

Hernández R.; Cerrillo, R.; Izuzquiza (2008) La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo, Estudio de un Caso

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2012) Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS)

Ley N° 29973, Ley general de la persona con discapacidad. (24 de diciembre del 2012). Diario el peruano.

Luque D. y Luque M. (2016), Discapacidad Intelectual: Consideraciones para su intervención psicoeducativa (1ª ed.). España: Wanceulen.

Nuñez, S y Pabon, G (2009) Programas de Inserción Laboral y Niveles de Satisfacción (casos de personas con discapacidad intelectual leve)

Organización Internacional del Trabajo (2013) Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Recuperado de <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>

Organización Mundial de la Salud (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Recuperado de [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/es/](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/)

Pallisera M., Fullana J. y Montserrat V. (2005), La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. Revista investigación educativa. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321973002>

Quiñones, S. A. y Rodríguez, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Foro jurídico, 14 (14), 32-41.

- Ruiz, M (2002) Trabajo y Discapacidad incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura
- Schalock R. (2009), La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. Revista Siglo Cero, 40(1), 22-39).
- Sánchez H y Reyes C (2015) Metodología y Diseños en la Investigación Científica
- Tapia (2012), La inserción laboral de las personas con discapacidad y su incidencia socioeconómica en el Ecuador. Periodo 2009 – 2011. (Tesis de grado para licenciatura, Universidad de Guayaquil). (Acceso el 23 de marzo del 2017).
- Vidal R., Cornejo C. y Arroyo L. (2013), La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile, Universidad Católica del Maule. Revista Convergencia cognitiva, 2(1). 93-102.

## Anexo B.

### Base de datos de los totales de las dimensiones

19	22	18	59	EMPRESA 1
25	29	18	72	EMPRESA 1
22	27	20	69	EMPRESA 1
20	23	16	59	EMPRESA 1
23	24	20	67	EMPRESA 1
18	22	19	59	EMPRESA 1
22	24	19	65	EMPRESA 1
15	27	16	58	EMPRESA 1
12	23	15	50	EMPRESA 1
24	24	20	68	EMPRESA 1
15	23	18	56	EMPRESA 1
24	28	18	70	EMPRESA 1
20	20	17	57	EMPRESA 1
20	29	19	68	EMPRESA 1
16	22	16	54	EMPRESA 1
17	18	16	51	EMPRESA 1
18	18	16	52	EMPRESA 1
21	23	21	65	EMPRESA 1
25	24	19	68	EMPRESA 2
20	29	19	68	EMPRESA 2
16	22	16	54	EMPRESA 2
17	19	15	51	EMPRESA 2
18	21	13	52	EMPRESA 2
15	25	16	56	EMPRESA 2
24	26	20	70	EMPRESA 2
20	21	16	57	EMPRESA 2
21	27	17	65	EMPRESA 2
15	26	17	58	EMPRESA 2
12	25	13	50	EMPRESA 2
24	26	18	68	EMPRESA 2
22	28	19	69	EMPRESA 2
20	24	15	59	EMPRESA 2



## Anexo C.

### Análisis estadístico de confiabilidad

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	56,6154	47,423	,014	,781
VAR00002	57,6154	45,923	,118	,772
VAR00003	57,4615	43,603	,417	,745
VAR00004	56,2308	46,026	,225	,758
VAR00005	57,0769	43,910	,356	,749
VAR00006	56,5385	37,603	,670	,715
VAR00007	56,0769	41,410	,356	,752
VAR00008	55,6923	46,064	,221	,759
VAR00010	55,3846	39,923	,592	,726
VAR00011	55,6154	41,923	,598	,731
VAR00012	55,9231	43,744	,282	,756
VAR00013	55,4615	44,603	,388	,748
VAR00014	56,6923	44,564	,380	,748
VAR00015	56,4615	46,936	,138	,764
VAR00016	56,3846	41,756	,563	,733
VAR00017	54,8462	47,808	,101	,764
VAR00018	55,2308	44,526	,486	,744
VAR00009	55,5385	46,269	,336	,753

## Anexo D.

## Base de datos de la confiabilidad

4	1	2	3	2	4	2	3	4	5	4	2	4	3	4	3	5	4
3	2	2	4	2	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4
1	1	1	2	1	4	5	5	4	5	4	5	4	1	3	4	4	4
3	1	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	3	2	2	2	5	4
4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5
3	1	1	3	2	1	4	3	4	4	4	3	5	3	3	2	5	5
4	3	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4
4	1	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4
1	1	3	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	3	2	4	5	5
2	1	1	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4
3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
2	4	3	2	3	2	2	4	4	2	2	2	4	2	3	2	5	4
3	3	3	3	2	4	3	3	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5

## Anexo E.

### Cuestionario sobre inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

Empresa en que Labora:

Fecha:

Instrucciones:

Estimado Señor(a) Le saludo muy cordialmente y a su vez le solicito seguir las instrucciones especificadas:

Marque con una "X" en los datos generales que se indica en cada característica respectiva

#### Edad:

18 a 25 (1)

**Sexo:** varones (1)

26 a 40 (2)

mujeres (2)

#### Nivel de instrucción:

Estudios secundarios concluidos (1)

Estudios técnico concluidos (2)

Estudio técnicos no concluidos (3)

Estudio superior no concluidos (4)

Estudios superiores concluidos (5)

#### Procedencia:

Lima cercado (1)

Jesús María (2)

San miguel (3)

Otro (4)

Adopte "una sola opción de respuesta" de acuerdo con la escala siguiente, por favor asegúrese de no dejar preguntas sin contestar.

<b>MUY EN DESACUERDO</b> 1	<b>EN DESACUERDO</b> 2	<b>NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO.</b> 3	<b>DE ACUERDO</b> 4	<b>MUY DE ACUERDO</b> 5
-----------------------------------	---------------------------	---	------------------------	--------------------------------

Anexo F. Instrumento para medir la variable Inserción laboral de personas con Discapacidad.

No	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
	Aceptación social					
1	Está de acuerdo que las personas con discapacidad intelectual trabajen en su empresa					
2	Es de acuerdo que la empresa en la que ud. trabaja considere más trabajadores más trabajadores con discapacidad intelectual					
3	Es de acuerdo que sus compañeros muestran conformidad trabajando con personas con discapacidad intelectual					
4	Está de acuerdo que a pesar de las limitaciones intelectuales las personas con esta discapacidad hacen bien su trabajo					
5	Esta acuerdo que las personas con discapacidad intelectual deben trabajar solo con personas con discapacidad					
6	Está de acuerdo que en su trabajo tratan bien a sus compañeros con discapacidad intelectual en su centro de trabajo					
7	Está de acuerdo que se imponga en su trabajo la disminución de con los trabajadores de su empresa que rechazan a sus compañeros con discapacidad intelectual					
	Trabajo en equipo					
8	Esta de acuerdo que sus compañeros con discapacidad intelectual muestran facilidad para realizar sus labores en equipo					

9	Estás de acuerdo con prestar apoyo a sus compañeros con discapacidad intelectual cuando lo requieren					
10	Esta de acuerdo que un compañero con discapacidad intelectual que hace bien su trabajo sea su inmediato superior					
11	Está de acuerdo que las personas con discapacidad intelectual que trabajan en su empresa integran los equipos de trabajo donde Ud. participa					
12	Está de acuerdo que las personas con discapacidad intelectual que laboran en su empresa se integran adecuadamente y se desempeñan bien en el trabajo en equipo					
	Cumplimiento de la Norma					
13	Está de acuerdo que los trabajadores de la empresa cumplen con la normatividad al tratar con los compañeros con discapacidad intelectual					
14	Esta de acuerdo con la normatividad legal a nivel nacional e internacional que obliga a las empresas públicas y privadas a recibir a personas con discapacidad					
15	Considera adecuado que la ley de las PCD del Perú indique que las PCD tengan derecho al trabajo					
16	Esta de acuerdo que el estado promueva y brinde capacitación técnica y orientación vocacional a las PCD para promover su adecuada inserción laboral					
17	Está de acuerdo que el estado y las empresas privadas promuevan mayor participación de las PCD intelectual en el acceso al empleo en condiciones					

	adecuadas					
18	Está de acuerdo que se deba dar una cuota mínima de PCD intelectual que accedan al empleo en las empresas públicas y privadas					