



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

Inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en la empresa

Fosforera Peruana S.A

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

AUTORA

Oncihuay Pantoja Cristina

1964

ASESORA

M.g Ruiz Vargas, Gladys

Lima, 14 mayo 2021

DEDICATORIA

A Dios por permitirme avanzar en estas circunstancias que estamos pasando en estos momentos, por darme salud, sabiduría y esperanza para continuar avanzando y poder conseguir mis metas

A mis padres por todo el amor, paciencia y el apoyo brindado en todo este tiempo de estudios y por brindarme calma para seguir luchando y conseguir mis propósitos.

A mi hija Ariana que es la luz de mis ojos, mi vida entera, que me esfuerzo cada día para superarme y se sienta orgullosa de la mamá que tiene, por su sonrisa y abrazos que me anima en momentos duros.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por brindarme salud y sabiduría para seguir avanzando y cumplir esta meta.

A mis padres por su apoyo incondicional y brindarme los consejos y motivación necesarios para seguir luchando por mis metas.

A mi profesora Gladys Ruiz por su tiempo, dedicación y paciencia para enseñarnos y que hicieron posible que los objetivos planteados se realicen.

PRESENTACION

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la facultad de Psicología y Trabajo Social de la universidad Inca Garcilaso de la Vega según Resolución N°144-2021-DFPTS.

Mediante el presente expongo ante ustedes mi trabajo de investigación titulado “Inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en la empresa Fosforera Peruana”, en la modalidad: trabajo de Suficiencia Profesional de Trabajo Social, para la obtención del título profesional de Licenciada en Trabajo Social.

En tal sentido, espero la evaluación y aprobación respectiva

Atentamente

Cristina Oncihuay Pantoja

RESUMEN

Este trabajo aborda el tema de la Inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en la empresa Fosforera Peruana con el objetivo de incorporar en su plantel a dichas personas el cual se conoce como población vulnerable, donde se va a integrar programas para sus habilidades sociales laborales. Contaremos con el apoyo de la Municipalidad Lima con el área de OMAPED y otras instituciones sin fines de lucro. La ley de la persona con discapacidad fue publicada en el 2012, el objetivo es establecer la promoción, protección y realización, en condición de igualdad de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e integración plena y positiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

Actualmente vemos reflejado muchos prejuicios sociales en oposición a las personas con discapacidad es una población en riesgo porque no les permite que se incorporen en las empresas donde se pueden desarrollar y se ve afectado la vida social económica y cultural.

La existencia de las personas con discapacidad intelectual en las empresas aporta un mejorar clima laboral, en la cual reconoce su esfuerzo que hacen para superar sus miedos y/o dificultades, a partir de una visión de equidad de oportunidades como de responsabilidad social, impulsando una buena gestión de talento. Esto nos lleva, a proponer programas y talleres para formar habilidades de autonomía y vida independiente, no solo en lo laboral sino también que puedan servir como espacios de desarrollo personal y social para empoderar sus derechos en igualdad de condiciones, acceder a un empleo y su autonomía económica.

Palabras clave: inclusión laboral, discapacidad, discapacidad intelectual, prejuicios, persona con discapacidad.

ABSTRACT

This paper addresses the issue of the labor inclusion of persons with intellectual disabilities in the Peruvian Fosforera Company with the aim of incorporating these persons on their campus, known as the vulnerable population, where programs for their social work skills will be integrated. We will have the support of the Municipality of Lima with the OMAPED area and other non-profit institutions. The disability law was published in 2012., the objective is to establish the promotion, protection and realization, on an equal basis, of the rights of the person with disabilities, promoting their full and positive development and integration into political, economic, social, cultural and technological life.

Today we see many social prejudices reflected in opposition to people with disabilities is a population at risk because it does not allow them to join companies where economic and cultural social life can develop and is affected.

The existence of people with intellectual disabilities in companies brings an improved working climate, in which recognizes their efforts to overcome their fears and/or difficulties, from a vision of equity of opportunities as of social responsibility, promoting good talent management. This leads us to propose programs and workshops to build autonomy and independent living skills, not only in the workplace but also that can serve as spaces of personal and social development to empower their rights on equal terms, access to employment and economic autonomy.

Keywords: Job inclusion, disability, intellectual disability, prejudice, person with disability.

INDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
PRESENTACION.....	4
RESUMEN	5
ABSTRACT.....	6
INDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	10
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I	15
ASPECTOS GENERALES DE LA EMPRESA	15
1.1 Descripción de la Empresa.....	15
1.2 Valores	24
1.3 Matriz Foda Institucional.....	25
1.4 Organigrama Institucional	27
1.5 Descripción de Funciones.....	28
1.6 Política	30
1.1.1 Descripción del Producto.....	33
1.1.2 Ubicación Geográfica	37
1.1.3 Contexto Socioeconómico	39

1.1.4 Actividad General o Área de Desempeño.....	40
1.1.5 Misión	40
1.1.6 Visión.....	40
CAPITULO II	41
DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA.....	41
2.1 Actividad Profesional Desarrollada	42
2.2 Propósito del Puesto y Funciones Asignadas.....	45
CAPITULO III.....	52
FUNDAMENTACION DEL TEMA ELEGIDO	52
3.1 Teoría y la Práctica en el Desempeño Profesional.....	73
3.2 Acciones, Metodologías y Procedimientos.....	76
3.2.1. Denominación del Programa.....	77
3.2.2. Fundamentación.....	77
3.2.3. Objetivo.....	78
3.2.4. Meta	79
3.2.5. Metodología	79
3.2.6. Sector al que se Dirige	81
3.2.7. Recursos:.....	81
3.2.8 Cronograma de Actividades.....	82
CAPITULO IV.....	84

PRINCIPALES CONTRIBUCIONES	84
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES.....	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	92
ANEXO.....	95

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 1. Inauguración de la Empresa en 1962.....	16
Figura 2. Primeros diseños de la Caja de Fosforo	16
Figura 3. Compra de Nuevas Maquinarias	17
Figura 4. Sistema de Calidad	18
Figura 5. Nueva Presentación de Fosforo Familiar	19
Figura 6. Presentación de Nuevos Productos.....	20
Figura 7. Presentación de Encendedores y Brochetas	21
Figura 8. Presentación de Nuevos Encendedores Fragata	22
Figura 9. Presentación de Encendedores Eléctricos y Comercialización La Llama	23
Figura 10. Presentación de Top Fragata	23
Figura 11. Política del Sistema Integrado de Gestión.....	30
Figura 12. Alcance del Sistema Integrado de Gestión.....	31
Figura 13. Fósforos 40 Luces Inti.....	34
Figura 14. Fósforos Familiar 200 Luces Inti	34
Figura 15. Fósforos Extra Largo.....	34
Figura 16. Fósforos 40 Luces Llama	34
Figura 17. Fosforo Familiar 200 Luces La Llama	34
Figura 18. Mondadientes (Presentacion de Bolsa)	35
Figura 19. Mondadientes	35

Figura 20. Fósforos Parrilleros x 10 Unidades	35
Figura 21. Fósforos Parrilleros x 5 Unidades	35
Figura 22. Brochetas	35
Figura 23. Pack Trio Electronico	36
Figura 24. Encendedor de Piedra	36
Figura 25. Pack Parrillero Electrónico.....	36
Figura 26. Encendedor Top Fragata.....	36
Figura 27. Encendedor Electrónico Fragata con Linterna	36
Figura 28. Cubierto en Bolsita Tenedor de Madera.....	36
Figura 29. Cubierto en Bolsita Cuchara de Madera.....	36
Figura 30. Cubierto en Bolsita Cuchillo de Madera	37
Figura 31. Cubierto en Cajita Cuchara de Madera	37
Figura 32. Cubierto en Cajita Tenedor de Madera	37
Figura 33. Cubierto en Cajita Cuchillo de Madera	37
Figura 34. Mapa de Dirección de la Empresa.....	38
Figura 35. Instalación de la Fábrica.....	38

INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad tiene que lidiar muchas veces con barreras físicas, de actitudes, sociales y políticas donde aún es algo presente en el entorno de la sociedad, esto imposibilita que la persona con discapacidad no pueda llevar a cabo una tarea o actividad, las barreras son aquellos factores en el espacio donde las personas limitan su funcionamiento y generen una discapacidad que pueden ser actitudes negativas de la misma población sobre la discapacidad, como se menciona vemos que hay un inadecuado servicio de política, el sistema dificulta la participación de las personas con condición de discapacidad para que puedan tener una vida plena, donde se involucra el área físico ya que puede impedir para su interacción.

De acuerdo a la OIT (2015), el trabajo debe ser decente donde incluimos la posibilidad de tener la oportunidad de un trabajo decente y productivo donde genere un ingreso igualitario y proporcional al empeño realizado.

Todas las personas tienen el derecho a un trabajo de condiciones iguales, tienen el derecho a un trabajo libremente elegido o aceptado, en un espacio y entornos laborales abiertos, inclusivos y sean accesibles para las personas con discapacidad. Asimismo, tiene en el derecho de estar en un trabajo donde son seguros saludables y justando contando con remuneración de igual valor.

Desde muy temprana edad, en su vida cotidiana vemos que no deciden por ellos mismos, donde no saben qué actividades van a realizar, esto limitan sus posibilidades de poder hacerse responsable de su autocuidado, limitan o anulan sus espacios de poder socializarse, se cohíben del desarrollo de sus habilidades sociales y que puedan compartir con personas con y sin discapacidad.

Es aquí donde la familia tiene que promover su autonomía promoviendo su desarrollo tanto en el ámbito educativo social y laboral, debemos ser conscientes que la sobreprotección debilita la autonomía el crecimiento personal, dejando de lado sus propios intereses y planes.

Debemos de fortalecer las capacidades de las personas con discapacidad que están buscando un adecuado trabajo remunerado y a la vez debemos sensibilizar y concientizar a las organizaciones para la contratación y así fortaleciendo a que ellos mismo puedan generar sus propios intereses donde pueda llevar el control de sus propias vidas y hacerse responsables de sus propias decisiones.

Por eso este trabajo plantea la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la empresa fosforera peruana, realizando una estructura del contenido de la siguiente manera:

El capítulo I, se basa en la información general de la organización donde figura su historia donde especifican desde que año empezó a operar sus productos y como fue la evolución de ellos, sus 5 valores de la organización, las políticas de sistema de gestión, nos muestra su certificación ISO 9001, la ubicación y cuáles son los productos que ofrece al mercado ampliando cada año.

El capítulo II, se basa netamente en la experiencia del trabajador social en la organización indicando cuáles son sus funciones, sus responsabilidades y las actividades anuales como el día de la amistad, día de la madre, día del padre, etc adicionando algunos otros para el bienestar de los colaboradores, incluyendo programas y capacitaciones.

El capítulo III, contemplamos el marco teórico, enfocando los antecedentes nacionales e internacionales, bases teóricas y el marco conceptual. En este capítulo también está la propuesta del programa de intervención de promoción e intervención a realizar sobre el tema que se está realizando

El capítulo IV, están las principales contribuciones, conclusiones y contribuciones del trabajo.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DE LA EMPRESA

1.1 Descripción de la Empresa

Historia de Fosforera Peruana S.A

Fosforera Peruana S.A. (FOPESA), es una empresa peruana que fue fundada el 14 de noviembre de 1962, donde arriesga por el país, en el sector privado es la primera y única en el rubro de la fabricación de fósforos de seguridad, actualizamos constantemente garantizando así la calidad de nuestros productos. Contamos con más de 50 años liderando a nivel nacional, donde cumplimos de forma honesta y extendemos las necesidades de nuestros consumidores, en la actualidad contamos con un variado y amplio portafolio de productos a través de nuestra red de distribución con disposición en los 24 departamentos del Perú y con un equipo humano que labora en un ambiente atractivo, de manera clara, íntegra, con un gobierno corporativo sólido y muy responsable con el medioambiente.

14 DE NOVIEMBRE 1962

Este año se Inaugura la empresa de Fosforera Peruana S.A. donde está presente el pionero don Ignacio Fierro Viña, el gerente general Ing. Isidoro Reverte Blanc, a la vez también asistieron los encargados de alto mando de la junta militar, Ricardo Pérez Godoy.

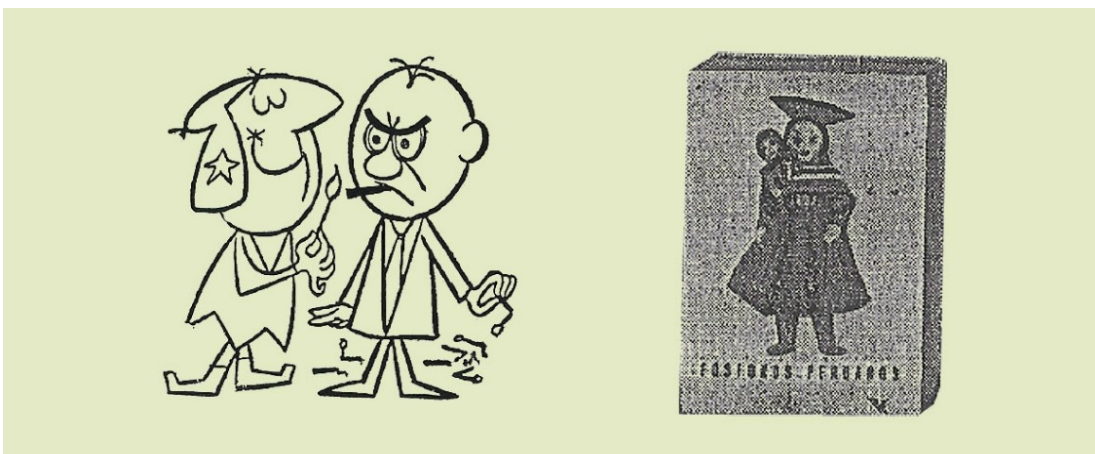
Figura 1. Inauguración de la Empresa en 1962



SETIEMBRE DE 1966

Es la primera fábrica nacional que ofrece fósforos con palitos de velilla en el País, donde después se cambia por fósforos hechos de palitos de madera. Lo que gastó para realizar la edificación de la fábrica, sus infraestructuras y la compra e instalación de las maquinas fue alrededor de 1.9 millones de dólares, este hecho fue crucial en la industria del país.

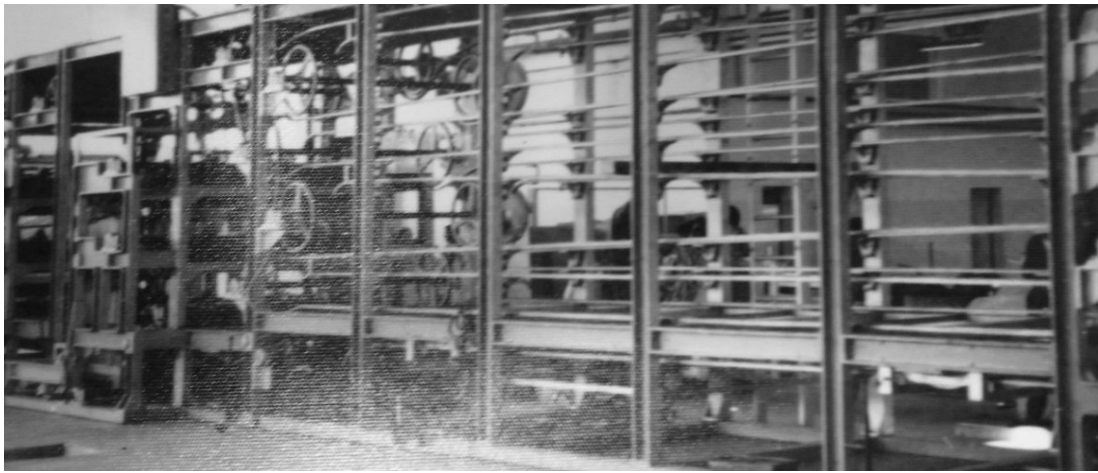
Figura 2. Primeros diseños de la Caja de Fosforo



22 DE AGOSTO DE 1967

Se Inauguró el primer fósforo hechos de madera con el logotipo de INTI. El fundador utilizo una frase, en la inauguración de estos fósforos hechos de palito de madera, que toco en gran medida a los trabajadores de ese tiempo. “Queridos colaboradores, así como fue el INTI Dios salvador de los incas, este INTI tiene que ser también nuestro salvador”.

Figura 3. Compra de Nuevas Maquinarias



AÑO 2012

Para este año se busca desplegar y fortificar el portafolio de fósforos a nivel nacional donde se realizó un nuevo formato de fósforo familiar de 200 luces. Se apertura los canales de ventas tradicionales que son tienda, mayoristas y Mercado. Asimismo, se fueron desarrollando nuevas estrategias para dichos canales de venta, donde se incluyó el pack por ocho (08) unidades. También hubo un avance de infraestructura lo cual se ejecuta el sistema SAP que es herramienta tecnológica que facilitará las operaciones de trabajo buscando que la organización Fosforera Peruana se considere como una empresa líder y progresista en su rubro.



Para este año se avanzó con el incremento y potenciado portafolio de nuevos productos, no solo en fósforos, sino, productos que lo complementen. Hubo nuevas presentaciones de la línea fósforos Inti: Fósforos Largos de 5 cm y Extra Largos de 9.5 cm, estos productos son novedoso para el mercado, donde queremos atender a los consumidores de cualquier espacio de mercado: velas, chimeneas, hornillas de cocinas a gas especialmente para los restaurantes, parrillas, hornos a gas, fogatas.

A la vez se arriesgó con productos nuevos que fueron complementando al fósforo teniendo relación al consumo con la comida, se lanzó un nuevo producto que fue el mondadientes Inti, que son 100% higiénicos, están hechos de bambú y cuenta con una garantía de calidad.



AÑO 2016

El portafolio se fue ampliando de productos que integra a los fósforos e impulsaron los palitos para Brochetas de 25 cm de largo con 3 mm de diámetro. El lanzamiento del producto fue en bolsa de 100 unidades son higiénicos y realizados de bambú. Asimismo, se logró un avance en la línea de fósforos y se realizó una nueva fórmula Inti donde sus fósforos sean “Más Resistentes a la Humedad” en las presentaciones de 40 luces y familiar de 200 luces, este hecho consideramos muy importante para la historia de la organización Fosforera Peruana ya que va demostrando el total compromiso por continuar avanzando con nuevos productos donde satisfacen cada vez más a los consumidores. Fosforera Peruana con esfuerzo y dedicación ha conseguido la certificación ISO 9001 esto representa un logro y una motivación más para a seguir con

Figura 6. Presentación de Nuevos Productos os.



AÑO 2017

El objetivo de la organización es seguir evolucionando horizontalmente. Se incorpora al mercado las brochetas donde las presentaciones son de 20 cm y 30 cm, actualmente tenemos mucha aceptación en el mercado y es rentable para la organización, incorporamos nuevos productos para brindar a nuestros clientes y consumidores. Nuestro portafolio es más amplio y completo donde encontraremos una variedad de alternativas. Ese mismo año lanzamos al mercado los productos de encendedores donde se apostó por encendedores de piedra y electrónicos, dentro del canal moderno, nuestro principal desafío para ese año es ubicar la marca Fragata como una elección de calidad donde el certificado ISO 9994 nos respalde. Se espera continuar evolucionando y seguir con el liderazgo que se tiene año tras año.

Figura 7. Presentación de Encendedores y Brochetas



AÑO 2018

Este año se consideró de grandes avances y metas realizadas, donde nos sentimos satisfechos por ingresos de nuevos productos en la línea de encendedores, ingresaron al canal

moderno un nuevo sistema electrónico y blisters, además de eso tenemos los mondadientes en diferentes presentaciones para los canales modernos (supermercados) y tradicionales (mercados). Hubo ingresos de las brochetas INTI de 15 cm. Este año también se consiguió la actualización del ISO 9001 en su versión 2015 en conjunto se preparó un nuevo sistema de encabezados para fósforos dando e innovando productos de mejor calidad a nuestros consumidores, sintiendo cada vez que estamos avanzando.

Figura 8. Presentación de Nuevos Encendedores Fragata



AÑO 2019

Dentro del 2019 se busca alcanzar nuevos retos por lo cual en nuestro portafolio incorporamos, nuestra línea “Joven”, los encendedores FRAGATA que consiste en un nuevo sistema electrónico con linterna, el objetivo de este es de cubrir la demanda a nivel nacional. Finalmente, dentro de los 3 primeros meses del 2019, la organización empieza a comercializar directamente los fósforos de seguridad marca LA LLAMA.

Figura 9. Presentación de Encendedores Eléctricos y Comercialización La Llama



AÑO 2020

En el año 2020, siguiendo con nuestros objetivos de seguir innovando y creciendo bajo la estrategia de consolidar nuestras marcas y la implementación de nuevos productos; se incluyó en nuestra línea “Joven” los encendedores TOP FRAGATA, que consisten en una alta calidad, cuentan con ISO 9994 y tienen diferentes diseños coleccionables. Este año también fue un avance importante donde comprometidos con el cuidado del medio ambiente se desarrolló la nueva línea “ECO ELITE” donde podemos encontrar una variedad de nuestros cubiertos de madera 100% ecológicos y son únicos con el certificado de la FSC.

Figura 10. Presentación de Top Fragata



1.2 Valores

- Integridad

Se busca realizar lo correcto, trabajando con honestidad y transparencia, donde los ambientes sean inclusivos con respeto a los demás, ocasionando la comunicación fluida y abierta, donde el clima sea de confianza y de colaboración.

- Pasión

Implica que nuestras metas sean más exigentes, donde nos sentimos enamorado de nuestra marca y a la empresa que pertenecemos contando con personas comprometidas y apasionadas, dirigidas hacia la excelencia en el desempeño y logros de nuestros objetivos.

- Trabajo En Equipo

Fomentamos el trabajo en conjunto, compartiendo conocimientos, experiencia y esfuerzos, donde cada uno de nosotros asuma mayores responsabilidades que conlleven al logro de nuestros objetivos en común.

- Innovación

Se busca mejorar nuevas formas de satisfacer las necesidades de nuestros clientes y consumidores, donde nos adaptamos a diferentes contextos y abordando los desafíos con soluciones creativas.

- Versatilidad

La participación activa de nuestros colaboradores es muy importante ya que trabajamos con un espíritu de apertura al cambio proponiendo siempre las mejoras que garanticen el éxito a largo plazo.

1.3 Matriz Foda Institucional

- Fortalezas

- Marca líder y reconocida en el mercado
- Procesos de producción automatizados
- Conocimiento del mercado
- Pertener a un grupo con varias plantas en Sudamérica

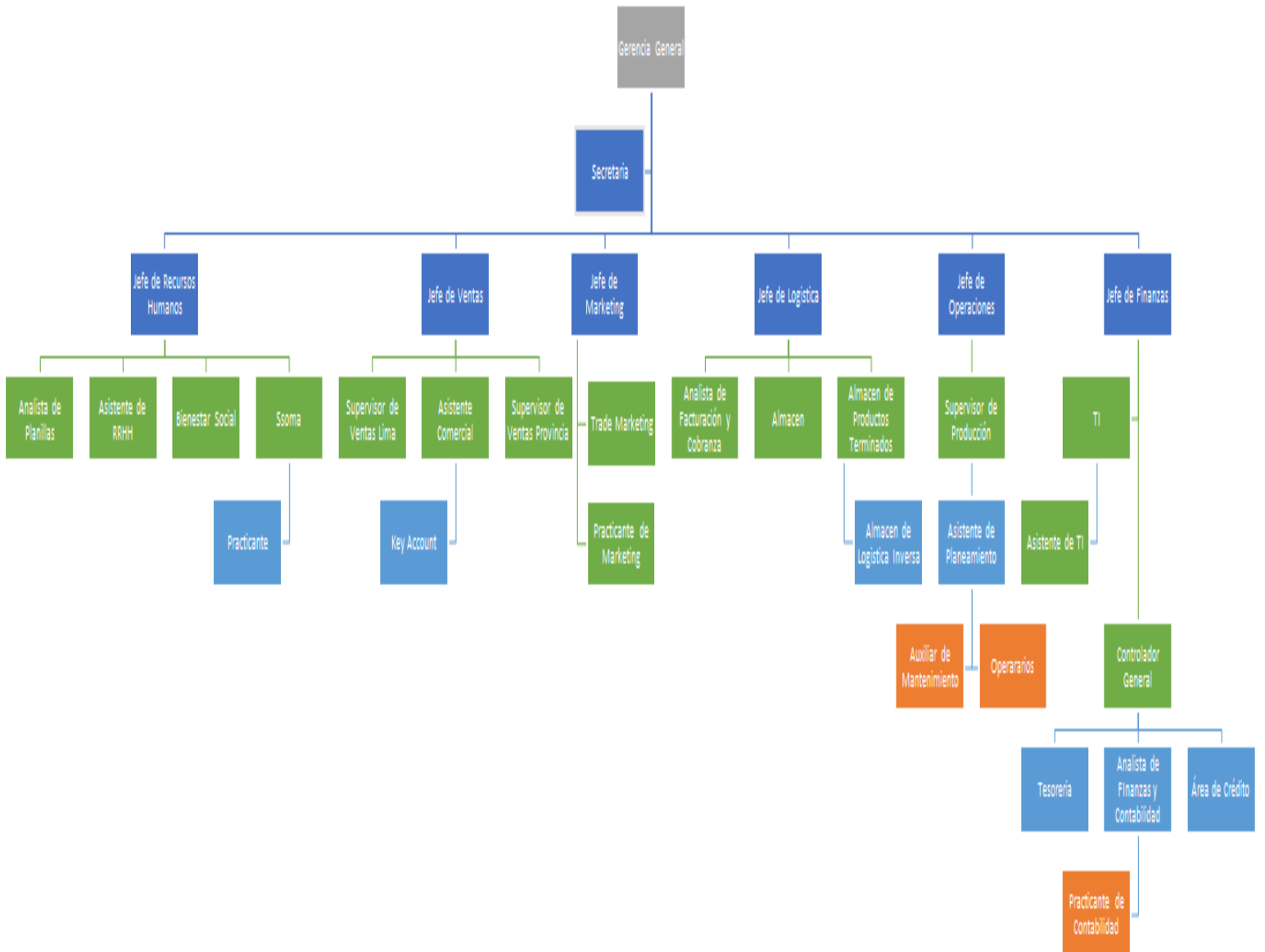
- Debilidades

- Aumento de costos en producción
- dependen de terceras distribuidoras
- Falta de alianzas estratégicas con otras empresas para una buena responsabilidad social

- Oportunidades
 - Crecimiento de productos de primera necesidad a partir de la cuarentena
 - Diseñar la plataforma digital a través de Ecommerce/Marketplace
 - Canal tradicional crece constantemente

- Amenazas
 - Competidores informales de fósforos
 - Crecimiento de la importación de cocinas eléctricas
 - Falta de proveedores de materia prima
 - Competencia con otras empresas que fabriquen productos parrillera

1.4 Organigrama Institucional



1.5 Descripción de Funciones

Se describirá solo las funciones del personal del área de Recursos humanos

Asistente de RRHH

- Levantamiento de necesidades de capacitación y ejecución de plan anual de capacitación.
- Apoyar en la implementación de herramientas de gestión desarrolladas por el corporativo, tales como las encuestas sobre Compromiso, programas de evaluación de desempeño, Código de Conducta, Valores Éticos, diversidad, etc.
- Asegurar la firma de contrato de los nuevos ingresos, absolviendo cualquier duda por parte del nuevo colaborador
- Dar soporte de manera transversal a los diferentes procesos de RRHH: Selección, Capacitación, Desempeño, Clima Laboral, Cultura, Etc.
- levantar, actualizar y validar perfiles de puestos en caso se requiera.
- Elaborar, revisar y/o actualizar los procedimientos del área, tomando en cuenta los lineamientos y cultura de la organización.

Analista de Planillas

- Asegurar el correcto cálculo de las Gratificaciones, CTS y Utilidades.
- Procesar la Planilla mensual de haberes y verificar que la información sea correcta.
- Ejecutar el cierre y pase mensual de los asientos contables.
- Calcular y validar la Liquidación de Beneficios Sociales generada por el sistema.
- Diseñar y mejorar las estructuras salariales del personal.
- Realizar la valorización de puestos para la estructura salarial.

- Determinar la escala salarial y análisis de las remuneraciones.
- Generar los reportes requeridos para Auditorías internas o externas tales como CTS, Vacaciones, Gratificaciones, Cuentas por Cobrar.
- Registro y pago de adelanto de vacaciones.

Coordinador de SSMA

- Verificar la creación, implementación y las actualizaciones de las matrices IPERC, mapas de riesgos, PETS, etc.
- Liderar la gestión de atención de emergencia en el proyecto asignado.
- Difusión y refuerzo constante de las políticas SSMA de la organización.
- Verificación diaria de la ejecución de las charlas de 5 minutos.
- Verificación diaria del cumplimiento de estándares de seguridad básicos: ATS, uso correcto de EPPs, cumplimiento de procedimientos, etc.
- Realizar las inducciones generales y específicas SSMA.
- Dar soporte en el cumplimiento y actualización del SSMA
- Realizar las charlas de seguridad, de acuerdo al trabajo a realizar.
- Controlar el cumplimiento de las actividades programadas
- Realizar seguimiento a la calificación del personal por actividad de inspección.

1.6 Política

Figura 11. Política del Sistema Integrado de Gestión

FOSFORERA PERUANA S.A.

POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

FOSFORERA PERUANA S.A. empresa dedicada al diseño, desarrollo, producción y comercialización de fósforos de seguridad; a través del liderazgo y responsabilidad individual en todos los niveles de la empresa mediante nuestra cultura basada en valores y mejora continua de nuestros procesos; buscamos consolidarnos en el país como líderes en el mercado.

Para ello en Fosforera Peruana S.A., nos comprometemos a:

1. Buscar la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes, brindándoles productos de calidad y seguros.
2. Garantizar la seguridad y salud ocupacional de nuestros colaboradores, contratistas, visitantes y partes interesadas proporcionando condiciones de trabajo seguros y saludables; previniendo enfermedades ocupacionales, accidentes e incidentes en todas nuestras actividades, en consulta y con la participación activa de los trabajadores y sus representantes en el Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.
3. Contribuir con la protección ambiental y la prevención de la contaminación. Reduciendo cuando sea posible los impactos ambientales ligados a toda la Cadena de Valor y que son esenciales para la operatividad del negocio.
4. Cumplir con los requisitos legales vigentes aplicables, y otros requisitos que la empresa suscriba en materia de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente.
5. Desarrollar las competencias y promover la toma de conciencia de nuestros colaboradores en temas de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.
6. Mejorar continuamente la eficacia de nuestro sistema integrado de gestión en cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa.

La Política del SIG es difundida y comunicada a los colaboradores y puesta a disposición de las partes interesadas.

Lima, 03 de setiembre del 2019


Héctor Kato
Gerente General
Versión 02

Figura 12. Alcance del Sistema Integrado de Gestión



CERTIFICACIÓN ISO 9001

En Julio la organización Fosforera Peruana alcanzo su certificación ISO 9001 donde se ubica como empresa líder en su rubro donde demuestra su inquietud y constante obligación de innovación y la calidad de sus productos y servicios

La ISO 9001 es una norma internacional que adapta los sistemas de gestión de calidad (SGC). la empresa debe centrarse en los elementos de calidad para tener un verdadero sistema y así administrar y reforzar la calidad de sus productos o servicios.

BENEFICIOS DE UN PROCESO DE CERTIFICACIÓN ISO 9001

Implica el sistema administrativo en la administración de la calidad

El incremento del rendimiento empresarial donde vamos a veremos reflejado la mejora continua de los procesos

Incrementa la satisfacción de los clientes y consumidores donde están incluidos sus requerimientos sea un objetivo fijado

PRODUCTO + SERVICIO =MAYOR CALIDAD

Perfecciona la figura de la organización frente a sus clientes potenciales y ven una mejora a nivel de satisfacción.

Potencial caída de costos donde la mejora continua hará que los procesos sean más competentes en el tiempo.

Dando importancia los sistemas de gestión, productos y servicios.

1.1.1 Descripción del Producto

Fosforera peruana es la única fábrica de fósforos en el Perú, producen la llama, inti, fuego, Kangaro y Laureado desde el 14 de noviembre, fabrican Fósforos de Seguridad, se llama de esta manera porque para poder producir el fuego es necesario frotarlos contra su propio Rascador el cual se encuentra ubicado en los laterales del envase o cajita, para diferenciarse de sus competidores la empresa tomó la iniciativa para implementar el Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2008.

Aparte de producir fósforos de seguridad su portafolio se está ampliando cada año, cuenta con una línea parrillera ideal para piqueo parrillas y eventos, línea joven, esto consiste en encendedores eléctricos, piedra y encendedores eléctricos con linterna y lo último que están incluyendo son los productos eco elite, productos biodegradables.

Linea Hogar

Figura 13. Fósforos 40 Luces Inti



Fósforos 40 luces Inti

Para encendido de hornillas a gas doméstico, velas, inciensos, carbón, leña

Contenido 40 fósforos (aprox)
Fósforo número Uno en Calidad

S/. **PRECIO**
Precio Sugerido al Público S/. 0,25 Inc. IGV por cajita

FÓSFORO DE SEGURIDAD
Ver posición correcta de encendido al reverso de la cajita
Mantener fuera del alcance de los niños y del calor

LO ENCUENTRAS EN
Bodega, puesto de mercado preferido y autoservicios.

ENCENDIDO SEGURO
Fósforo de encendido seguro y no chispea

MEDIDA
Palitos de madera de 43 mm de largo, resistente y no se quiebra

RESISTENTE A LA HUMEDAD
Nueva fórmula más resistente a la humedad

Figura 14. Fósforos Familiar 200 Luces Inti



Fósforos familiar 200 luces Inti

Para encendido de hornillas a gas doméstico, velas, inciensos, carbón, leña

Contenido 200 fósforos (aprox)
Fósforo número Uno en Calidad

S/. **PRECIO**
Precio Sugerido al Público S/. 1,00 Inc. IGV por cajita

FÓSFORO DE SEGURIDAD
Ver posición correcta de encendido al reverso de la cajita
Mantener fuera del alcance de los niños y del calor

LO ENCUENTRAS EN
Bodega, puesto de mercado preferido y autoservicios.

ENCENDIDO SEGURO
Fósforo de encendido seguro y no chispea

MEDIDA
Palitos de madera de 43 mm de largo, resistente y no se quiebra

RESISTENTE A LA HUMEDAD
Nueva fórmula más resistente a la humedad

Figura 16. Fósforos Extra Largo



Fósforos extra largo

Para encendido de hornillas a gas de restaurantes, parrillas, hornos, termas a gas, chimeneas, velas, inciensos, fogatas

Contenido 50 fósforos (aprox)
Fósforo número Uno en Calidad

S/. **PRECIO**
Precio Sugerido al Público S/. 2,00 Inc. IGV por cajita

FÓSFORO DE SEGURIDAD
Ver posición correcta de encendido al reverso de la cajita
Mantener fuera del alcance de los niños y del calor

LO ENCUENTRAS EN
Bodega, puesto de mercado preferido y autoservicios.

ENCENDIDO SEGURO
Fósforo de encendido seguro y no chispea

MEDIDA
Palitos de madera de 95 mm de largo, más grueso, más resistente y no se quiebra

Figura 15. Fósforos 40 Luces Llama



Fósforos 40 luces La Llama

Para encendido de hornillas a gas doméstico, velas, inciensos, carbón, leña

Contenido 40 fósforos (aprox)
Fósforo que nunca te falla

S/. **PRECIO**
Precio Sugerido al Público S/. 0,25 Inc. IGV por cajita

FÓSFORO DE SEGURIDAD
Ver posición correcta de encendido al reverso de la cajita
Mantener fuera del alcance de los niños y del calor

LO ENCUENTRAS EN
Bodega, puesto de mercado preferido y autoservicios.

ENCENDIDO SEGURO
Fósforo de encendido seguro y no chispea

MEDIDA
Palitos de madera de 43 mm de largo, resistente y no se quiebra

AGUANTA LA HUMEDAD
Nueva fórmula aguanta más la humedad

Figura 17. Fosforo Familiar 200 Luces La Llama

Línea

Figura 18. Mondadientes (Presentación de Bolsa)



Fósforos familiar 200 luces La Llama

Para encendido de hornillas a gas doméstico, velas, inciensos, carbón, leña

Contenido 200 fósforos (aprox)
Fósforo líder en el Perú

- S/.** **PRECIO**
Precio Sugerido al Público S/. 1.00 Inc IGV por cajita
- FÓSFORO DE SEGURIDAD**
Ver posición correcta de encendido al reverso de la cajita
Mantener fuera del alcance de los niños y del calor
- LO ENCUENTRAS EN**
Bodega, puesto de mercado preferido y autoservicios.
- ENCENDIDO SEGURO**
Fósforo de encendido seguro y no chispea
- MEDIDA**
Palitos de madera de 43 mm de largo, resistentes y se quiebra
- AGUANTA LA HUMEDAD**
Nueva fórmula aguanta más la humedad

Parrillera

Figura 19. Mondadientes



Mondadientes

Ideal para piqueos en casa y en restaurantes

Contenido 250 palitos (aprox)
100% higiénicos y resistentes
Palitos hechos de bambú y de doble punta

- S/.** **PRECIO**
Precio sugerido al público S/. 2.00 Inc IGV por cajita (A.A.S.S.)
- PRESENTACIÓN**
En envase de cartón y cobertura de plástico termo sellada para evitar contaminación
Palitos hechos de bambú y de doble punta
- LO ENCUENTRAS EN**
Lo encuentras en bodegas o puestos de mercado preferido



Mondadientes (Presentación de bolsa)

Ideal para piqueos en casa y en restaurantes

Contenido 200 palitos (aprox)
100% higiénicos y resistentes
Palitos hechos de bambú y de doble punta

- S/.** **PRECIO**
Precio Sugerido al Público S/. 1.00 Inc IGV por cajita
- PRESENTACIÓN**
En envase de plástico sellado para evitar contaminación. Palitos hechos de bambú y de doble punta.
- LO ENCUENTRAS EN**
Lo encuentras en bodegas o puestos de mercado preferido

Figura 21. Fósforos Parrilleros x 10 Unidades



Fósforos Parrilleros x 10 unidades

Para encendido de parrillas, chimeneas y fogatas

Presentación de 10 unidades
Palitos aglomerados de papel y parafina

- S/.** **PRECIO**
Precio Sugerido al Público S/. 13.50 Inc IGV por cajita
- PRESENTACIÓN**
Ver posición correcta de encendido al reverso de la cajita
Mantener fuera del alcance de los niños y del calor
- LO ENCUENTRAS EN**
Lo encuentras en Autoservicios
- ENCENDIDO SEGURO**
Fósforo de seguridad
- DURACIÓN**
12 minutos aproximados

Figura 20. Fósforos Parrilleros x 5 Unidades



Fósforos Parrilleros x 5 unidades

Para encendido de parrillas, chimeneas y fogatas

Presentación de 5 unidades
Palitos aglomerados de papel y parafina

- S/.** **PRECIO**
Precio Sugerido al Público S/. 7.50 Inc IGV por cajita
- PRESENTACIÓN**
Ver posición correcta de encendido al reverso de la cajita
Mantener fuera del alcance de los niños y del calor
- LO ENCUENTRAS EN**
Lo encuentras en Autoservicios
- ENCENDIDO SEGURO**
Fósforo de seguridad
- DURACIÓN**
12 minutos aproximados

Figura 22. Brochetas



Joven

Figura 24. Pack Trio Electrónico

Figura 23. Encendedor de Piedra Fragata



Figura 25. Encendedor Top Fragata



Encendedor Electrónico Frágata con linterna

- Certificado ISO 9994
Contenido Encendedores Frágata
Sistema electrónico con linterna
25 unidades
- SEGURO
 - FÁCIL DE USAR
 - LLAMA AJUSTABLE
 - TANQUE TRANSPARENTE
 - BANDEJA DISPENSADORA
 - 5 COLORES DIFERENTES
 - CON LINTERNA

Encendedor Electrónico Frágata con Linterna
Línea Eco

Elite

Figura 29. Cubierto en Bolsita Tenedor de Madera

Figura 28. Cubierto en Bolsita Cuchara de Madera



de Madera **Figura 31. Cubierto en Cajita Cuchara de Madera**



de Madera **Figura 32. Cubierto en Cajita Cuchillo de Madera**



1.1.2 Ubicación Geográfica



La empresa está ubicada en la siguiente dirección: Av. la molina 140- Ate

Figura 34. Mapa de Dirección de la Empresa

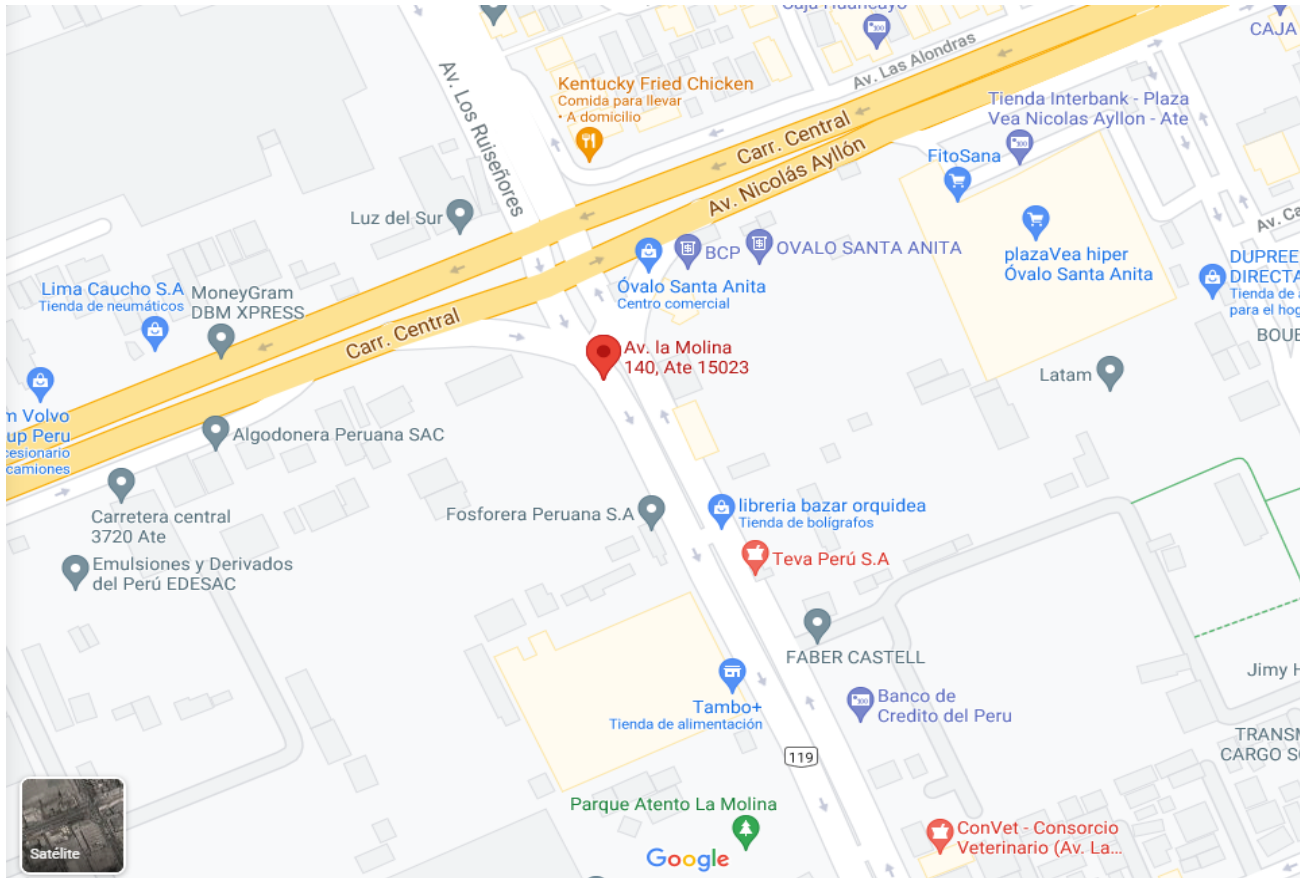


Figura 35. Instalación de la Fábrica



1.1.3 Contexto Socioeconómico

1 CONTEXTUAL

La empresa Fosforera Peruana se encuentra en el distrito de Ate, está ubicada en la Av. la molina 140. Ate y sus alrededores colinda con el ovalo de santa Anita, la fábrica de Faber Castell, La empresa Atento y el mall de Santa Anita.

2 ESTRUCTURAL

La empresa Fosforera Peruana se encuentra en la primera avenida de la molina, las oficinas administrativas y operativas están en la misma situadas en el mismo lugar, pero apartadas. Cuenta con una infraestructura física, ambientales y de servicios de óptima calidad, equipos informáticos en buen estado que hace que las actividades de labores diarias sean efectivas, hay un gran espacio para los colaboradores en el comedor y puedan disfrutar de su descanso

3 SOCIAL

La empresa Fosforera Peruana tiene como población a colaboradores administrativos y operarios. Brinda distintas capacitaciones de seguridad e higiene necesarias a su cuidado laboral y personal ya que cuentas con máquinas que pueden lastimar.

Realiza actividades recreativas y talleres para fortalecer las habilidades y capacidades de las de los colaboradores, Asimismo, promueve el deporte dentro de los operarios y administrativos.

1.1.4 Actividad General o Área de Desempeño

1 ACTIVIDADES OCUPACIONALES Y PRODUCTIVAS:

- Talleres a los colaboradores de ISO 9001
- Inducción a los colaboradores antes de ingresar a la empresa
- Capacitación a los colaboradores sobre de seguridad salud en el trabajo

2 ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS:

- Paseos recreativos
- Juegos deportivos (Futbol y Vóley)
- Celebraciones por el día de la Madre, Padres, Celebraciones por el día del niño canciones criolla, 28 de julio, celebración Navideña con hijos de los colaboradores
- Campaña de salud, ferias de venta in House
- Paseos recreativos para los hijos de los trabajadores

1.1.5 Misión

“Comercializar productos rentables y de alta calidad, que satisfagan la diversidad de necesidades que tiene el consumidor al encender, creando valor para el accionista, sus colaboradores y la sociedad”

1.1.6 Visión

“Consolidarnos en el país a través de la fuerza de nuestras marcas como líderes en el mercado de encendidos”.

CAPITULO II

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

La empresa fosforera peruana cuenta aproximadamente con 120 colaboradores que en su 80% son operarios y el 20% son administrativos compuesto por las áreas financieras, área de operaciones, área de logística, de ventas y de Recursos humanos.

El área de Recursos humanos de la empresa Fosforera Peruana está compuesta por: Analista de Planillas, Asistente de Recursos, Bienestar Social, SSMA y practicante de seguridad en apoyo con el doctor ocupacional.

El objetivo del puesto de asistente de Bienestar Social en la empresa es contribuir al bienestar de los colaboradores a través de la creación e implementación de actividades planes de salud, campañas entre otros que permitan motivarlos, así como afianzar su identificación con la empresa.

Con respecto a un pre diagnostico que se realice cuando laboraba en la empresa Fosforera Peruana, fue que no contaban con Personas con discapacidad enfocándonos en lo intelectual ya que en las empresas deben adecuarse a la ley.

La organización estaría enfocada a un plan para la incorporación de la persona con discapacidad. Por lo cual he planteado mi propuesta de llevar a cabo programa de Inclusión Laboral de las personas con Discapacidad Intelectual en el área donde haya futuras vacantes.

2.1 Actividad Profesional Desarrollada

Las actividades que implementan en la empresa Fosforera Peruana se basa en las festividades anuales, además de eso hay actividades que ha implementado la empresa considerando que es un elemento importante para lograr profesionales motivados donde haya balance entre la vida personal y laboral, por eso motivamos a los colaboradores para que realicen estas distintas actividades a lo largo del año.

Las fechas más importantes donde reconocemos a cada uno de nuestros colaboradores el esfuerzo y los homenajamos por el día del trabajo, día del vendedor, fiestas patrias, canción criolla, así mismo celebramos por cumpleaños bimestral, campeonatos de futbol y vóley internos, entre otros.

Incluimos también actividades donde los hijos de nuestros colaboradores por tenemos buenas calificaciones reciben un premio a su alto rendimiento escolar anual y por otro lado antes de empezar el año escolar se realiza una actividad de esparcimiento especialmente para ellos donde podrán disfrutar con su familiar esta aventura.

Siguiendo con las de actividades del mes de noviembre se celebra nuestro aniversario Fosforero en el que realizamos varias actividades de integración donde promovemos los valores de la organización donde complementamos por momentos de alegría y diversión para los colaboradores operativo y administrativo.

La finalización del año llega la navidad donde celebramos en compañía de toda la familia Fosforera la unión y reflexión que nos une en estas fechas, donde nuestros colaboradores

disfrutaban con sus familias una actividad dirigida a nuestros hijos, donde los más pequeños de la familia viven y disfrutan de la magia de esta temporada.

Asimismo, se agregaron programas que se basa en la cultura y valores de la organización y en propuestas de mejora que realiza cada colaborador.

Cronograma de actividades desarrolladas

Actividades anuales	En°	Feb°	Mzo	Abr	Mayo	Jun	Juli	Agto	Seti	Octu	Novi	Dici
Día de la amistad y celebración de cumpleaños		x										
Paseo recreativos a los hijos de los colaboradores por fin de las vacaciones		x										
Reconocimiento a los hijos de los trabajadores por su rendimiento escolar			x									
Día de la mujer			x									
Charlas de Salud (EPS) celebración de cumpleaños y Pascua				x					x			
Celebración día de la madre					x							
Celebración del día del Padre de cumpleaños						x						
Celebración Fiestas Patrias							x					
Celebración del día del niño y cumpleaños								x				
Celebración de la canción criolla y cumpleaños										x		

Aniversario de la empresa Fosforera Peruana												X	
Campaña de Responsabilidad social									X				
Capacitación anual de los vendedores													X
Celebración fin de Año													X
Navidad con los hijos de los colaboradores													X
Evaluación Médica Ocupacional anual													X
Entrega de Canasta													X

PROGRAMA DE VIDA SALUDABLE

El área de bienestar conjuntamente con el medico ocupacional se crea el programa de vida saludable para los operarios y administrativos de la empresa fosforera peruana. El programa consta de una alimentación saludable que se trabajó conjuntamente con el concesionario y la nutricionista de ello para realizar un menú saludable, actividades físicas y chequeos médicos que constan de 10 minutos de relajación y actividades físicas dentro de la empresa.

Actividad	En°	Feb°	Mrz	Abr	Ma	Jun	Juli	Ag	Set	Oct	No	Dic
Toma de Medidas Antropométricas(peso, talla, perímetro abdominal)												
Bailatón												
Aeróbicos												
Pausas activas												

Taller nutricional												
Entrega de Fruta												

PROGRAMA DE INNOVACIÓN “CIRCULO DE MEJORA”

Este programa busca proponer e incentivar la innovación como parte de nuestra cultura basada en valores, comenzando el desarrollo e implementación de nuevas ideas que pueden ser ejecutadas en la organización.

Se puede participar si tienes una o varias ideas de innovación, completando el formulario, después del periodo de recepción de los formularios los jurados evaluadores se encargarán de calificar la mejor idea de acuerdo a los criterios evaluados.

PROGRAMA DE “CULTIVANDO- HÉROES DE NUESTROS VALORES”

Este programa reconoce a los trabajadores que personificaron el valor de la empresa cada 2 meses, se reconoce por cada valor, integridad, pasión, trabajo en equipo innovación y versatilidad. Esto lo realiza el mismo colaborador reconociendo a sus compañeros.

2.2 Propósito del Puesto y Funciones Asignadas

Hablando sobre el Trabajo social, se hace referencias en el ámbito empresarial considerando autores que nos indica lo siguiente:

Angélica Herrera (2004) indica que el trabajo Social Empresarial se define en:

Identificar, diagnosticar y contextualizar problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de los trabajadores desde un punto de vista integral que engloba aspectos

económicos, psicológicos y sociales con la finalidad de afianzar y saber las relaciones productivas y humanas donde se espera el crecimiento de la productividad con un entorno afectuoso y tranquilo. (Canales, 2013).

Con respecto a esta definición, Herrera define el objetivo del trabajo social empresarial: “Genera procesos de desarrollo donde haya un impacto de productividad, por medio del conocimiento de los factores socioculturales de la organización y de sus trabajadores, asimismo tiene que poner en práctica programas de atención social”. (Canales, 2013, pág. 93)

(Arbeláez, B.M. 2008:84). Desde el punto de vista del autor otra definición indica que:

El Trabajador Social es el intermediario entre el operativo y directivo de la empresa; la sólida formación académica hace que tenga posibilidades de enfocar su labor en el área empresarial, subiendo el rendimiento donde partiremos del reconocimiento de recurso humano, el trabajador social mantiene el talento de proyectarse socialmente como un profesional íntegro, pensante y racional; partiendo de lo ético, académico, político y humano; con sensibilidad social, mentalidad abierta sin prejuicios, dispuestos a la transformación, con fortalezas y sabiduría para realizar trabajo en equipo e interdisciplinario; con perfil investigativo; capacidad crítica, reflexiva, argumentativa y sistemática. (Canales, 2013)

Desde esta definición el objetivo del trabajo social es:

apoyar con el avance de la organización, siendo un agente de transformaciones e íntegro, manteniendo una visión integral de la organización, participando en la transferencia de tecnología, contribuyendo al logro de los objetivos alcanzados de la organización, manteniendo al día la información sobre el estado de su gestión, asimismo tiene que progresar y conocer el clima organizacional y evaluarse constantemente . (Canales, 2013, pág. 93)

La profesión de Trabajo social en sus diferentes expresiones trabaja en las múltiples y complejas relaciones de las personas y su entorno, su misión es que las mismas personas desarrollen a plenitud sus potencialidades, iniciando una prevención de las disfunciones y enriqueciendo su vida. Los trabajadores sociales son agentes de cambio en relación a la vida de las personas, familiares y comunidad, enfocado a la solución del problema y al cambio.

El propósito del puesto en la organización Fosforera Peruana es el bienestar del colaborador frente a las presiones laborales, familiares y sociales. Creando programas de desarrollo y políticas de bienestar, asesora e informa la búsqueda de alternativas a las situaciones que se le presente.

1. La Responsabilidad de la trabajadora social en la Organización Fosforera Peruana es:

- gestionar el recupero de subsidio dentro del plazo establecido.
- Un adecuado control de descansos médicos. Ejecutar programas de actividades anuales.
- Cumplir e intervenir activamente del sistema de gestión Integrado de la organización donde se tiene que cumplir con los requisitos de calidad tomando conciencia para reducir el impacto ambiental, seguridad y salud en el trabajo donde asumamos actos seguros, verificando condiciones sub estándares y reportando incidentes, se debe promover una cultura de prevención de dolencias ocupacionales por factores disergonomicos, pro actividad y mejora continua del desempeño.
- Cumplir con las normas, procedimientos, políticas de la organización: así como cumplir con los principios y valores éticos de la sociedad

2. Las funciones que desempeña la trabajadora social en la organización Fosforera Peruana es:

- Brindar la inducción general a nuevos colaboradores en lo relacionado a bienestar social
- Proponer y ejecutar las actividades anuales de bienestar social (eventos charlas celebración campañas campeonatos, etc)
- Gestionar la elaboración para la renovación del uniforme según estación
- Actualizar en el T-registro el alta de los derechos habientes
- Gestionar con Essalud los temas administrativos correspondientes a: Inscripción de titular y sus dependientes y trámites de lactancia
- Gestionar los procesos de recupero de subsidio y reportar a la jefatura de Recursos Humanos, contabilidad y finanzas al ingreso del dinero
- Llevar un control de los descansos médicos por colaborador e informar a Analista de Recursos Humanos para el cierre de planillas
- Acompañar a los colaboradores y/o realizar visitas domiciliarias en los procesos de evolución en los casos de accidentes y/o enfermedades y emitir informe de ser necesario
- Realizar la ficha social a los colaboradores cuando corresponda
- Mantener la ficha socioeconómica de los colaboradores

- Realizar seguimiento en las coordinaciones de la programación de EMOS para el medico ocupacional
- Gestionar el tema de responsabilidad social
- Elaboración de boletines informativos y avisos con artículos de interés para el personal.
- Soporte en el control de los servicios de los comedores, aprobaciones de listados de menú semanal, asegurar el cumplimiento del rol de menú y la calidad de los alimentos.
- Apoyo en el seguimiento a los servicios brindados por el bróker (seguimiento de los casos, cambios en las pólizas, vigencia de nuestros contratos, etc.).
- Participación en la elaboración del Plan de Salud Ocupacional Anual en conjunto con el médico ocupacional y el área de SST.
- Encargada de las cotizaciones con los proveedores para fines de las actividades anuales

3. Programa de beneficios Fosforera Peruana para los colaboradores:

SEGURO DE RIESGO HUMANO

- Seguro vida ley: Mediante el Decreto Supremo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales (05-11-91) indicó que todo trabajador, empleado u obrero, tiene derecho a un seguro de vida donde el empleador se haga cargo cuando el colaborador haya cumplido 4 años. Por libertad de la empresa, se cubre desde el primer día de relación laboral.

- Seguro Oncológico: En Fosforera Peruana nos preocupamos por tu salud, es por ello que ponemos a tu disposición el Seguro Oncológico de Oncosalud, ofreciéndote protección a ti y a tu familia con tarifas preferenciales
- EPS: Plan complementario a los servicios que ofrece Essalud. Atención ambulatoria y hospitalaria según especialidad en Clínicas.
- Atención de emergencias las 24 horas del día. Servicio de médico a domicilio
Cobertura de enfermedad crónica: Diabetes, dislipidemia, hipertensión, Cobertura de enfermedades congénitas para los niños.

LICENCIAS

- Licencia por Paternidad: De acuerdo a ley (30807) establece que todo personal masculino por el nacimiento de su hijo o hija, pueda gozar de 10 días hábiles consecutivos laborables por paternidad. La licencia podrá hacerse efectiva según lo que indica la Ley: al nacimiento del hijo o al alta de la madre.
- Licencia por Enfermedad Grave: Mediante Ley N° 30012, se publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 26 de abril de 2013, aprobándose la Ley donde los trabajadores tiene el derecho a una licencia cuando sus familiares directos se encuentran con una enfermedad grave o Terminal o hayan sufrido algún accidente grave. Tienen derecho a gozar de una licencia con goce de haber, máximo por siete (7) días calendario en casos de tener hijo, padres, cónyuge o conviviente enfermo con diagnóstico grave o terminal, o que sufra un accidente, con el objeto de asistirlo.

- Licencia por Fallecimiento: Se otorga la licencia remunerada en caso de defunción de familiar directo del colaborador (cónyuge o conviviente debidamente acreditado, hijos, padres y hermanos consanguíneos.
- Aplica también en caso de fallecimiento de los hijos no nacido vivos (32 semanas de gestación)

ASIGNACIONES Y BONOS

- Asignación Familiar: La Ley N° 25129 otorga a los colaboradores del régimen privada, donde las remuneraciones no se regulen por negociación colectiva, este beneficio en un monto de 10% del ingreso mínimo vital, actualmente S/ 930 nuevos soles. se aplicable a los colaboradores que tienen hijos menores de 18 años, y puede extenderse, luego de los 18 años, si el hijo se encuentra siguiendo estudios superiores o universitarios por seis años más.
- Bono por Nacimiento: Otorgar una asignación por nacimiento de hijo(a) ascendente a: S/.150

AGASAJOS

- Aguinaldo Navideño: Otorgar como aguinaldo navideño un vale de pavo por 8 kilos, paneton y una canasta considerable de víveres básicos que se entrega en diciembre de cada año.
- Regalo por Nacimiento: Fosforera Peruana hace entrega de un obsequio en ocasión del nacimiento de un recién nacido.

CAPITULO III

FUNDAMENTACION DEL TEMA ELEGIDO

Para toda persona el trabajo es una actividad necesaria, dignifica la condición de ser humano, aporta a la autonomía, proporciona independencia, desarrolla las capacidades técnico-laborales, profesionales, fortaleciendo las habilidades sociales, lo cual contribuye a elevar su calidad de vida en todas sus dimensiones.

Es derecho de toda persona poder acceder al puesto de trabajo de su consideración, sin ningún tipo de barreras políticas, sociales, económicas, o ligadas a sus condiciones físicas, psicológicas o intelectuales. Sin embargo, el panorama local en el área laboral presenta una serie de inconsistencias con respecto a la inserción laboral a una oportunidad laboral.

Esta inconsistencia, se agrava en el caso de las personas con discapacidad intelectual, puesto que, al ser una población en condiciones de vulnerabilidad, ven amenazado su derecho a acceder a un puesto laboral. Conocer cuáles son los factores que limitan la inserción laboral en personas con discapacidad intelectual, permitirá realizar aportes de tipo académico, social y metodológico para el tratamiento de esta problemática.

En lo académico, la investigación pretende continuar con los aportes existentes de estudios que trabajan la misma problemática, agregando el diferencial de tratarse de una población con discapacidad Intelectual (PCDI), análisis que hasta el momento es limitado con esta población en particular. De la misma manera se propone empezar una discusión en el

escenario académico, que involucre las diferentes disciplinas de las ciencias sociales, jurídicas y políticas, generando un precedente de intervención bajo la mirada del Trabajo Social.

Se plantea un cambio de mirada de las personas con discapacidad promoviendo el modelo social o funcional, que a largo plazo busca generar cambios ideológicos donde se reconozcan derechos y se promueve la integración desde la educación y la participación social.

Dentro del aporte Social, entendemos que la persona con Discapacidad Intelectual, al ser una población vulnerable requiere de la intervención de profesionales que aporten en mejorar la calidad de vida, analizando temas como inclusión al sistema judicial nacional, incidencia, participación política y principalmente inserción laboral. Se contribuirá a demás a lograr un mayor reconocimiento por parte de la sociedad en su conjunto de este grupo humano y desestimar prejuicios hacia ellos.

También podemos decir que la inserción socio-laboral es importante para combatir contra la discriminación y para superar círculos salvajes de la pobreza, con la cual se vincula con la discapacidad intelectual.

Se logrará revalorar a las PCDI, fortaleciendo el valor de su dignidad como seres humanos además de hacer de reconocimiento en las esferas públicas (municipalidad) y privadas (empresas) de los aportes que pueden realizar en el ámbito socio-laboral. Buscando generar una mayor y fundamentada incidencia política, en aras de mejorar el marco legal existente al respecto.

De la misma manera se logrará avances importantes en el diseño de la metodología que aborde esta problemática, ya que se aplicarán instrumentos que respondan a las necesidades de esta población, considerando características específicas como, tipo de discapacidad, grado de

discapacidad, habilidades socio laborales, papel de la familia, entre otros; lo cual garantiza que sean tomados en cuenta en sus dimensiones sociales, familiares e inter personales.

MARCO TEORICO

De acuerdo a la investigación en materia de discapacidad, se ha encontrado investigaciones a nivel internacional y nacional que contribuyen a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. Por tanto, se hace mención de los antecedentes internacionales y nacionales.

ANTECEDENTES INTERNACIONALES:

(Pallisera M. Fullana J & Vila, 2005) En su publicación “Inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción” (revista de investigación educativa).

Se propone como objetivos realizar una aproximación al desarrollo de la integración laboral llevada a cabo mediante Trabajo con Apoyo (TAS), conocer la posible incidencia de la participación en la incidencia en diferentes dimensiones en la vida del trabajador: familia, tiempo libre, relaciones, etc; y conocer la posible incidencia de la experiencia laboral de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

El método utilizado corresponde a un estudio de caso, entrevista a profundidad, aplicado a las distintas fuentes de información (trabajador, familia, preparador laboral, supervisor natural y jefe de departamento). El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario para cada una de las fuentes, además de documentos como: ficha análisis de tareas laborales, diario de seguimiento del preparador laboral, curriculum del trabajador.

Obteniéndose como resultados que deben existir ciertos elementos que tienen una especial relevancia para que se dé una buena marcha de los procesos de inserción laboral: el seguimiento o acompañamiento en la empresa realizado por el preparador laboral, el disponer de una figura referencial en la empresa (supervisor), el apoyo familiar al trabajador, el apoyo entre la familia y el servicio de inserción, y la formación del trabajador especialmente en habilidades socio-personales.

(Garavito, 2014) “La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta” (Tesis presentada como requisito para optar el Título de Magíster en Discapacidad e Inclusión Social) de la Universidad Nacional de Colombia.

La finalidad general de la investigación fue reconocer y distinguir las tácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Política Pública Nacional de Discapacidad. El método fue el análisis cualitativo de contenidos, por medio de los cuales se abordó el análisis documental de ciertos apartados que pertenecen al marco legal y normativo de la política pública nacional de discapacidad de Colombia, teniendo como tema central la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de Colombia.

Esta investigación concluyó que las Política Pública de discapacidad de Colombia no posee directrices bien definidas en términos de regulación que permita una implementación adecuada, puesta en práctica y seguimiento. El estado es el responsable de diseñar opciones manejables y fluidas para superar los obstáculos que afrontan las personas con discapacidad para su correcta inclusión laboral. Para una correcta inclusión de las personas con discapacidad es necesaria la correlación, donde se involucre de forma real y efectiva al Estado, las personas con discapacidad y sus familias, los empleadores y la sociedad civil.

(Forcada Ines, 2015) resumen de la tesis “Inserción laboral de personas con discapacidad visual, auditivo, motriz en empresas privadas radicadas en la ciudad del Rosario durante el periodo 2011-2012”, planteó varios objetivos siendo el principal, generar conocimiento sobre la inclusión de las personas con discapacidad en las empresas, como objetivo secundario se enfoca en demostrar que esa inclusión sea posible, busca indicar las diferentes alternativas para llevar a cabo la inclusión de estas personas, para lo cual presento casos exitosos de inserción laboral, con miras a sensibilizar e inculcar a los profesionales de recursos humanos ellos tienen la responsabilidad de aplicar políticas de inclusión en las empresas privadas, donde las instituciones educativas participen, donde se imparten carreras donde se ligue a recursos humanos, para que incluyan en su curricular una materia que aborda la temática de discapacidad, utilizando como metodología para tal investigación, el estudio de caso, dicha investigación lo llevo a cabo en organizaciones privadas radicadas en la localidad de Rosario y alrededores (Argentina), que durante el período 2011-2012 se incorpore dentro de su trabajo a personas con alguna discapacidad visual, auditiva y motriz.

Esta investigación concluyo en lo siguiente: Respecto a la muestra tomada a lagunas empresas el resultado fue el siguiente; la responsabilidad social empresarial fue el motivo de que la mayoría de empresas entrevistadas decidan incluir a personas con discapacidad, dicha información nos indica que estas empresas forman parte del Club de empresas que están participando con la empleabilidad de personas con discapacidad (CEC), quien articula cuatro partes intervinientes en la inserción laboral (familia, educativo, estado y empresas) esto para alcanzar una sociedad más imparcial y justa.

Actualmente las personas con discapacidad que están laborando en estas empresas están dando una evaluación de desempeño igual que todos sus empleados.

Una vez igualada las condiciones, la misma exigencia, la totalidad de casos vistos en la investigación señalan que la totalidad de experiencias poseen un desempeño eficaz, algunos han superado lo indicado. La conducta que tiene muchos empleados que poseen alguna discapacidad han sido destacados indudablemente por varias empresas que fueron entrevistadas, acuerdan que el primer paso es conllevar su discapacidad y capacitado para el mundo laboral y al finalizar han tenido la posibilidad de encontrar un trabajo, agradecen a la empresa porque su vida ha mejorado y cuentan con el poder de tener una independencia económica.

Entonces se requiere un esmero sobre todo al inicio para la inclusión, al final podemos ver que será una práctica más enriquecedora, donde podemos ver que estas personas pueden alcanzar el mismo desempeño e inclusive superior en algunos casos.

Confirmándose que efectivamente las personas con alguna discapacidad visual, auditiva y motriz, han podido lograr un rendimiento eficiente en una empresa privada ubicada en Rosario y/o alrededores, teniendo en cuenta que el de Recursos Humanos de cada empresa resulta clave en la inclusión de las personas con discapacidad, no solo en la convocatoria del personal, sino que también en el acompañamiento individual y familiar sobre todo social.

ANTECEDENTES NACIONALES:

(Cortez, 2015) en su tesis indica “Análisis de las Principales medidas implementadas por el estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad”, vamos a conocer la importancia de las medidas que tiene el Estado peruano donde en los últimos años promueve la implementado al acceso de trabajo de personas con discapacidad, su finalidad primordial de su tesis es el de analizar estas medidas. dentro de sus objetivos secundarios se encuentran el de contextualizar el caso de las personas con discapacidad y conocer sobre las dificultades que afrontan para realizar sus derechos fundamentales, donde en particular nos

reflejamos en el derecho a acceder a un empleo, el estado peruano tiene la obligación de atender su situación, segundo objetivo, saber las principales acciones que ejecutaran para incentivar el ingreso al empleo de las personas con discapacidad y la necesidad de formar parte de una política pública y el tercero objetivo, es verificar las primordiales medidas que el Estado peruano ha implementado para impulsar a la persona con discapacidad a tener un empleo. Se utilizó en el presente trabajo el método de la investigación cualitativa explicativa. Presenta tres conclusiones a las cuales arriban a : La primera se vincula al tipo de empleo que el estado peruano desea promover para las personas con discapacidad, entonces se hablaría de un empleo abierto el cual pueda incorporar cualquier persona, sin condiciones así sea una persona con deficiencias físicas, sensorial o mental otorgando beneficios igual que a los demás trabajadores y se habla de un trabajo privilegiado donde se apunta que tiene por objeto ofrecer a las personas con discapacidad , una protección reforzada, donde se permita brindarle un ambiente en el cual la productividad, no es una meta sino una condición. La segunda conclusión hace referencia a las medidas que promueven el ingreso al empleo de las personas con discapacidad, donde las medidas tiene que ser de acción positiva , donde se hace una revisión exhaustiva de cada uno de las normas legales y los programas en pro del empleo dirigidos a personas con discapacidad encontrando deficiencias en lagunas de estas y la tercera conclusión arriba es que las políticas públicas deben tomar medidas de promoción, y sabes cuáles son los parámetros que esta debería seguir.

La primera de ellas referidas al uso de medidas que va a utilizar para estimular el inicio del trabajo a las personas con discapacidad, se inicia con medidas que serán apartadas donde se inspiran en el modelo rehabilitador, donde se espera implementar medidas que formen parte de

una política pública a partir del modelo social. La siguiente conclusión podemos apreciar el balance de la conducta del estado peruana frente a la accesibilidad de trabajo de las personas con Discapacidad, enfocado en la eficacia de las medidas que han tomado con acciones positivas establecidas, el número de beneficiarios de sus programas de empleo temporal y de mejora de la empleabilidad, etc.

(Pinto, 2016): “Discriminación y maltrato de las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú” (tesis para optar el título profesional de Abogado) Universidad Wiener Facultad de Derecho en Ciencia Política. Lima-Perú. Esta investigación tiene como finalidad general indicar la cantidad de personas con discapacidad que sufrieron discriminación y maltrato en su centro laboral en la municipalidad. El tipo de investigación es aplicativo con un enfoque cuantitativo y cualitativo. El diseño de la investigación es no experimental. La muestra está conformada por 15 personas con discapacidad que laboran en ocho (08) distritos de Lima Metropolitana y que fueron seleccionados aleatoriamente de la población total de 60 trabajadores con discapacidad. Asimismo, hubo una encuesta para la recolección de datos.

Concluye con respecto a los ajustes razonables que la mayoría de los trabajadores con discapacidad tienen dificultades en la accesibilidad dado a que la infraestructura no es adecuada para personas con discapacidad, asimismo, no tienen materiales y sistemas de trabajo adaptado para las personas con discapacidad en sus centros laborales.

(Huaman, 2017) su tesis se basa en la “Escasa Inserción Laboral de las/los usuarios con Discapacidad Física en el Departamento de Atención a las personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, periodo enero –julio 2017”. Esta investigación tiene como finalidad general decidir cuáles son los componentes que condicionan la escasa inserción laboral de las/los usuarios con Discapacidad Física en el Departamento de Atención a las personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, periodo enero –julio 2017. La metodología utilizada se representa por ser un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, se utilizó fuente documental para la obtención de los datos estadísticos. Según este análisis estadístico se determinó que el 70% corresponde al género masculino, el 36% de hombres y damas permanecen por el rango de edad entre 40-50 años, el 62 % de hombre y damas con discapacidad física se halan soltero/a. Respecto a las dimensiones de intervenciones el 49% de hombres y damas con discapacidad física, tiene secundaria completa, el 44% de hombres y damas poseen un nivel de discapacidad moderado.

Las conclusiones que arriba está determinada por los factores de grado educativo y nivel de discapacidad influyendo de manera directa en la variable de análisis.

Grado educativo; el 49% de la muestra, solo tiene secundaria completa, con el tema del grado de discapacidad; el 44 % de la muestra, tienen discapacidad moderada; siendo estos factores determinantes y que guardan relación con la escasa inserción laboral de las/los usuarios con Discapacidad Física en el Departamento de Atención a las personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

BASES TEORICAS

TEORÍAS SOBRE DISCAPACIDAD

En relación a las personas con discapacidad, se identifican modelos que fundamentan como las sociedades en distintas etapas de la historia percibieron o perciben la terminología y significado. En tal sentido, los modelos o teorías de estudio van desde un modelo de prescindencia o beneficencia hasta un modelo social. Además, es fundamental tomar en cuenta los enfoques que permiten entender la situación de esta población en la sociedad.

1. El modelo de prescindencia

(Palacios, 2008) según Palacios, Este modelo percibe a la discapacidad como una sanción divina de los dioses porque los progenitores de las personas con discapacidad cometieron algún pecado y eran castigados de esta manera. Para la sociedad la persona con discapacidad no aportaba nada, donde carecían sus derechos, lo veían como una carga tanto para los padres como para la sociedad.

Considerando este modelo, de cómo la sociedad ha tratado a las personas con discapacidad se identifican dos submodelos: el eugenésico y el de la marginación, donde el primero caracterizado por el mundo griego, dan por hecho que no pueden desarrollarse como una persona “normal”, la sociedad se enfocaba en eliminar a las personas que tenían discapacidad para que no haya una carga. por ello, las sociedades deben prescindir de ella, ya que poco o nada aportarían. Este modelo era adoptado hasta el siglo XX

El segundo submodelo, orientado al cristianismo donde sostiene que las personas con discapacidad vienen ocupando un lugar en la sociedad, donde ellos cumplen un determinado rol, aunque aún mantienen el estatus de marginados donde los ricos hacen su beneficencia

tratándoles como pobres. En tal sentido, el Estado ya no promovía el infanticidio ni las políticas eugenésicas; sin embargo, las personas con discapacidad aun no tenían derechos y recursos por parte del estado por la cual morían; por ello, invocaban a la fe como único salvador sus problemas; mientras los que no fallecían apelaban a la mendicidad como principal actividad para vivir (Palacios, 2008, pág. 37).

2. El modelo rehabilitador

(Palacios, 2008, págs. 66-69) Este modelo se deja de asociar a la discapacidad como un castigo divino o religioso donde pasan a ser médico-científica, donde afirma que se debe a una alteración de la salud, enfermedad o accidente englobando a la disfunción física, psíquica o intelectual de la persona. Ya no se les considera estorbos, sino lo ven con respeto y que pueden aportar a la sociedad, porque ven que la discapacidad puede ser curable acercándolos al estándar socialmente considerado normal dándole una educación especial a través de herramientas para su proceso de recuperación. La atención es centrada en la discapacidad, se produce la subestimación hacia las aptitudes de las personas con discapacidad, de esta manera la respuesta social que se otorga se basa en una actitud paternalista, asistencial y caritativa, donde nos enfocamos en el déficit de tales personas que son consideradas con menos valor que el resto

Durante el siglo XX se dio la consolidación de este modelo rehabilitador. Principalmente se dio, debido a que la primera guerra mundial dejó muchos heridos donde quedaron mutilados. Esto se enfocó en adoptar políticas públicas donde el enfoque sea en la atención y la rehabilitación médica principalmente a los veteranos de la guerra, dándoles una cuota de empleo

y pensiones de invalidez; posteriormente, de forma gradual se fue extendiendo a la población civil con discapacidad.

3. El modelo social

(Palacios, 2008, págs. 103-106) Este modelo social toma dos posturas fundamentales: donde el primero, sostiene que la discapacidad no es origen de causas religiosas ni científicas, donde las razones de la discapacidad no son personales, sino que la misma sociedad mantiene las barreras. Para los que adoptan este modelo, indica que las restricciones particulares no es la raíz del problema, sino como está diseñada, donde la sociedad tiene limitaciones para brindar servicios dignos y apropiados donde aseguran correctamente las necesidades de los individuos con discapacidad, teniendo presente dentro de la sociedad. De esta manera, se hace una revaloración a las personas con discapacidad. En tanto, el segundo postulado consideramos que las personas con discapacidad aportan igual o demás que el resto de personas sin discapacidad, sosteniendo que, lo que aporta a la sociedad esta enlazado a la inclusión y la aceptación de esta diferencia. El origen de este modelo se ubica en los EEUU e Inglaterra a fines de la década de los 60, por los derechos civiles y de igualdad. la comunidad afroamericana, ha motivado a los activistas y a organizaciones de personas con discapacidad a juntarse para cerrar su estatus como habitantes de segunda clase a través de “movimiento de vida independiente”

ENFOQUES DE DISCAPACIDAD

Las naciones unidas de los derechos humano: En la guía de formación sobre la convención de los derechos de las personas con discapacidad (serie de capacitación profesional N°19-2014)

1. El enfoque de Beneficencia:

Este enfoque, las personas con discapacidad son apreciadas como sujetos donde reciben apoyo por parte del Estado y diversas instituciones mediante la asistencia social, no son consideradas para ser parte en la vida política y cultural para su desarrollo. Desde este punto de vista las personas con discapacidad son objeto de la filantropía dependiendo de la voluntad de la sociedad. Las personas con discapacidad no se consideran dentro de la población para ser empoderadas, capacitadas, no está sujetos a obligaciones y responsabilidades como las personas sin discapacidad; ello, conlleva a ser considerados solamente como una población en situación de vulnerabilidad al que la sociedad tiene que hacerse cargo de ellos.

2. Enfoque de Derechos Humanos:

Este enfoque se centraliza en la marginación, exclusión y discriminación donde se encuentra los grupos de población. Este enfoque se centra en gran medida en el análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y del poder, a fin de que las políticas de intervención lleguen a los segmentos en mayor situación de marginación social. Se requiere aumentar las capacidades de los garantes de derechos (por parte del Estado), de respetar, proteger y garantizar sus derechos. Este enfoque tiene como objetivo abordar las complejidades del desarrollo desde una perspectiva integral, donde no debe ver políticas “especiales” y haya una conexión entre las personas y los sistemas de poder teniendo una participación plena en la sociedad.

El enfoque de derechos humanos garantiza el respeto de la persona con discapacidad a través de acuerdos que convierten en normas y leyes para establecer igualdad entre colectivos en situación de vulnerabilidad.

3. Enfoque de Igualdad de Oportunidades:

Desde este enfoque se percibe que todos humanos, sin exclusión de credo, condición social, raza, nacionalidad, sexo, poseen derecho al bienestar social, material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de dignidad, independencia, igual de oportunidades y estabilidad; con el objetivo de conseguir la plena integración y desarrollo. El que exista condiciones adecuadas en el área laboral conlleva a beneficios socioeconómicos significativos para todos los colaboradores con y sin discapacidad, los empleadores que asumen el concepto de igualdad tienen mayor cobertura a una mano de obra más amplia y diversificada. Asimismo, los colaboradores que disfrutan de equidad poseen más grande accesibilidad a la formación personal y profesional, percibiendo mayores beneficios laborales, como mejoría en los salarios y ambiente laboral conlleva a que mejoren la calidad general de la mano de obra.

CLASIFICACION DE DISCAPACIDAD

La Organización Mundial de la Salud, elabora la Clasificación Internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF 2001), donde no es una herramienta política, asimismo puede contribuir positivamente en la determinación política promoviendo la igualdad de oportunidades para todos donde apoyamos la lucha contra la discriminación. Abarca no solo el tema de salud y de aspectos “relacionados a la salud” además se enfoca en campañas de seguro, seguridad social, sistema laboral, educación, economía, política social, etc.

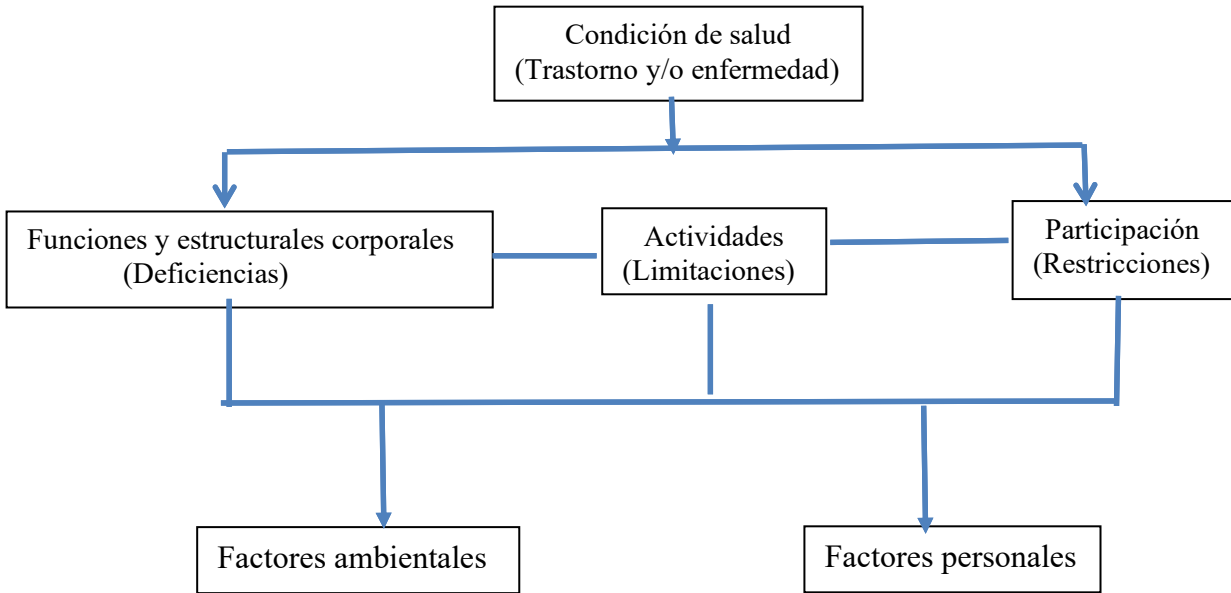
En 1980 en un ensayo donde se formó operativamente por la organización mundial de la salud se ha gestado la revisión de la clasificación de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) donde después de muchas revisiones de una década, donde hubo aportaciones internacionales, hoy Clasificadas Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de 2001

Deficiencia se caracteriza por la pérdida o anormalidades de una composición o funcionalidad psicológica, fisiológica o anatómica que tienen la posibilidad de ser temporales o permanentes. Son trastornos que involucra cualquier órgano, defectos en extremidades, otras estructuras corporales, incluidos los sistemas propios del entorno de la mente, o la pérdida de dichos órganos o funciones.

Discapacidad se caracteriza como la restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad para hacer una acción donde son consideradas normales para un ser humano esto dentro de la experiencia de salud. Comprende las restricciones o limitaciones funcionales que pueden tener para ejecutar una actividad que resultan de una deficiencia. Las discapacidades son trastornos que reflejan alteraciones en la vida de una persona.

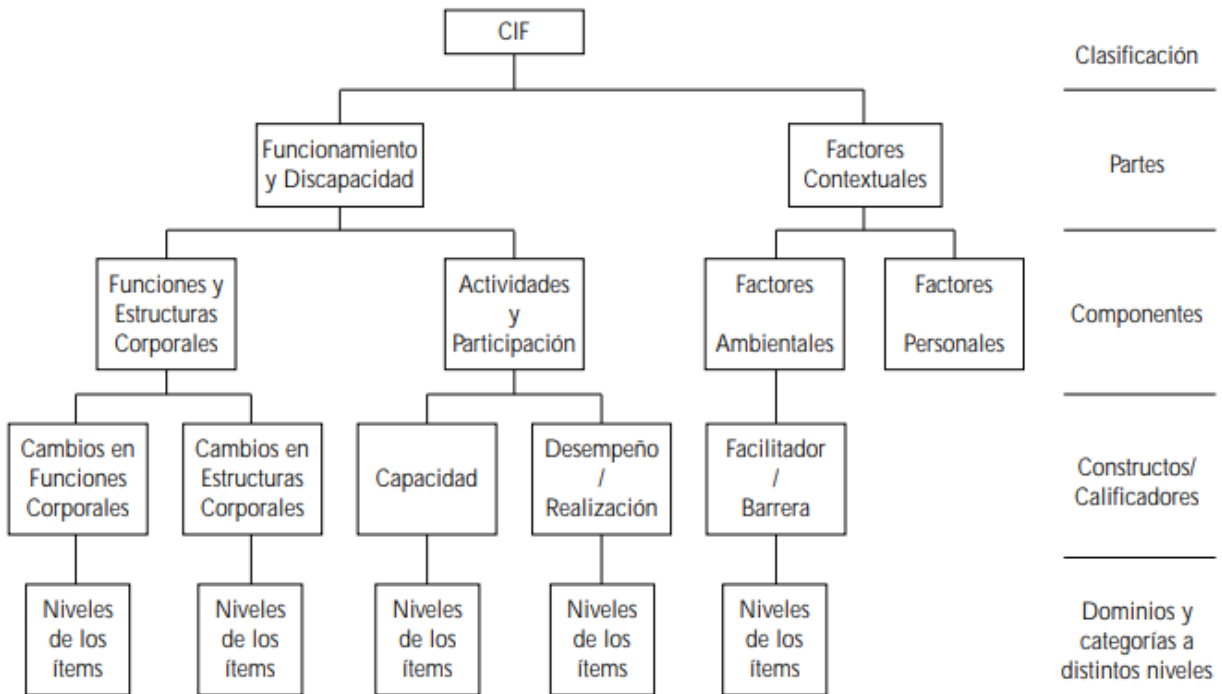
Minusvalía la OMS indica como una situación de impedimento para un sujeto determinado, a efecto de una deficiencia o discapacidad, esto hace que impida desempeñarse sobre una funcionalidad considerada usual en su caso (dependiendo de la edad, del género, componentes sociales y/o culturales). La minusvalía explica el caso económica y social de los individuos deficientes o de discapacitados, teniendo una desventaja a comparación con otras personas con entornos y culturas específicos.

Modelo de clasificación CIMMD



Fuente: clasificación de la OMS sobre discapacidad

La nueva estructura que se resalta con la aparición del CIF



TIPOS DE DISCAPACIDAD

La discapacidad se clasifica en los siguientes tipos:

Discapacidad Física: Donde una persona tiene ausencia de las funciones física o motora donde implica dificultades para la realización de actividades motoras convencionales, donde muchas veces son congénitos o de nacimiento. Adicionalmente encontramos barreras de distintos tipos como son las actitudes y arquitectónica donde no se han diseñados espacios por ejemplo personas con silla de rueda no hay rampas en los transportes públicos y edificaciones.

La discapacidad física no solo depende de características motora sino también el resultado de la interacción de la dificultad personal y ambiental desfavorable.

Discapacidad Visual: la OMS define que una persona con discapacidad visual o ceguera tiene una deficiencia de pérdida total o tiene una anomalía a nivel fisiológico, anatómico o psicológico. Por lo tanto, una deficiencia visual o ceguera se considera “La pérdida total o parcial del sentido de la vista”.

Las causas que pueden ocasionar una deficiencia visual total o parcial son:

- ✓ Antes del nacimiento (prenatales): pueden ser hereditaria o congénita
- ✓ Durante el nacimiento (perinatales): Son adquiridas al momento de nacer
- ✓ Después del nacimiento (postnatales): Se puede adquirir en el transcurso del crecimiento.

Discapacidad Intelectual: Una persona que tiene dificultades o limitaciones de las funciones mentales como un pensamiento, la cognición, el lenguaje o aprendizaje, la pérdida de habilidades como síndrome Down, autismo, síndrome de asperger y el retraso mental, la discapacidad intelectual puede ser leve, moderado o grave, puede ser asociado con rasgos psiquiátrico.

- ✓ Síndrome Down: Es una causa de nacimiento genético, donde hay una alteración de los cromosomas, tiene deficiencias cardiacas y otros problemas de salud.
- ✓ Autismo: Es un trastorno del desarrollo, donde afecta la manera de comunicarse, la creatividad, planificación y ferocidad emocional. Las características del autismo se pueden detectar a primera instancia, pero a menudo se diagnostica mucho más tarde. Los síntomas que se puede reflejar es la manera en la cual interactúa con los demás, el aislamiento y las estereotipias que son movimientos que no se pueden controlar, principalmente las manos.
- ✓ Síndrome de asperger: se ve afectado el trastorno del desarrollo cerebral y coordinación motora, se caracteriza por las deficiencias en la interacción social, donde pueden tener comportamientos insólitos y restrictivos patrones de interés en temas específicos.
- ✓ Retraso mental: El funcionamiento intelectual es menor de lo normal, tiene limitaciones referidas al funcionamiento adaptativo. Tiene dificultades para pensar y comprender.

Discapacidad Sensorial: esta discapacidad es la pérdida parcial o total de algunos de los sentidos (visual, auditiva y olfato) presentando problemas en el plano de la comunicación y el lenguaje con sus pares.

Discapacidad Psíquica: Se relaciona directamente con el comportamiento de la persona donde no logran entender la realidad de algún contexto. Sufre de alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales

MARCO CONCEPTUAL

1. DISCAPACIDAD

La Clasificación Internacional de Funcionamiento y la Salud (2001), indica que la discapacidad es un término genérico que encierra los componentes: déficit, restricciones en la actividad y en participación. Muestra los puntos negativos de la relación entre un sujeto condicionado por su estado de salud y sus componentes contextuales (componentes del medio ambiente y personales).

2. PERSONA CON DISCAPACIDAD

(Art. 1 Convencion internacional sobre los derechos de la persona con discapacidad ley 26378, 2006) nos dice que “persona con discapacidad es aquella que tiene imperfecciones físicas, sensoriales, mentales o intelectuales a extenso que, existiendo barreras a la hora de interactuar impidiendo una plena y positiva participación en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás”.

Este caso vulnerable está relacionado con la falta de condiciones idóneas en el ámbito social, lamentablemente las discriminaciones aún existen donde el estado y la sociedad llevan a la práctica esas actitudes.

3. PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

AAIDD, A. (2011). Define que: “La discapacidad intelectual se define por restricciones significativas donde abarca el manejo intelectual y el comportamiento adaptativa donde es evidente las capacidades adaptativas, conceptuales, sociales y prácticas”. Donde se origina

previo a los 18 años. (Sinopsis del libro “Discapacidad Intelectual, Definición, Clasificación y Sistemas de Apoyo”)

La discapacidad intelectual no se va a definir por un solo elemento. es un conjunto de condiciones que son propias a la persona, con puntos fuertes y débiles, pero otras son propias a su ambito y a los recursos de que dispone. La discapacidad intelectual de una persona se va modificando por el crecimiento y desarrollo de la persona, por la calidad y el apoyo que pueda recibir. Es una interacción constante entre la persona y su ambiente.

4. INSERCIÓN LABORAL

Se define la inserción laboral, donde hay procesos de interacción entre la parte de empleabilidad que pueden ser (competencias, formación académica, experiencia laboral, contexto social) y la parte de ocupación (demanda laboral, coyuntura económica, política laboral, cambios demográficos) donde generan como resultado a una vacante para una posición (Pelayo, 2012)

5. PREJUICIOS

Se define como una actitud negativa frente un grupo social o una persona que integra ese grupo. El prejuicio está compuesto por tres componentes: cognitivo (creencias), afectivo (emociones) y comportamental (conducta). Estos tres componentes tienen cierta correlación entre ellos, pero relativamente son independientes donde se implican diferentes medidas. (Montes, 2008, pág. 1)

6. HABILIDADES SOCIO LABORALES

Según el Centro de Integración Juvenil, A.C (México, 2010), las habilidades socio laborales engloba el total de conocimientos, capacidades y actitudes que son aplicadas o manifestadas en el campo productivo, donde generen ingresos por cuenta propia sea con un empleo o una actividad, donde los resultados sean efectivos y contribuyan a conseguir las metas de la organización o comercio. En otros términos, es la capacidad que el individuo puede tener para realizar una funcionalidad provechosa en el puesto de trabajo utilizando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad logrando resultados.

Desarrollar competencias básicas, sociales y laborales ayuda a las personas que puedan construir y concretar proyectos de vida, explorando y desarrollando talentos, permitiendo una consolidación para una mejor autonomía e identidad personal, así pueda reforzar la calidad de vida personal.

7. POBLACIÓN EN RIESGO

Según la Real Academia Española; “Define a la población en riesgo, como grupo de individuos que, por sus propiedades genéticas, físicas o sociales, permanecen más expuestos a sufrir patologías determinada”.

Asimismo; Ulrich Beck, señala que la sociedad en riesgo es una etapa de evolución de la sociedad actualizada, donde los peligros sociales, económicos, políticos e industriales tienden cada vez más a huir r a las instituciones de control y protección. Plantea que la globalización constituye una sociedad del riesgo.

8. POBLACIÓN VULNERABLE

Según Carolina Valdebenito, Antropóloga Social de la Universidad de Chile, refiere que la población vulnerable son grupos en menor proporción que no ostentan códigos operativos que el resto de los otros grupos generándose una exclusión del sistema. Su vulnerabilidad se traduce en su escasa capacidad para intervenir en las decisiones del sistema mayor.

3.1 Teoría y la Práctica en el Desempeño Profesional

DEFINICIONES DEL TRABAJO SOCIAL

(Richmond, 1992) Nos dice que el trabajo social es un arte que se realiza las acciones para y con las personas diferentes, apoyándolos para que logren su mejora y el de la sociedad. En el año 1992 hace público su obra: “caso social individual” hace referencia sobre el trabajo social o servicio social con casos que es un: “conjunto de métodos que desarrollan su personalidad reajustando consciente e individualmente a la persona a su medio social”.

El trabajador social exige la comprensión de ambas cosas, la persona y el medio, esto involucra que debe utilizar técnicas convenientes para producir un cambio en esa situación, apoyando con método de educación, políticas para cambiar, donde el implicado haga participe en estos cambios.

(Federación Internacional de trabajo social , 2014) nos dice que:

El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que incentiva el cambio y el desarrollo social, la cohesión social y el empoderamiento y la liberación

de los individuos. Los inicios de justicia social, derechos humanos, responsabilidad colectiva y respeto por la variedad son primordiales para el trabajo social.

Donde involucra a los individuos y sus construcciones para afrontar la vida y el mejoramiento de su bienestar

Ezequiel Ander Egg en el año 1967 publica su amplia obra sobre el trabajo social donde hace referencia al movimiento de reconceptualización. El trabajo social es una profesión que ejerce sobre la realidad social teniendo el dominio de la sociología y la psicología, se ha fomentado diferentes enfoques: Beneficio-Asistencial: para médico y para jurídico; aséptico-tecnocrático: desarrollista y revolucionario. Después de la reconceptualización, el trabajo social se propuso la edificación de una sociedad más humanista, con función de cambio y un papel transformador.

METODOLOGIA DEL TRABAJO SOCIAL

La evolución de la metodología conlleva a muchos elementos académicos de la carrera de Trabajo social, donde está compuesta por métodos, modelos, enfoques y formas que ayudan a implementar un proceso más científico donde usamos el conocimiento de las personas con capacidades para la toma de decisiones.

Mary Richmond (1917) con su obra social Diagnosis, se refiere al estudio de la situación y la personalidad de la persona que presenta alguna necesidad social. Donde se incluya las principales factoras que dan soporte al camino de la reconstrucción social, permitiendo conocer el problema y así poner énfasis en el tratamiento que se va a seguir.

En la década de 1950, surgen los métodos clásicos del trabajo social donde se enfoca en el método individual, grupal y comunitario, el desarrollo de las ciencias sociales y humanas.

MODELO EN EL TRABAJO SOCIAL

Es un conjunto de principios de acción de un campo definido o de experiencia. sirve para intervenir en las situaciones que el trabajador social se enfrenta con un lenguaje lógico que le permita entender y explicar lo que está ocurriendo y realizar una hipótesis comprobando su funcionamiento de la realidad. El conocimiento del modelo sirve para guiar a la práctica profesional que garanticen la adecuación al problema que se va a intervenir.

(Lutz, citado en Hill 1986) señala que:

Un modelo es formulado en lenguaje corriente, explicando el fenómeno al que se dirigen los inicios de acción. Ofrece varias justificaciones de orden general sobre las causas por las que se aplican aquellos principios. Especifica los objetivos a que sirven aquellos inicios de acción, procedimientos y técnicas que ellos emplean. Asimismo, el modelo precisa las condiciones del medio en el que se puede hacer la utilización más conveniente de aquellos principios. Se ha creado diversos modelos de intervención que ejecuta la trabajadora social para la práctica profesional que han ido evolucionando atreves de los años, estos modelos tienen distintas formas de analizar los hechos de cada problema social diferentes formas de observar. (Viscarret)

En esta situación el modelo que voy a enfocar por el mismo hecho que se está hablando de la discapacidad intelectual es la siguiente

MODELO HUMANISTA:

Este modelo se dio origen en los Estados Unidos, donde la persona busca su propia autorrealización, siendo el propósito general. Este modelo tuvo mucho efecto en el trabajo social porque respeta la diversidad, la pertenencia étnica, la cultura, los estilos de vida y de opinión, donde rechaza la discriminación y formas de violencia, centrando su atención en la persona como sujeto que tiene valor a diferencia de los demás enfoques que lo ven como un enfermo o un cliente.

Maslow (1908-1979): Llamo a esta tendencia como la «tercera fuerza» (en psicología), donde el conductismo y del psicoanálisis fue rechazado un tiempo. Lo cual pretende describir es la vida del hombre sano, orientado por una extensa jerarquía de motivos dominados por el autodesarrollo o el cumplimiento de la vocación propia.

Su parte del modelo humanista para este trabajo fue muy importante para poder dirigir a las personas con discapacidad en la búsqueda de su bienestar, comprendiendo que ellos mismo tienen que tomar decisiones. Los talleres de sensibilización que también está presente el método de grupo dando un enfoque del modelo humanista se logró también concientizar a los colaboradores de la organización sobre la necesidad de autorrealización que tiene las personas con discapacidad explicando que ciertas características no son impedimento para alcanzar una plenitud en la vida de la persona.

3.2 Acciones, Metodologías y Procedimientos

En este trabajo, se presenta el diseño de un programa de inclusión laboral para las personas con discapacidad intelectual en zonas concretas de la organización de acuerdo a lo evaluado previamente.

Se realiza este programa en obedecer la cuota de empleo que exige la Ley 29973: Ley General de la Persona con Discapacidad. en el artículo 49: Están obligadas las entidades públicas a contratar personas con discapacidad del 5% de la integridad de sus trabajadores, a medida que las organizaciones privados contratar el 3% con más de cincuenta trabajadores. Además, se realiza este programa a partir de un enfoque de Responsabilidad Social, con el objetivo de conseguir la inclusión social y laboral de poblaciones o grupos en caso de vulnerabilidad social. Por tanto, se presenta el siguiente programa:

3.2.1. Denominación del Programa

“Programa de inclusión laboral: Yo me incluyo”

3.2.2. Fundamentación

La dirección de Recursos Humanos con el apoyo de bienestar social desarrolla acciones en beneficio de los colaboradores a fin de contribuir su bienestar laboral y rendimiento laboral. Además, se encargan de realizar acciones de Responsabilidad Social Empresarial. Para lo cual diseña, elabora, ejecuta actividades que beneficien a poblaciones en situación de vulnerabilidad social.

Por tanto, el área de bienestar social de la empresa actualmente tiene proyectado realizar un programa de inclusión laboral en beneficios de las personas con discapacidad intelectual, ello en coordinación con instituciones públicas (CONADIS, OMAPED) y organizaciones sin fines de lucro que velen por el bienestar de este importante grupo social.

El programa busca dar oportunidades de desarrollo personal y profesional a personas con discapacidad intelectual ya que es una población que tiene pocas oportunidades laborales, debido

a que son estigmatizados como una población que no es capaz, donde aún son vistos como invisibles. Se observa, que las empresas aun no apuestan por este tipo de programas, el estado a través de sus instituciones logra hacer poco o nada en favor de esta población, donde solo palian sus necesidades y demandas a través del asistencialismo.

En la empresa, creemos en la misión y visión de que si se puede incluir laboralmente a este importante colectivo social donde a través del trabajo pueden ser autosuficientes con independencia económica.

Finalmente, este programa tiene como actividades ejecutar acciones de integración laboral, acciones socioeducativas (capacitaciones) y de responsabilidad social que promuevan la corresponsabilidad entre Estado, Empresas y Ciudadanía.

3.2.3. Objetivo

1. Objetivo General:

Implementar un programa inclusivo orientado a la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.

2. Objetivos Específicos:

- Ejecutar talleres de capacitación laboral adecuada para laborar en áreas de empaque de producto y conserje interno.
- Reforzar los talleres laborales a través de la participación de colaboradores sin discapacidad y las OMAPED.
- Incentivar a que las OMAPED y organizaciones se sumen en esta acción de inclusión laboral a través de convocatorias y selección de la población con posibilidades a incluirse laboralmente.

3.2.4. Meta

Lograr que el 5% de la población laboral de la empresa sean personas con discapacidad intelectual, así como la integración e interacción entre todos los colaboradores de la empresa.

3.2.5. Metodología

La pauta metodológica empleada en la presente constituye una metodología de acción participativa, de nivel grupal, orientada a la promoción y desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad intelectual desde un enfoque de Responsabilidad Social Corporativa y un enfoque de Derechos. Por ello, el método del presente programa de inclusión laboral se desarrollará mediante las siguientes actividades que se reflejan en el cuadro adjunto:

ACTIVIDAD	META	OBJETIVO	RESULTADOS
Realizar una convocatoria laboral virtual y/o presencial para Personas con Discapacidad Intelectual en edad para trabajar.	Que el 100% de los convocados (PCDI) asistan	Que las PCDI participen en su inclusión laboral en igualdad de oportunidades y condiciones	Lograr el interés y participación de las PCDI en la inclusión laboral
Realizar una invitación virtual y/o presencial a las OMAPED y organismos no gubernamentales que atiendan personas con discapacidad intelectual, a fin de presente a este colectivo social para lograr su inclusión laboral.	Que el 100% de las instituciones participen	Que las instituciones públicas y organizaciones sean los aliados para el logro de la inclusión laboral de las PCDI	Lograr la integración de un trabajo en conjunto y articulado entre Empresa Privada-Estado-organizaciones
Entrevista personal, psicológica y competencias laborales a los participantes con discapacidad intelectual inscritos.	Que el 100% de las PCDI participen en los procedimientos	Evaluar a las PCDI para una preselección de talentos en función a sus capacidades	Lograr que las PCDI sientan la motivación de tener las posibilidades de ser incluidos laboralmente
Realizar charlas de sensibilización a padres de familia de los/as inscritas con discapacidad intelectual, a fin de que conozcan la importancia de la inclusión laboral y la autosuficiencia.	Que el 100% de las PCDI que participan asistan a las charlas	Que el soporte emocional y familiar de las PCDI sean informados y participen en la inclusión laboral	Lograr la independencia económica y social de las PCDI, que sientan que pueden aportar a su familia y sociedad.
Elaboración de dinámicas: integración, motivacional y trabajo en equipo.	Que participen el 100% de las PCDI inscritas	Integrar a los colaboradores sin discapacidad con las PCDI en un ambiente de buen trato.	Que las personas con discapacidad se sientan incluidas sin discriminación y prejuicios.

Ejecución de talleres laborales para la preselección, selección e inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.	Participación del 100% de PCDI pre - seleccionadas.	Realizar la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual	Que las Personas con Discapacidad Intelectual seleccionadas se encuentren incluidas laboralmente y aporten al crecimiento de la empresa.
---	---	--	--

3.2.6. Sector al que se Dirige

La población objetivo quienes participan en el programa, son todas las Personas con Discapacidad Intelectual en edad para laborar

3.2.7. Recursos:

A. Recursos Humanos:

- Equipo de trabajo del área de bienestar social de la dirección de Recursos Humanos de la empresa: Trabajadora Social, Psicología, Supervisor de Personal, colaboradores del mes.

B. Recursos Institucionales:

- La Empresa
- OMAPED (Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad) de Lima Metropolitana y Municipalidades distritales.
- CONADIS.
- Organismos no gubernamentales, asociaciones de personas con discapacidad intelectual.

C. Recursos Materiales:

- Auditorio de la empresa
- Mesas y sillas
- Ecran y proyector
- Equipo de sonido con micrófono
- Laptop, cámara fotográfica.
- Hojas bond y lapiceros
- Empaques y otros materiales

3.2.8 Cronograma de Actividades

MESES	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
ACTIVIDADES	Semana 1/2/3/4	Semana 1/2/3/4	Semana 1/2/3/4	Semana 1/2/3/4	Semana 1/2/3/4	Semana 1/2/3/4
Convocatoria laboral de manera virtual y presencial	X					
Convocatoria a las OMAPED y organizaciones para el trabajo conjunto		X				
Entrevista personal, psicológica y competencias laborales a las PCDI			X			
Convocatoria a los padres de familia de las PCDI pre seleccionados				X		
Talleres de dinámicas, interacción e integración de las PCDI y colaboradores de la Empresa					X	
Talleres laborales y simulación de actividad laboral para la inclusión laboral de las PCDI					X	X

Monitoreo y evaluación del programa	X	X	X	X	X	X
-------------------------------------	---	---	---	---	---	---

CAPITULO IV

PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

En cuanto a contribuciones en materia de discapacidad y sus derechos. Es importante tener en consideración la colaboración de organismos internacionales y nacionales que se preocupan por los derechos de las personas con discapacidad; siendo ello, el ingreso a oportunidades laborales en igualdad de condiciones.

CONTRIBUCIONES INTERNACIONALES:

1. La convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo (2006)

La convención, fue establecida con el propósito de garantizar lineamientos en favor de satisfacer las necesidades y promulgar los derechos a las personas con discapacidad, para que obtengan una calidad de vida óptima como cualquier ciudadano. Al respecto, se mencionan principales normativas en relación al tema de investigación:

- Artículo 1, del propósito: la finalidad de este punto es promover los derechos mediante la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad
- Artículo 3, señala principios generales donde las personas con discapacidad deben tomar conciencia de:
 - El respeto de la dignidad inherente.
 - La no discriminación.
 - La colaboración e integración.
 - Respetar la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad.
 - el equilibrio de oportunidades.
 - La accesibilidad...

- Artículo 27, del trabajo y empleo: donde refiere que las personas con discapacidad poseen el derecho a un empleo en equidad de condiciones que las otras

La promulgación de la legislación, estipula lo siguiente:

- Se prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en relación a cualquier tipo de trabajo...

- Cuidar los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los otros, a remuneraciones justas por trabajo de igual costo, proteger contra actos de acoso laboral...

- Garantizar el pleno ejercicio de sus derechos laborales y sindicales...

- Permitir que las personas con discapacidad tengan ingreso a programas de orientación técnica y vocacional...

- Generar oportunidades de empleo y promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral...

- fomentar oportunidades de empleo...

- Contratar personas con discapacidad en la zona pública, e impulsar la empleabilidad en la zona privado...

- Impulsar programas de rehabilitación vocacional y profesional...

Por consiguiente, todos los estados tienen que ejercer esta iniciativa con el objetivo de que las personas con discapacidad tengan pleno derecho a percibir los servicios, tratos e igualdades, aunque esto incluya el uso de ciertas herramientas que permitan ciertas facilidades a los individuos dependiendo el nivel y tipo de discapacidad.

CONTRIBUCIONES NACIONALES:

2. La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento (2012)

La presente ley señala algunas normas legales a tomar en cuenta en cuanto las personas con discapacidad deben disponer de pautas que fundamenten y respalden su plena protección y deber como cualquier ciudadano del estado peruano.

Se precisan los siguientes acápites de conocimiento acorde a la Ley General de las Personas con Discapacidad en el Perú:

El Capítulo I, hace referencia a las Posiciones Generales, en el Artículo 1 donde se define a la persona con discapacidad, señala que: “la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter persistente que, al interactuar con distintas barreras actitudinales y del entorno...” Asimismo en el Artículo 3 de los derechos de las personas con discapacidad, instituye que: “toda persona con discapacidad tienen los mismos derechos que los otros, donde no haya perjuicios en medidas concretas establecidas en las reglas nacionales y de todo el mundo que alcance la igualdad de hecho...”

El capítulo VI del trabajo y empleo en su artículo 45 del derecho al trabajo, expone que: “las personas con discapacidad poseen el derecho al trabajo en igualdad de condiciones que los demás... De esa manera el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales promueven y avalan el ejercicio, el acceso y respeto a derechos laborales de las personas con discapacidad; así como el desarrollo de sus habilidades y capacidades.

En el artículo 46 de los servicios de empleo, muestra que: “el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y gobiernos locales; tienen el deber de incorporar a las personas con discapacidad en sus programas de formación, inclusión, colocación y promoción del empleo”, esto constantemente de un modo sustentable. El artículo 47 sobre las medidas de impulso del empleo, expone que: “A través de sus tres niveles de gobierno, el estado promueve la adopción a causa de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de tácticas de administración de las discapacidades en el sitio de trabajo...”

Finalmente, en el artículo 50 da los ajustes razonables para personas con discapacidad, se manifiesta que: “las personas con discapacidad poseen el derecho a ajustes razonables en el puesto de trabajo. Comprendiendo la aplicación de los instrumentos de trabajo, las maquinarias y el ámbito de trabajo

3. Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED)

Según la Ley 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad y su Reglamento (2012), La OMAPED Atiende a las Personas con Discapacidad donde la municipalidad brinda sus servicios a su población en situación de discapacidad.

Los individuos buscar mayor información y registrarse en las instituciones que dan servicios para los individuos con distintas discapacidades. El municipio aporta diferentes actividades a favor de la población.

Los municipios como gobiernos locales, poseen la responsabilidad de velar por el bienestar de sus habitantes. Donde facilita y promueve una acertada concertación en medio de las

necesidades de la población con discapacidad y las instituciones que dan servicios, promoviendo de esta forma su incorporación.

CONCLUSIONES

De acuerdo a lo descrito en la presente investigación, se concluye:

1. La experiencia y la investigación muestran que los factores que limitan la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual básicamente son los prejuicios familiares, el nivel educativo, las habilidades socio laborales y grados de discapacidad.
2. En cuanto a los prejuicios familiares, el soporte familiar es un factor determinante para el limitado acceso a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, no solo por la dependencia existente por parte de las PCDI hacia los padres sino también por los prejuicios que se tiene hacia sus potencialidades y capacidades.
3. En cuanto al nivel educativo, el mayor porcentaje de las personas con discapacidad intelectual tienen acceso a la educación en un Centro de Educación Básico Especial (CEBE), que equivale a una educación de nivel primario; por consiguiente, es un factor que limita la inclusión laboral en las empresas.
4. En cuanto a las habilidades socio laborales, se reconoce que en la mayoría de las PCDI no están bien desarrolladas habilidades como adaptación, comunicación e integración que son un factor que limita a su inclusión laboral.
5. El Estado a través de las Oficinas Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad y organizaciones no gubernamentales que velan por el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, son un importante factor que influyen y participan en la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.
6. Los organismos internacionales que velan por el bienestar de las personas con discapacidad y la Ley N^o 29973, garantizan en material legal y de derechos, la promoción

e inclusión de las personas con discapacidad intelectual en igualdad de oportunidades y condiciones en estricto respeto a su bienestar integral.

RECOMENDACIONES

A fin de fortalecer la inclusión laboral y se mantenga en el tiempo, se recomienda:

1. Diseñar y ejecutar programas de fortalecimiento familiar en relación a la aceptación de la discapacidad del beneficiario, a la sobreprotección y a los prejuicios limitantes.
2. Diseñar y ejecutar talleres de fortalecimiento de habilidades y capacidades de los beneficiarios con discapacidad intelectual.
3. Diseñar y ejecutar talleres de interacción e integración entre las personas con discapacidad intelectual y los colaboradores de una empresa, a fin de lograr una inclusión laboral plena libre de prejuicios, discriminación y MOVING.
4. La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual sea vista desde un enfoque de responsabilidad social y justicia social, y no solamente en cumplimiento de la cuota laboral que la Ley N° 29973 exige.
5. Que la inclusión laboral de PCDI sea permanente en el tiempo abarcando a otras discapacidades, así como también sea un modelo para que otras empresas adopten la importancia de contribuir a la inclusión laboral de todo el colectivo de personas con discapacidad.
6. Fortalecer las estrategias de corresponsabilidad entre las Empresas-Población-Estado, a fin de mejorar el proceso y posibilidades de éxito en la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arbeláez, B.M. (2008) Intervención del Trabajador Social en el proceso de gestión humana y la medición del clima organizacional. Revista de la Facultad de Trabajo Social UPB. Vol. 24, N° 24.

AAIDD, A. (2011). Discapacidad Intelectual

Canales, M. U. Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias I. (pág. 93)

Chiavenato I. Gestión de talento humano. 3a ed. México: McGraw-Hill; 2009. Pág. 9, 250

Chiavenato I. la administración de Recursos humanos

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Cortéz Segura, J. E. (2015). Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

Egea, C y Sabara, A. (2015). “Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad”. Revista Española sobre Discapacidad. Pag 15-30.

García, C. E., & Sánchez, A. S. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. Boletín del RPD, 50, 15-30.

Garro, J. J. (2009). Modelos de intervención en Trabajo Social. T. García, En Fundamentos del trabajo social, 293-344. (pag321)

Garavito Escobar, D. M. (2014). La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Facultad de Medicina.

Gonzales Bardales, L. J. (2018). Inserción laboral en operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima, 2017. (pag 29).

Herrera, A. (2004) Trabajo Social en empresas en Sánchez, M (coord) Manual de Trabajo Social. UNAM. México. Pp 205-215.

Huamán Soto, Y. (2017). Escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del departamento de atención a las personas con discapacidad de la municipalidad metropolitana de Lima, período enero-julio del 2017.

Lizama, V. V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. Revista empresa y humanismo, 115-136.

Martín, M. T., & Ripollés, M. S. A. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. Araucaria,

Mora, C. Gestión de talento humano. Revista Capital Humano. [Internet] 2012 dic; [citado el 20 de oct 2017]. Pág. 9

Montes Berges, B. (2010). Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio.

Mundial, B. (2011). Organización Mundial de la Salud. “Informe Mundial Sobre la Discapacidad”. Obtenido desde

www.who.int/iris/bitstream/10665/75356/1/9789240688230_spa.pdf?ua=1

Naciones Unidas. (2014). “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad” Guía de formación – Serie de capacitación profesional N°2019.

Nóvoa Romay, J. (2003). Aproximación al modelo de Centro de Vida Independiente en los Estados Unidos de Norteamérica. Foro de Vida Independiente y Divertad.

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Cermi. (P66-67).

Pallisera, M., Fullana, J., & Vila, M. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. Revista de investigación educativa.

Padilla-Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional.

Parra-Dussan, C. (2016). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: antecedentes y sus nuevos enfoques.

Pinto Rodrigo, S. (2016). Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana-Perú.

Richmond, M.E. (1922). El caso social individual. Estados Unidos de América.

World Health Organization. (2001). Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud: CIF.

Ley N° 29973, “Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento”.

ANEXO

Fotos de las actividades anuales

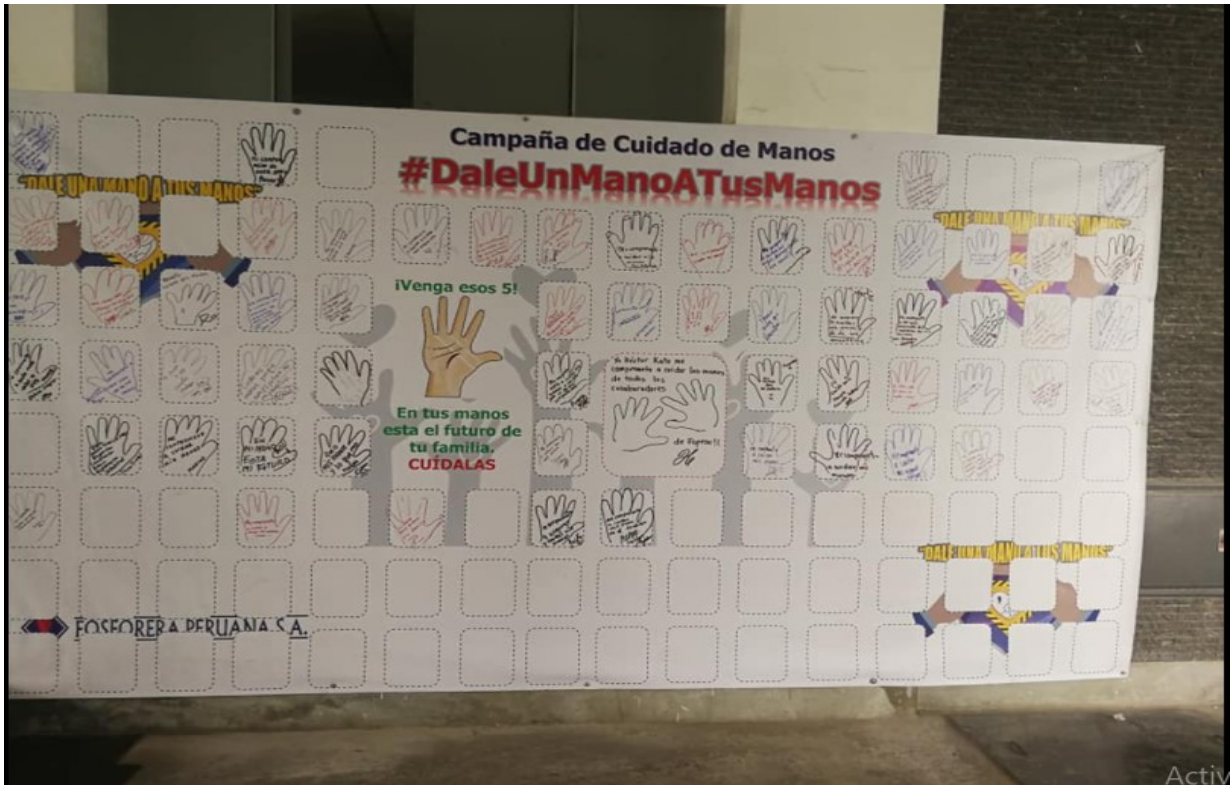
Celebración Día de la Madre



Celebración del Día del Padre



Campañas de seguridad y salud



Día del niño con los colaboradores



Campaña de Responsabiliad Social: Albergue Inspira



Celebración de la canción y Halloween



Celebracion de Cumpleaños



Aniversario de la organización



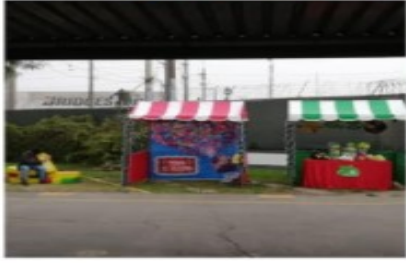
Capacitacion anual que se brinda a la fuerza de ventas



Celebración fin de Año



Celebración de la navidad con los hijos de los colaboradores



Cultivando Héroes de Nuestros Valore



Programa Círculo de Mejora

Programa de Innovación
CIRCULO DE MEJORA
FELICITAMOS A NUESTROS GANADORES

PRIMER PERIODO
1er Puesto



2do Puesto



SEGUNDO PERIODO
1er Puesto



2do Puesto



Reconocimiento de Valores

FELICITACIONES SUPERHEROES



FELICITAMOS A NUESTROS COMPAÑEROS POR SER
EJEMPLO DE NUESTROS VALORES EN ESTE TERCER
PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO



FOSFORERA PERUANA S.A.