



# ESCUELA DE POSTGRADO

**ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA INTEGRAR LABORALMENTE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN LA EMPRESA HELADERÍA HOLANDA, CAJAMARCA 2015.**

Tesis para optar el grado **MAGISTER** en:

**GESTIÓN Y DIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Autora:**

Bachiller: Zoila María Gálvez Malpica

**Asesora:**

Doctora: Ena Cecilia Obando Peralta

Cajamarca – Perú

2016

## DEDICATORIA

Mi madre que con su amor y apoyo estoy logrando mis objetivos, a mi hijo por ser mi alegría, vida y motivo de superación.

A mis hermanas: Ceci y Rosa, y todas las personas que han sido participes para el logro de esta meta.

## AGRADECIMIENTO

A Dios por estar siempre conmigo y ser mi guía.

A los dueños de la empresa “Heladería Holanda” y a sus  
colaboradores, por su apoyo incondicional, además de sus  
enseñanzas.

## RESUMEN

La presente investigación tiene como cuestionamiento ¿Cuáles son las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial que utiliza la Empresa Heladería Holanda para integrar a personas con discapacidad auditiva? en Cajamarca 2015, planteándose como hipótesis, las estrategias en Responsabilidad Social Empresarial que permitieran una mayor integración laboral de las personas con discapacidad auditiva en la Empresa Heladería Holanda, Cajamarca, utilizando una hipótesis no experimental o descriptivo para su contrastación siendo de corte transversal para lo que se utilizó el análisis bibliográfico, encuestas, entrevistas con apoyo para la comunicación con las personas sordas y técnicas para procesar la información. Llegando a las siguientes conclusiones: La identificación de las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial que utiliza la Empresa Heladería Holanda mediante la cual están trabajando para lograr la integración de trabajadores con discapacidad auditiva. Las ventajas que ha obtenido la empresa Heladería Holanda de trabajar con personas con discapacidad auditiva y han permitido integrar más personal además de ser un antecedente para otras empresas. Se conoció la forma de captación de las personas con discapacidad auditiva mediante la Asociación Holanda.

Palabras Claves: Discapacitado, Personas con discapacidad auditiva, Responsabilidad Social Empresarial, estrategias de integración.

## ABSTRACT

The present investigation has as a question what are the strategies of Corporate Social Responsibility used by the Gelateria Nethenlands Company to integrate people with hearing disabilities? In Cajamarca 2015, considering as hypothesis, the strategies in Corporate Social Responsibility that would allow a greater labor integration of people with hearing impairment in the Gelateria Nethenlands, Cajamarca Company, using a non-experimental or descriptive hypothesis for its contrasting being cross-cut for what Which used bibliographic analysis, surveys, interviews with support for communication with the deaf and techniques to process information. Coming to the following conclusions: Identification of the strategies of Corporate Social Responsibility used by the Gelateria Nethenlands Company through which they are working to achieve the integration of workers with hearing disabilities. The advantages Gelateria Nethenlands has obtained from working with people with hearing disabilities and have allowed to integrate more personnel besides being a precedent for other companies. It was learned how to recruit people with hearing disabilities through the Netherlands Association.

Key Words: Disabled, People with hearing impairment, Corporate Social Responsibility, integration strategies.

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>I</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>II</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>III</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>IV</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>10</b>
1) PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	10
A. <i>Realidad Problemática</i> .....	10
B. <i>Formulación del Problema</i> .....	14
C. <i>Justificación de la Investigación</i> .....	14
2) OBJETIVO.....	16
D. <i>Objetivo General</i> .....	16
E. <i>Objetivos Específicos</i> .....	17
3) MÉTODO .....	17
F. <i>Tipo de investigación</i> .....	17
G. <i>Diseño de Investigación</i> .....	17
H. <i>Método de Investigación</i> .....	17
I. <i>Unidad de Análisis</i> .....	17
J. <i>Población</i> .....	18
K. <i>Técnicas e Instrumentos Técnicas</i> .....	19
L. <i>Planteamiento de la Hipótesis</i> .....	20
M. <i>Operacionalización de la variable</i> .....	21
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>25</b>
1) ANTECEDENTES .....	25
2) BASES TEÓRICAS.....	30
A. <i>Que es la discapacidad auditiva</i> .....	30
1. <i>Discapacidad</i> .....	30
2. <i>Discapacidad Auditiva</i> .....	30
2.1 <i>Hipoacusia sordera</i> .....	30
2.2 <i>Según el grado de pérdida auditiva</i> .....	31
B. <i>Integración de las Personas Discapacitadas</i> .....	32
1. <i>Integración Social de Personas con Discapacidad</i> .....	32
1.1 <i>Integración de personas con discapacidad en Perú</i> .....	33

2.	Derechos sobre discapacidad e integración laboral .....	35
2.1	Enfoque Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad.....	35
2.2	Enfoque de los Derechos de las personas con Discapacidad en el Perú .....	37
3.	Leyes Laborales de las personas con discapacidad en el Perú .....	39
3.1	La igualdad y no discriminación al acceso laboral.....	39
3.2	Beneficios que se recibe al contratar personas con discapacidad.....	40
4.	Integración Laboral .....	43
4.1	Integración laboral de las personas con discapacidad.....	43
4.2	Integración Laboral de las Personas con Discapacidad en el Perú. ....	49
4.3	Integración laboral de las personas con discapacidad auditiva .....	50
4.4	Interprete del lenguaje de señas en el Perú .....	52
5.	Responsabilidad Social Empresarial (RSE) .....	52
5.1	SO 26.000 .....	53
5.2	Responsabilidad Social Empresarial para la integración de los mercados. ....	53
5.3	Dimensión interna de la RSE.....	54
5.3.1	La Dimensión de las Personas.....	54
5.3.2	Estrategias para la integración de trabajadores mediante la Responsabilidad Social Empresarial. ....	55
5.3.3	Estrategias de Responsabilidad Social para el público interno.....	55
6.	MYPE en el Perú.....	59
6.1	Asociación Holanda.....	60
<b>III.</b>	<b>MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>62</b>
<b>IV.</b>	<b>IRESULTADOS .....</b>	<b>66</b>
1)	DIAGNOSIS.....	66
	CUESTIONARIO.....	66
	ENCUESTA .....	75
	ENTREVISTA .....	77
<b>V.</b>	<b>PROPUESTA DE SOLUCIÓN .....</b>	<b>78</b>
<b>VI.</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>83</b>
A.	CONCLUSIONES .....	83
B.	RECOMENDACIONES .....	84
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>86</b>

## TABLAS

<b>TABLA 1 RELACIÓN DE COLABORADORES DE LA EMPRESA HELADERÍA HOLANDA AÑO 2015</b> .....	18
<b>TABLA 2 .MUESTRA DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA HELADERÍA HOLANDA AÑO 2015</b> .....	19
<b>TABLA 3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b> .....	21
<b>TABLA 4 GRADOS DE PÉRDIDA AUDITIVA SEGÚN BIAP</b> .....	31
<b>TABLA 5 PORCENTAJE DE EDUCACIÓN ADICIONAL</b> .....	42
<b>TABLA 6.PEA CONDISCAPACIDAD OCUPADA ASALARIADA POR CONTRATO SEGÚN TIPO DE LIMITACIÓN</b> <b>2012</b> .....	50
<b>TABLA 7. PARTICIPANTES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN LA ASOCIACIÓN HOLANDA, 2015</b> .....	61
<b>TABLA 8. SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES LABORALES</b> .....	67
<b>TABLA 9.VARIABLE DE LA DIVERSIDAD</b> .....	68
<b>TABLA 10 COMPROMISO CON EL DESARROLLO INFANTIL</b> .....	69
<b>TABLA 11. GESTIÓN PARTICIPATIVA</b> .....	70
<b>TABLA 12. POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN Y BENEFICIO</b> .....	71
<b>TABLA 13. COMPROMISO CON EL DESARROLLO INFANTIL</b> .....	72
<b>TABLA 14. CLIMA LABORAL</b> .....	72
<b>TABLA 15. COMPROMISO CON EL FUTURO DE LOS NIÑOS</b> .....	73
<b>TABLA 16. RELACIÓN CON COLABORADORES EXTERNOS</b> .....	74
<b>TABLA 17 ACCIONES QUE REALIZA LA EMPRESA PARA INTEGRAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b> <b>AUDITIVA</b> .....	75
<b>TABLA 18 CAUSAS QUE LIMITAN LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA</b> ...75	
<b>TABLA 19 CONSIDERACIONES PARA CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b> .....	76
<b>TABLA 20 FORTALEZA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA</b> .....	76
<b>TABLA 21</b> .....	77
<b>TABLA 22 AMBIENTE LABORAL</b> .....	77
<b>TABLA 23. PLAN DE MEJORA</b> .....	79
<b>TABLA 24 CRO NOGRAMA DE PLAN DE MEJORA</b> .....	80
<b>TABLA 25. METODOLOGÍA DEL PLAN DE MEJORA</b> .....	81
<b>TABLA 26. PRESUPUESTO TENTATIVO</b> .....	82



## FIGURAS

<b>FIGURA 1.</b> DESVENTAJAS DE INCLUIR PERSONAS CON DISCAPACIDAD. DATOS EN LOS CUALES SE MUESTRA QUE PIENSAN LAS EMPRESAS SOBRE EL TEMA, TENIENDO COMO RESULTADO QUE LA MAYORÍA NO ENCUENTRA DESVENTAJAS. FACTORES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, PÁG, 29. .....	29
<b>FIGURA 2.</b> VENTAJAS DE INCLUIR PERSONAS CON DISCAPACIDAD. LOS RESULTADOS INDICAN QUE HAY UN PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE NO SABEN / NO RESPONDEN SOBRE EL TEMA. FACTORES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. PÁG .29 .....	29
<b>FIGURA 3.</b> PRIMERA ENCUESTA NACIONAL ESPECIALIZADA SOBRE DISCAPACIDAD 2012. SE PRESENTA EL NÚMERO DE PERSONAS POR SEXO CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ, EN LA CUAL LOS RESULTADOS DIERON QUE LAS MUJERES TIENEN UN MAYOR PORCENTAJE. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. PÁG 9 .....	34
<b>FIGURA 4.</b> PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SEGÚN TIPO DE LIMITACIÓN 2012. EN ESTA ENCUESTA SE HA DETERMINADO EL TIPO DE LIMITACIONES Y EL PORCENTAJE DE PERSONAS QUE LAS PADECEN. MIMP- CONADIS. PÁG 55. ....	34
<b>FIGURA 5.</b> PRIMERA ENCUESTA NACIONAL ESPECIALIZADA SOBRE DISCAPACIDAD 2012. POBLACIÓN FEMENINA Y MASCULINA, SEGÚN TIPO DE LIMITACIÓN 2012. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. PÁG 45. ....	34
<b>FIGURA 6</b> PERFIL DEL DESEMPLEADO CON DISCAPACIDAD. , SE DEFINE CUÁLES SON LAS CAUSAS POR LAS CUALES LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD NO TIENE TRABAJO. REALIZADO POR J. PALOMO. SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL COCEMFE. PÁG 10.....	46
<b>FIGURA 7.</b> ORIENTACIÓN PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. SE DA A CONOCER LA FORMA DE CÓMO SE DEBE DE REALIZAR ENTREVISTAS DE ACUERDO AL TIPO DE DISCAPACIDAD Y LAS EVALUACIONES. MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES - CONADIS, 2013. PÁG 22. ....	48
<b>FIGURA 8.</b> TASAS DE DESEMPLEO SEGÚN GRUPO DE EDAD 2012. NOS INDICA LA TASA DE DESEMPLEO QUE MAYOR EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ENTRE LA EDAD DE 14 A 29 AÑOS MINISTERIO DEL TRABAJO Y PRODUCCIÓN DEL EMPLEO. PÁG 18. ....	49
<b>FIGURA 9.</b> ORIENTACIÓN PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA. ES UNA HERRAMIENTA QUE PERMITE A LOS EMPRESARIOS TENER BASES PARA REALIZAR ENTREVISTAS DE TRABAJO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES - CONADIS, 2013. PÁG 24. ....	52



## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1) PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **A. REALIDAD PROBLEMÁTICA.**

En los últimos años la integración laboral de la personas con discapacidad en especial con discapacidad auditiva ha ido en aumento a nivel mundial, en nuestro país también se está empezando a realizar las acciones necesarias para insertarlos en la sociedad y en un ambiente laboral.

La integración laboral de las personas con discapacidad auditiva en el entorno laboral es un tema complejo, que acepta la interacción de factores muy distintos (escuela, familia, formación profesional, políticas sociales, laborales y económicas), y que pone de manifiesto en muchas ocasiones la dificultad de coordinación entre las instituciones implicadas y los contextos que se relacionan con ellas. Se trata además de un ámbito poco abordado desde la investigación, particularmente en nuestro país, donde además son relativamente recientes las experiencias que se están llevando a cabo sobre éste tema.

En este sentido la presente Tesis Maestral Estrategias De Responsabilidad Social Empresarial para Integrar laboralmente a Personas con Discapacidad Auditiva en la Empresa Heladería Holanda, Cajamarca, tiene como objetivo general determinar cuáles son las estrategias que permitirán una Integración de las personas con discapacidad auditiva en la Empresa Heladería Holanda, Cajamarca 2015. La investigación, según su fin, es de tipo aplicada y, respecto al nivel de alcance del conocimiento, es descriptiva. La unidad de análisis estuvo constituida por los colaboradores de la empresa Heladería Holanda de la ciudad de Cajamarca, que han incorporado a personas con discapacidad auditiva en el año 2015; para cuyo fin se tuvo como apoyo al Marco Teórico, donde se desarrollan contenidos relacionados con la discapacidad, en forma general y de manera específica la auditiva; su legislación y la responsabilidad social empresarial, entre otros aspectos; para cual se utilizó el análisis bibliográfico, la entrevista y el focus group como técnicas de recojo de información; las mismas que luego del procesamiento y análisis pertinente, permitió llegar a la conclusión de cuáles son las estrategias que utiliza la empresa además de lograr identificar las más importantes para la integración laboral de las

personas con discapacidad auditiva en la ciudad de Cajamarca.

El trabajo ha sido organizado en apartados, donde el primero: se denomina Introducción y contempla el problema de investigación, los objetivos y el método. El segundo: Marco Teórico, estructurado por los antecedentes, bases teóricas vinculadas con las variables de investigación. El tercero: Marco Conceptual, con términos propios de la investigación. El cuarto: Resultados, que contiene la diagnosis del trabajo y finalmente el quinto que constituye la Propuesta de Solución.

Según el Informe Mundial sobre la discapacidad realizado por la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial 2011, la discapacidad forma parte de la condición humana: casi todas las personas sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida, y las que lleguen a la senilidad experimentarán dificultades crecientes de funcionamiento. (Empleo, 2014).

A la vez el (Banco Mundial, 2015), el concepto más moderno acerca de la “Discapacidad “, se conoce como el modelo social de la discapacidad, en comparación con el modelo más antiguo, el modelo médico, el cual se enfocaba en la condición clínica del individuo. Discapacidad, es más bien el resultado de la interacción entre impedimentos físicos, mentales o sensoriales y la cultura, las instituciones sociales y los medios físicos. En otras palabras, las personas que sufren limitaciones físicas o mentales suelen ser discapacitadas no debido a una condición diagnosticable, sino porque se les niega el acceso a la educación, a los mercados laborales y a los servicios públicos.

Al respecto, unos 1000 millones de habitantes, o el 15 % de la población mundial, sufren algún tipo de discapacidad y la prevalencia es mayor en los países en desarrollo. Entre 110 millones y 190 millones de personas, o una quinta parte de la cifra total estimada, tienen discapacidades significativas. (Ibíd.).

Por otro lado (Forcada, Noviembre,2015) refiere que de la empresa, surge el concepto de “Responsabilidad Social Empresarial, que otorga a las compañías una dimensión más amplia e integradora que la meramente económica. Se trata de una forma de gestión que consiste en la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales ella se relaciona, y el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la

sociedad, preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales”.

En la guía de la (Fundación ONCE, 2009) nos mencionan que, la discapacidad es uno de los factores que componen la denominada “Diversidad”, siendo ésta un valor en alza en la gestión de las empresas. No obstante, en este marco muchas veces la discapacidad queda relegada frente al protagonismo de otros criterios de diversidad, lo que hace que sea necesario un tratamiento específico de la misma dentro de la Responsabilidad Social Empresarial.

El tema de la discapacidad está tomando importancia a nivel mundial y uno de los soportes para el desarrollo de las personas con discapacidad es la integración de ellos en el ámbito laboral, la Responsabilidad Social ha logrado que las empresas en el último siglo tengan más interés y den más oportunidades a las personas con discapacidad.

En nuestro país, la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, aprobada en diciembre del 2012 por el Congreso de la República del Perú, otorga relevancia a los servicios de empleo dirigidos a las personas con discapacidad pues señala como mandato al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al incorporar a las personas con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación de empleo y el desarrollar servicios de orientación técnica y vocacional e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, realizó la encuesta “Prospectiva de demanda de personas con discapacidad”, en adelante ENCARTE, que fue aplicada a la muestra de empresas de la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME), en junio del 2012 y brinda información acerca de las empresas que contratan o no personas con discapacidad y la posibilidad de las que no las contratan, de hacerlo en un futuro próximo. Los resultados obtenidos de 7 mil 123 empresas encuestadas a nivel nacional en el año 2012, señalan que un 14,8% de las empresas si contratan personas con discapacidad y el 13,5% no contratan pero si contratarían en un futuro próximo; mientras que el 71,7% no contratan ni contratarían personas con discapacidad. Esto evidencia que son pocas las empresas que incorporarían personal con discapacidad o que están dispuestas a hacerlo por razones sociales, productividad y otros. (Empleo, 2014) .

Desde esta perspectiva (Flores, 2008), señala que la “inserción laboral de personas con discapacidad”, y en concreto, de personas con discapacidad auditiva es la vía de normalización e integración social que corresponde a la etapa adulta de cualquier persona y por ende a las personas con discapacidad. Más aún, si tenemos en cuenta los esfuerzos extras de las personas con discapacidad, de sus familias y de los poderes públicos a lo largo de todas sus etapas vitales previas.

Es decir, existe desconfianza de integrarlas laboralmente, entre otras razones, por temor a tener dificultades salariales, de beneficios sociales, de relación con los demás, pero fundamentalmente, por el escaso nivel cultural que existe en nuestro medio; máxime si la empresa no está preparada para aceptar un trabajador con estas características.

Sin embargo, la realidad de las personas con discapacidad auditiva en Cajamarca, es que no tienen un nivel educativo adecuado que pueda responder a las exigencias de una sociedad, escasamente preparada para sostener una relación con ella; en el momento de realizar alguna actividad laboral. En la mayoría de casos, no han asistido a la escuela y si lo hicieron, al poco tiempo se retiraron por la inadecuada preparación de los docentes para asistirlos y por la incompreensión de sus compañeros; haciendo de por sí más complicada su integración a la sociedad y, por ende, al ámbito laboral.

La presente investigación pretende identificar la relación existente entre la empresa y las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial para integración laboral de las personas con discapacidad auditiva, estableciendo las oportunidades de desarrollo y crecimiento en el ámbito laboral, social, además de personal; teniendo como muestra a un grupo de empresarios que han trabajado y trabajan con personas con discapacidad auditiva y los trabajadores de la Pyme “Heladería Holanda”.

En la empresa Heladería Holanda S.R.L. con su fundador (Heijster P. , 2008), refirió que cuenta con el apoyo de la Asociación Holanda, quienes trabajan en los temas de Educación y Comunicación, teniendo como misión: “Desarrollar y fortalecer un programa educativo dirigido a incrementar y fortalecer los conocimientos, la estima y autoconfianza de las personas con pérdida auditiva. Desarrollar un programa de inserción laboral con asistencia técnica permanente con el fin de beneficiar tanto a empleadores como a los empleados con pérdida auditiva”.

## **B. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

¿Cuáles son las Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial para integrar laboralmente a personas con discapacidad auditiva en la empresa Heladería Holanda, Cajamarca 2015?.

## **C. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **Teórica.**

Esta investigación nace a partir de la realidad de integración laboralmente dentro de una empresa a personas con discapacidad auditiva, como la realizada en la Heladería Holanda, identificando cuales son las estrategias de Responsabilidad Social utilizadas para integrarlas dentro de esta empresa y ser un ejemplo para las demás.

En los últimos años, la convergencia sobre las personas con discapacidad y su integración al ámbito laboral, han dado oportunidad para que las empresas que están desarrollando el proceso de Responsabilidad Social, pongan interés en las personas con discapacidad para poder realizar labores dentro de acuerdo a sus habilidades.

La ONU con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), estableció la igualdad y no discriminación como la piedra angular necesaria para asegurar el goce pleno de los derechos de las personas con discapacidad. En efecto, prohíbe todo tipo de discriminación basado en la discapacidad, y define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. (Naciones Unidas, Derechos Humanos, 2014)

En lo concerniente al ámbito laboral, la CDPD establece el derecho de las personas con discapacidades de trabajar en condiciones de igualdad. Así, se protege el derecho al trabajo, otorgando condiciones de acceso al mercado laboral de forma inclusiva y abierta, tanto en el ámbito público como el privado. (Trisotti, 2014).

La Responsabilidad Social Empresarial es aplicable en todas las industrias y se convierte en una práctica rentable sin importar el tamaño de la empresa: el fortalecimiento de las

relaciones con los grupos de interés genera beneficios que permiten la sostenibilidad del negocio y la mejora del mercado (Lucia Claux Koechlin; Luis del Águila, 2011).

## **Teorías de Responsabilidad Social.**

(Cancino & Morales, 2008) Nos dan una visión sobre el desarrollo de las Teorías de Responsabilidad Social Empresarial. Estas teorías explican el desarrollo de actividades por el deseo de integrar diversas demandas sociales. Entre estas demandas destaca el cumplimiento de las leyes, las políticas públicas y la gestión balanceada de los intereses particulares de los grupos de interés de una empresa. Teniendo como propuestas las de Carroll (1979), Jones (1980), Vogel (1986) y Wicox (2005).

En consecuencia en este tema se considera la teoría de Wicox (2005)

### **✓ Wilcox. D. (2005).**

En su estudio llamado “Responsabilidad Social Empresarial. La Nueva Exigencia Global”, el autor realiza una descripción que explica el por qué se considera importante la RSE dentro de una sociedad,(...). En otro sentido, la responsabilidad con la comunidad considera el solucionar los problemas sociales, la reducción de las desigualdades de riqueza para el desarrollo sostenible, la preocupación por los derechos humanos y la filantropía corporativa.

Mientras que para satisfacer la idea de responsabilidad operativa se deben desarrollar políticas corporativas alineadas con objetivos socialmente responsables, para el caso de responsabilidad con la comunidad, el autor se adhiere al concepto de ciudadanía corporativa, es decir, ya que participa de un entorno social, tiene un deber cívico por ser generoso y respetuoso con él.

Según todo lo anterior, la propuesta del autor manifiesta la idea de que “...la RSE es una parte integral de la estrategia empresarial”, recalcando el papel que deben jugar las áreas de relaciones públicas de las empresas, estableciendo políticas y prácticas basadas en los valores de la organización como un todo.



(Porter & Kramer, 2006) Dan a explicar que, las corporaciones exitosas necesitan de una sociedad sana. La educación, los servicios de salud y la igualdad de oportunidades son esenciales para una fuerza laboral productiva. La seguridad en los productos y en las condiciones de trabajo no sólo atrae clientes sino también reduce los costos internos de accidentes. La utilización eficiente de tierra, agua, energía y otros recursos naturales hace más productivas a las empresas.

## **Práctica.**

La presente investigación encuentra su justificación práctica en las estrategias de RSE que ayuda a integrar a las personas con discapacidad auditiva en la Empresa Heladería Holanda de Cajamarca, 2015. Tomando como base a los indicadores realizado por Instituto Ethos en los Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Empresarial, para realizar la evaluación en la empresa.

Dando a conocer la experiencia de esta empresa que ha logrado la integración de personas con discapacidad auditiva a través del desarrollo de Estrategias de Responsabilidad Social, que pueden servir a otras empresas como ejemplo, y puedan desarrollar sin temor a la integración de personas con discapacidad auditiva en sus empresas.

La preocupación de los poderes públicos para integrar a este colectivo de personas con discapacidad en general, y las personas sordas en particular, ya que los gobiernos estatales o autonómicos ponen en marcha diferentes medidas para facilitar dicho acceso, como podrían ser: integración de trabajadores discapacitados en el sistema de empleo. (Rodríguez T. , 2013).

## **2) OBJETIVO**

### **D. OBJETIVO GENERAL.**

Determinar las Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para integrar laboralmente a personas con discapacidad auditiva en la empresa Heladería Holanda de la ciudad de Cajamarca 2015.

## **E. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

Describir estrategias que utiliza la Empresa Heladería Holanda contrata a personas con discapacidad auditiva en la ciudad de Cajamarca 2015.

Identificar las más importantes estrategias de utilizada para integrar a personas con discapacidad auditiva, para la Empresa Heladería Holanda en la ciudad de Cajamarca 2015.

Proponer actividades con las estrategias más importantes para la integrar a personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral en otras empresas tomando como ejemplo la Empresa Heladería Holanda en la ciudad de Cajamarca 2015.

## **3) MÉTODO**

### **F. TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

Según el nivel de alcance del conocimiento:

Descriptivas

Régimen

Libre.

### **G. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.**

No experimentales o descriptivas

Transversales

### **H. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.**

Descriptivo

### **I. UNIDAD DE ANÁLISIS.**

La estrategia de RSE de la Empresa X de la ciudad de Cajamarca que ha incorporado a personas con discapacidad auditiva en el año 2015.

## J. POBLACIÓN.

Empresa Heladería Holanda, Cajamarca que ha incorporado laboralmente a personas con discapacidad auditiva en el año 2015, en un total de 01 Gerente y 19 colaboradores.

*Tabla 1*

*Relación de Colaboradores de la empresa Heladería Holanda año 2015*

<b>Cargo</b>	<b>Nº</b>
Gerente General	1
Administrador	1
Asistente Administrativo	1
Vendedoras	11
Personal de Cocina	3
Operadores	3
<b>Total</b>	<b>20</b>

Datos brindados por la empresa. Heladería Holanda.

### - Muestra

01 Gerente, 12 colaboradores sin discapacidad y 07 colaboradores con discapacidad auditiva de la Empresa Heladería Holanda en la ciudad de Cajamarca 2015.

*Tabla 2 .*

*Muestra de los colaboradores de la empresa Heladería Holanda año 2015*

<b>Cargo</b>	<b>Nº</b>
Gerente General	1
Administrador	1
Asistente Administrativo	1
Vendedoras	11
Personal de Cocina	3
Operadores	3
<b>Total</b>	<b>20</b>

Datos brindados por la empresa. Heladería Holanda.

- **Criterio de Exclusión**

En el caso de los colaboradores, se excluye a las personas que no poseen capacidad auditiva.

## **K. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS TÉCNICAS**

### **Análisis Bibliográfico**

Se recopila, consulta, analiza, sintetiza y explica diversa bibliografía, tal como son: libros, sitios web, trabajos de investigación, revistas; los cuales tienen variada información sobre la Responsabilidad Social Empresarial y personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral.

### **Entrevistas**

La recolección de los datos que permitan evaluar las estrategias de RSE para lograr la integración laboral de las personas con discapacidad auditiva se ha utilizado las Teorías

Integradoras de RSE se facilita con la aplicación de un cuestionario basado en la Guía de Implementación de RSE para PyMES tomando como base en el cuestionario a su público interno. ((ADEC), 2009).

### **Análisis de Datos.**

El análisis de datos está dado por la recopilación de los registros de información mediante las entrevistas realizadas al dueño de la empresa Heladería Holanda y sus colaboradores en el 2015.

### **Instrumentos.**

#### **Ficha Bibliográfica.**

Representada por la información contenida en el marco teórico del presente trabajo de investigación.

#### **Ficha de encuesta:**

El Cuestionario que fue utilizada para la presente investigación es la Guía de Implementación de RSE para PYMES la cual fue validada por un profesional en Recursos Humanos.

En general, todos los cuestionarios diseñados con el propósito de poder evaluar las estrategias que ha utilizado la empresa Heladería Holanda para la integración de personas con discapacidad auditiva. Según las Teorías Integradoras.

Dicho cuestionario fue diseñado con la técnica, la cual permite otorgar un valor numérico a cada posible respuesta del encuestado. Consta de 10 dimensiones.

## **L. PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS.**

Las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial integran laboralmente a personas con discapacidad auditiva en la Empresa Heladería Holanda de la ciudad de Cajamarca 2015,

## M. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.

Tabla 3

*Operacionalización de Variables. Operacionalización de Variables*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems
Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial para Integrar laboralmente a Personas con Discapacidad Auditiva en la Empresa Heladería Holanda Cajamarca 2015.	La Responsabilidad social empresarial se mide a través de las estrategias utilizadas en salud, seguridad y condiciones laborales; valoración de la diversidad; compromiso con el desarrollo profesional; gestión participativa; relaciones con sindicatos; política de remuneración y beneficios; Compromiso con el desarrollo infantil; clima laboral; compromiso con el futuro de los niños; comportamiento en los despidos y plan de retiro (Porter & Kramer, 2006)	Evaluación de las estrategias utilizadas para integrar laboralmente a las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral	<b>Salud, seguridad y condiciones laborales.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</li> <li>2. Se capacita anualmente en Salud y Seguridad.</li> <li>3. Existen beneficios adicionales en el área de la salud para los colaboradores y/o sus familiares.</li> <li>4. La empresa otorga beneficios adicionales a los establecidos por la ley en los casos de embarazo.</li> <li>5. En el presupuesto anual se prevé un monto destinado a la prevención de salud y seguridad.</li> <li>6. Existe preocupación por mejorar las condiciones de trabajo de los empleados más allá de las exigencias legales.</li> <li>7. Se promueven programas de combate al stress para los colaboradores, especialmente para los que desarrollan funciones más estresantes</li> </ol>
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems
			<b>Valoración de la diversidad.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe una política de valoración de la diversidad y no discriminación.</li> </ol>

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems
			<p><b>Compromiso con el desarrollo profesional.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. La política de valoración de la diversidad y no discriminación consta en el Código de Conducta y/o declaración de Valores de la empresa.</li> <li>3. Existe una política de dar oportunidades a discapacitados.</li> <li>4. Existe una política de dar oportunidades a jóvenes.</li> <li>5. Existe una política de dar oportunidades a mujeres.</li> <li>6. Se promueve la ocupación de cargos gerenciales por mujeres.</li> <li>1. La empresa prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados.</li> <li>2. Apoya económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la empresa.</li> <li>3. Apoya económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas no relacionadas a la empresa</li> </ol>
			<p><b>Gestión participativa.</b></p> <p><b>Política de remuneración y beneficios.</b></p> <p><b>Compromiso con el desarrollo infantil.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se brinda a los trabajadores información financiera.</li> <li>2. Se brinda a los trabajadores información de producción.</li> <li>3. Se brinda a los trabajadores información sobre objetivos estratégicos.</li> <li>4. Al ser admitidos, se realiza con los nuevos colaboradores actividades de integración y entrenamiento sobre los productos y servicios</li> <li>1. Existe un componente de participación en los resultados.</li> <li>2. Existen incentivos por desempeño.</li> <li>3. En los últimos dos años se aumentó el salario mínimo de la empresa en relación al salario mínimo vigente.</li> <li>4. La empresa cuenta con un Manual de Cargos, Funciones y Salarios.</li> <li>1. Se apoya a los padres que estén esperando familia a tener información sobre embarazo, cuidados especiales para los bebés, cursos prenatales, servicios médicos y sociales.</li> </ol>

				<p>2. La empresa dispone de un Centro de Recursos para la familia, por ejemplo: una biblioteca con libros de texto y videos escolares que están a disposición de los hijos de colaboradores, así como otros materiales informativos sobre los más variados temas que puedan contribuir al bienestar de la familia.</p> <p>3. Además de cumplir con las leyes relacionadas a la protección de la</p> <p>4. Maternidad, paternidad, amamantamiento y guardería, prohíbe formalmente cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres embarazadas.</p>
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems
			<p><b>Compromiso con el futuro de los niños.</b></p> <p><b>Comportamiento en los despidos.</b></p> <p><b>Relaciones con colaboradores externos.</b></p>	<p>1. Se discute con otras empresas o se presentan propuestas prácticas para combatir el trabajo infantil en su sector de actividad empresarial, o de manera general.</p> <p>2. La empresa posee un programa de contratación de pasantes.</p> <p>3. La empresa cuenta con proyectos que contribuyen al desarrollo de los hijos de sus empleados, estimulando sus competencias técnicas y psicosociales.</p> <p>1. La situación social del empleado es considerada al momento de su despido.</p> <p>1. Se integra a los colaboradores externos en los programas de entrenamiento y desarrollo profesional.</p> <p>2. La empresa posee una política de integración de los trabajadores tercerizados con la cultura, valores y principios de la empresa.</p>
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems
Integrar laboralmente a Personas con Discapacidad Auditiva en la Empresa Heladería Holanda, Cajamarca 2015.	La integración de personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral es algo muy complejo, por cuanto incluye aspectos psicológicos, jurídicos y políticos. Es decir integrar significa un proceso en que intervienen, actitudes,	Los valores de la empresa y su compromiso con la integración de personas con discapacidad aditiva en el ámbito laboral.	Estrategias para la integración. Causas que limitan la contratación. Identificación de las competencias del trabajador.	<p>1. ¿Qué estrategias sugeriría para insertar a las personas con discapacidad al mundo laboral?</p> <p>2. ¿Cuáles serían las principales causas que usted cree que limitan la contratación de una persona con discapacidad auditiva?</p> <p>3. ¿Cómo empresario usted en su empresa tiene?</p>



	determinaciones estructurales marcos legales y opciones políticas. (Minolli, 2008)		Identificación de relaciones y condiciones del puesto de trabajo	<p>4. ¿Cuáles considera que serían las mayores fortalezas de las personas con discapacidad auditiva?</p> <p>1. Identificación de las competencias de compañeros de trabajo.</p> <p>2. Identificación de relaciones y condiciones del puesto trabajo.</p>
--	--	--	--	--

## II. MARCO TEÓRICO

### 1) ANTECEDENTES

(Minoli, 2008), define que la “integración de Sordos en el ámbito laboral”, de empresas privadas como tema de investigación, argumentando que se hace necesario indagar cual es el lugar que ocupa esta minoría sorda en el mercado laboral, cuáles son sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral, cuáles son las dificultades a las que se enfrentan estas personas con características particulares a la hora de buscar empleo, en especial en empresas privadas, qué opinan de ellos aquellos que tienen el poder de decisión a la hora de seleccionar e ingresar personas en los diferentes niveles organizacionales. El autor concluye que si se considera el trabajo de las personas como un soporte privilegiado de inserción en el cuerpo social y si se reflexiona acerca de la correlación existente entre el lugar que cada individuo ocupa en el mercado laboral y la participación que a través del trabajo, las personas tienen en las redes sociales y en lo que éste aporta en el sentido de sistemas de protección frente a riesgos naturales de la existencia de cada uno, se puede visualizar la importante sinergia que se produce entre tener un trabajo estable y estar sólidamente inserto e integrado socialmente.

(Rodríguez T. , 2013) Su objetivo principal de investigación, fue saber ¿cómo es investigar sobre la situación de las personas con discapacidad auditiva a la hora de acceder al ámbito laboral? Citando al Informe de (Olivenza, 2010) en donde se precisó que hay preocupación de los poderes públicos para integrar a las personas con discapacidad en general, y las personas sordas en particular, ya que los gobiernos estatales o autonómicos ponen en marcha diferentes medidas para facilitar dicho acceso, como podrían ser: integración de trabajadores discapacitados en el sistema de empleo protegido, medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario, cuotas de reserva para personal con discapacidad en empresas o en la administración pública. Concluyendo que se trata de una serie de medidas que ayudan a solucionar el problema, pero que en la práctica tiene una repercusión escasa o casi nula, ya que quien toma la decisión de contratar son las empresas y en ellas prima sobre todo el interés productivo o económico y no el afectivo social.

Por su parte (Rodas K. , 2014) presentó como objetivo Conocer la viabilidad y los beneficios que trae consigo la incorporación laboral de las personas con discapacidad a sus actividades productivas. Aportando que en los últimos años, el Perú viene desarrollando una serie de planes y programas que tienen como finalidad integrar laboralmente a las

personas con discapacidad. Destacando que con ello se busca superar los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad para desarrollarse laboralmente. Colocando como referencia a instituciones como Essalud, Wong, Renzo Costa, Bombos, quienes han incorporado laboralmente a las personas discapacitadas, indicando que son buenos ejemplos de que es posible llevarlo a cabo. Con esta investigación el autor concluyó que "Las personas con sordera y mudez son las idóneas para realizar las actividades productivas de vibrado, centrifugado, galvánica y encajado en la empresa Yobel SCM Costume Jewelry SA., y recomendando que se debe de " Realizar investigaciones sobre cuáles son las necesidades formativas y las competencias laborales de las personas con discapacidad para lograr acceder a un empleo".

(.....) En la actualidad, las políticas de Recursos Humanos y las prácticas que se llevan a cabo para la integración de las personas en la vida laboral son puntos que se deben planificar en función de la plaza que se desea ocupar, la edad, el género, las capacidades intelectuales, motoras o sensoriales, aptitudes y actitudes son elementos básicos a tomar en consideración en el reclutamiento y selección de personal. La inserción laboral de personas con discapacidad y, en concreto, de personas con discapacidad auditiva es una vía de normalización e integración social a la que tiene derecho este segmento de la población.

(Rodas C. , 2014), tuvo como objetivo elaborar un reportaje escrito que contribuya a informar y sensibilizar a la población sobre la necesidad de la inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva en Guatemala, por lo que concluyó que, en la medida en que las personas sordas tengan la oportunidad de ingresar al mundo del trabajo, aumentan su capital social y mejoran sus ingresos. Esto disminuirá la dependencia, creando independencia respecto de terceros como su propia familia, instituciones privadas o del gobierno. Recomendando crear centros específicos de inserción laboral para sordos, que brinden apoyo y orientación para la obtención efectiva de un puesto de trabajo acorde a su nivel educativo y experiencia laboral.

Cabe indicar que se toma este punto en específico por la importancia que tiene en relación al tema de integración laboral, resaltando con el resultado de las capacidades de las personas con discapacidad.

El informe presentado sobre las "*Personas sordas y derechos humanos*" (Hilde Hualand, Colin Allen, 2009) en Suiza, respalda el objetivo de la WFD de promover la igualdad de oportunidades y la plena participación de las personas Sordas en la sociedad. Los resultados más relevantes de la encuesta muestran con claridad que los derechos

humanos de las personas sordas son descaradamente violados en todo el mundo. Se preguntó a los encuestados si las personas sordas tienen derecho a acceder a un trabajo y ganar un salario, si hay alguna ley antidiscriminatoria en materia de empleo, si existe algún servicio de orientación para que las personas sordas encuentren un trabajo, si hay algún programa de formación profesional para las personas sordas, si éstas tienen acceso a la educación universitaria y si disfrutaban de un acceso pleno a los servicios de interpretación en la Universidad.

En todos los países, las personas sordas disfrutaban del derecho a tener un trabajo y ganar un sueldo; únicamente Chile y Bolivia carecen de una legislación antidiscriminatoria en materia de empleo. (Hilde Hualand, Colin Allen, 2009)

Las regiones son un grupo de países distribuido geográficamente a nivel del mundo para realizar las encuestas y evaluaciones de este estudio, tomándose la encuesta de Sud América, para mejor referencia de la situación de los países de esta Región con relación al acceso laboral.

(...) En este informe se plantea la existencia de varios servicios o instituciones, no la cantidad o la calidad de los mismos.

Un total de ciento veintitrés (123) países recibió el cuestionario al que respondieron 93 países, obteniendo una tasa de respuestas del 76 por ciento.

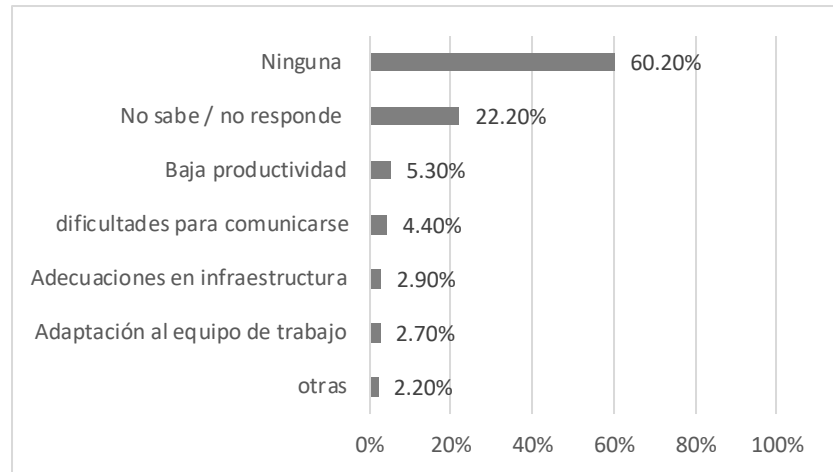
Las principales conclusiones obtenidas fueron:

- Diecinueve países contestaron que sus gobiernos no reconocen a las personas sordas como ciudadanos en igualdad y tan sólo en 44 países está reconocida formalmente la lengua de signos, principalmente en los ámbitos de la enseñanza y los servicios sociales. En 31 países a las personas sordas no se les permite obtener el carné de conducir. Salvo algunas excepciones, a las personas sordas normalmente no se les prohíbe el derecho a voto o a establecer una familia; pero sí tienen un acceso limitado a los medios de comunicación y otra información, existen altos porcentajes de analfabetismo y los graves prejuicios sociales provocan la violación de los derechos humanos de las personas sordas y denigran su estatus como ciudadanos en igualdad.

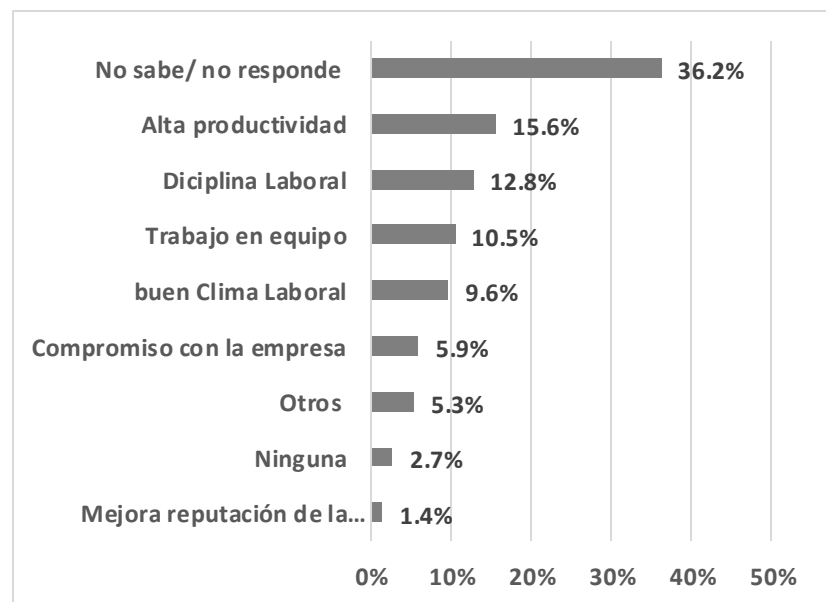
- Parece que no hay ningún país que deniegue por completo el derecho de las personas sordas a la educación, pero el sistema educativo y/o los niveles de alfabetización de los niños sordos no son satisfactorios en ninguno de los países encuestados. Tan sólo en 23 países se ofrece una educación bilingüe en lengua de signos y la lengua nacional a los niños sordos en algunas escuelas. En el resto de centros educativos y países, el acceso de los niños sordos a la educación es limitado. La mayoría de encuestados dicen que la calidad de la educación de las personas sordas es baja y que el nivel de analfabetismo es elevado lo que indica que existe una ignorancia enorme dentro de los sistemas educativos respecto de la importancia de la lengua de signos en la educación sorda.
- En ochenta países disponen de intérpretes de lengua de signos, pero tan sólo 32 gobiernos asumen la responsabilidad de cubrir los salarios de estas personas. En 43 países se ofrece formación de intérpretes de lengua de signos, aunque con diferente calidad, y sólo en 30 países tienen un Código Ético que garantiza la autonomía de las personas sordas en aquellas situaciones en las que precisan un intérprete. Sólo 18 países cuentan con un servicio de interpretación de lengua de signos, con formación profesional y un Código Ético para la interpretación en lengua de signos. Once países respondieron que las personas sordas no tienen acceso a los servicios del gobierno, pero el acceso limitado a la interpretación en lengua de signos indica que apenas hay países en los que las personas sordas sí disfruten de un acceso real a los servicios ofrecidos por el gobierno.
- En 77 países reconocen que las personas Sordas disfrutan del derecho al trabajo y perciben un salario, pero tan sólo 47 cuentan con una legislación en el ámbito Personas Sordas y Derechos Humanos laboral que proteja a las personas sordas frente a la discriminación en el trabajo. Cincuenta y cinco países afirmaron que las personas Sordas pueden acceder a la educación universitaria, pero que únicamente 18 países ofrecen servicios de interpretación a lengua de signos en las universidades. En el resto de países el acceso de las personas sordas a la educación superior es muy limitado.

En el Estudio “Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad” realizado por (Comisión Discapacidad Sociedad Fomento Fabril y Oficina Internacional del trabajo, 2013), Chile. Se expuso como objeto de estudio fundamentar estrategias efectivas para una sensibilización conducente a más y mejores y mejor inclusión laboral de las personas con discapacidad. Con una muestra de 150 empresas encuestadas en el punto de evaluación de la experiencia con la contratación de personas con discapacidad

obtuvieron como resultados que el 60% de las empresas encuestadas declara que no tuvo “ninguna” desventaja o dificultad en la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, las desventajas más nombradas son “baja productividad” y “dificultades para comunicarse”. De las empresas que reconocen ventajas en su experiencia de contratación de personas con discapacidad, el 16% señaló “alta productividad”, el 13% “disciplina laboral” y el 11% “trabajo en equipo”. Como se aprecia, los “beneficios económicos” (productividad + disciplina laboral) son más nombrados que los “beneficios simbólicos”.



**Figura 1.** Desventajas de incluir personas con discapacidad. Datos en los cuales se muestra que piensan las empresas sobre el tema, teniendo como resultado que la mayoría no encuentra desventajas. Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pag, 29.



**Figura 2.** Ventajas de incluir personas con discapacidad. Los resultados indican que hay un porcentaje de empresas que no saben / no responden sobre el tema. Factores para la

inclusión laboral de las personas con discapacidad. Pág .29

En el estudio de Iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito de las PYMES realizado por (Rodríguez R. , 2014) en España. El estudio tiene como objetivo encontrar un espacio de participación e intervención de la negociación colectiva en el ámbito de las PYMES, en relación a las posibles acciones de Responsabilidad Social Empresarial se lleven a cabo; han tenido en cuenta las materias objeto de negociación colectiva, así como la presencia de una política o la existencia en el sector de instrumentos que fomenten una política de Responsabilidad Social Empresarial y sus posibles efectos.

## **2) BASES TEÓRICAS**

### **A. QUE ES LA DISCAPACIDAD AUDITIVA.**

#### **1. DISCAPACIDAD.**

La discapacidad es una condición, una circunstancia en que se encuentra una persona, interacción de la persona con el entorno que le rodea, por lo que es imprescindible transformar, diseñar y organizar la sociedad para responder a sus demandas, de forma que alcancen su participación plena en todos los órdenes de la vida, en igualdad de condiciones al resto de la ciudadanía. Así, es la comunidad la que tiene que adaptarse a la persona y no a la inversa. Las limitaciones las impone el entorno. (Álvarez, 2013).

#### **2. DISCAPACIDAD AUDITIVA.**

La discapacidad auditiva se define como la pérdida o anomalía de la función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo, y tiene su consecuencia inmediata en una discapacidad para oír, lo que implica un déficit en el acceso al lenguaje oral. Partiendo de que la audición es la vía principal a través de la cual se desarrolla el lenguaje y el habla, debemos tener presente que cualquier trastorno en la percepción auditiva del niño y la niña, a edades tempranas, va a afectar a su desarrollo lingüístico y comunicativo, a sus procesos cognitivos y, consecuentemente, a su posterior integración escolar, social y laboral (FIAPAS, 1990) citado por (Martínez, Alonso, & Arriaza, 2010).

##### **2.1 Hipoacusia sordera.**

Dentro del término general de discapacidad auditiva se suele distinguir

entre tres trastornos que permiten describir mejor las casuísticas habituales, y cuyo conocimiento resulta fundamental para el logopeda.

- Hipoacusia: cuando la audición es deficiente, pero permanece cierta capacidad que es útil para la percepción del lenguaje oral y de los sonidos ambientales.
- Sordera: existe una audición residual imperceptible, que imposibilita la percepción del lenguaje oral y de los sonidos ambientales.
- Cofosis o anacusia: es una ausencia total de audición. Es un problema muy poco frecuente, ya que incluso en las sorderas profundas se mantienen unos mínimos restos auditivos.

## 2.2 Según el grado de pérdida auditiva

Para poder entender el diagnóstico y la intervención sobre la sordera y la hipoacusia es necesario también atender al grado de deficiencia, entendido como la pérdida en la capacidad auditiva medida en decibelios (dB). Para ello, se suelen emplear los criterios establecidos por el BIAP (Bureau International d'Audiophonologie) y que aparecen en la siguiente tabla:

Tabla 4

Grados de pérdida auditiva según BIAP

Categoría	Grado de pérdida	Efectos en audición del lenguaje
Deficiencia auditiva ligera	20 – 40 dB	Impide la identificación de algunos fonemas.
Deficiencia auditiva media	40 – 70 dB	Sólo pueden identificarse algunas vocales en el habla
Deficiencia auditiva severa	70 - 90 dB	Se percibe algunos sonidos, ausencia del lenguaje espontáneo.
Deficiencia auditiva profunda	Superior a 90 dB	No se percibe ningún sonido, y no se puede adquirir lenguaje oral.
Cofosis o anacusia	Total	No hay respuesta en toda la escala.



Se muestra la categoría y grados de discapacidad Auditiva, de acuerdo a la escala de BIAP.

Generalmente, se entiende que en la discapacidad ligera y media la persona puede percibir algunas características del lenguaje hablado, mientras que la discapacidad severa y profunda esto no es posible. Por tanto, algunos autores consideran que las dos primeras categorías corresponden a problemas de hipoacusia, mientras que las dos últimas se reservan para trastornos de sordera, y de ahí la separación en el límite de los 70dB a la que hacemos mención más arriba. Por eso, la pérdida de 70dB se utiliza como límite entre ambos problemas. (Cabello, 2009)

## **B. INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS**

### **1. INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

Uno de los mejores indicadores del grado de desarrollo alcanzado por una sociedad es la capacidad para integrar a personas de diferentes condiciones, ofreciéndoles oportunidades para realizar con éxito y en términos de igualdad un proyecto de vida digno y completo. (Pereda, Prada, & Actis, 2012)

La integración de las personas con discapacidad requiere de una planificación estratégica, para poder hacer de esta práctica una realidad que produzca beneficios para la sociedad, y no sea concebida sólo como un acto de beneficencia que lleve al fracaso o produzca deserción. Se busca lograr una integración socio laboral que permita a las personas con discapacidad participar en la vida corriente de la comunidad, a través de actividades productivas, teniendo la capacidad, el deseo y la oportunidad. (Millas, 2005)

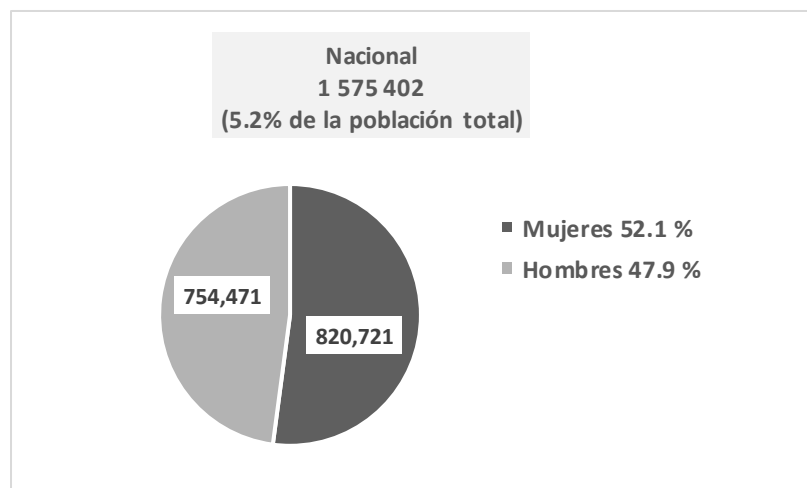
El empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puest Verdugo, 2001 y 2003; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001), quienes fueron citados por (de Borja, 2011).

## 1.1 Integración de personas con discapacidad en Perú.

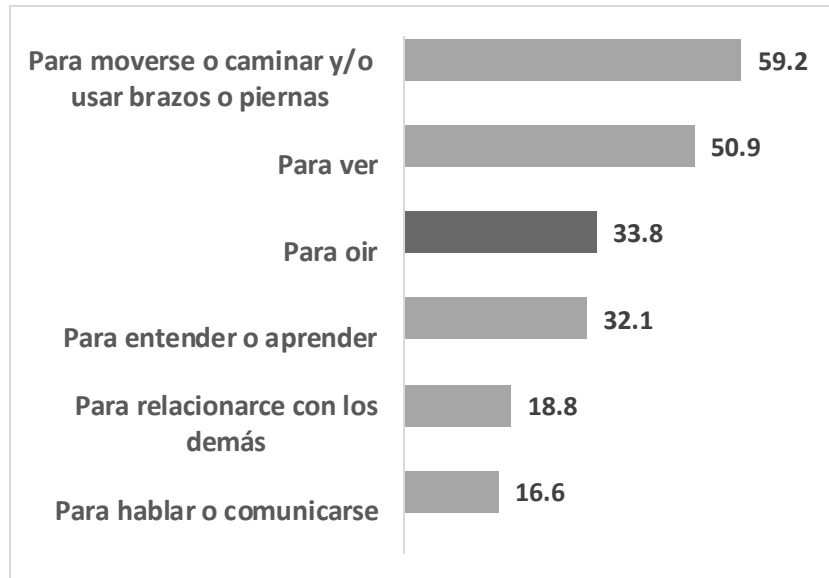
La situación de los discapacitados en el Perú, uno de los grupos identificados como sujetos en situación de desmedro y desventajas sociales originadas a partir de múltiples y diferentes factores, constituye parte de aquellos que no encuentran o no cuentan con estructuras institucionales para resolver los asuntos propios de una idónea reproducción social. (Lamas, 2004)

Con respecto a las personas con discapacidad, en mayor medida si pertenecen a los grupos poblacionales en situación de pobreza o extrema pobreza, viven aisladas y limitadas debido a la indiferencia y a la discriminación que predomina en la sociedad. Es la discriminación la principal causa de la existencia de barreras físicas (arquitectónicas y tecnológicas), sociales (falta de acceso a información, servicios y oportunidades) y culturales (concepto de minusvalía), que colocan a estas personas en una situación de especial vulnerabilidad. (Murillo, 2008)

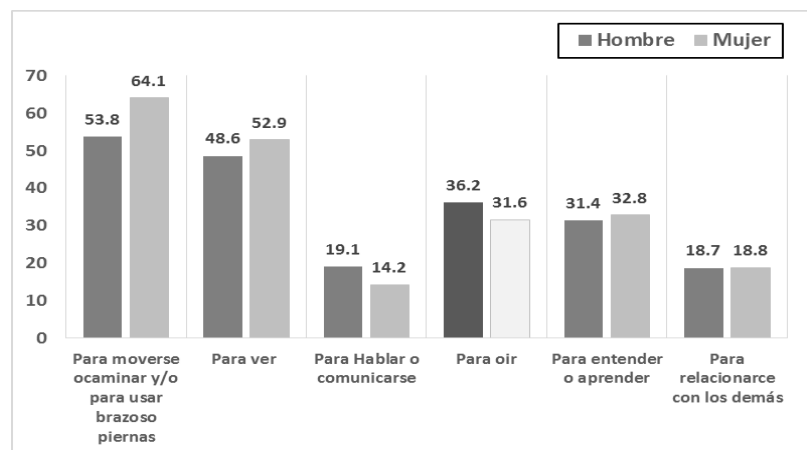
En la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y el Consejo nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad en 2012, y cuyos primeros resultados han sido publicados en julio de 2013, estima que en Perú hay 1.575.402 personas con discapacidad, lo que significa el 5,2% de la población total. (Organización iberoamericana de Seguridad Social, 2014)



**Figura 3.** Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012. Se presenta el número de personas por sexo con discapacidad en el Perú, en la cual los resultados dieron que las mujeres tienen un mayor porcentaje. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Pág 9



**Figura 4.** Personas con discapacidad, según tipo de limitación 2012. En esta encuesta se ha determinado el tipo de limitaciones y el porcentaje de personas que las padecen. MIMP- CONADIS. Pág 55.



**Figura 5.** Primera Encuesta Nacional Especializada sobre discapacidad 2012. Población femenina y masculina, según tipo de limitación 2012. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Pág 45.

## **2. DERECHOS SOBRE DISCAPACIDAD E INTEGRACIÓN LABORAL**

### **2.1 Enfoque Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad.**

Las (Naciones Unidas, Derechos Humanos, 2014) nos da un enfoque de los derechos humanos respecto de la discapacidad que se basa en el enfoque social, ya que reconoce que las personas con discapacidad son sujetos de derechos y que el Estado y otras entidades tienen responsabilidades frente a esas personas. Este enfoque considera que las barreras de la sociedad son discriminatorias y ofrece medios a las personas con discapacidad para que denuncien las situaciones en que se encuentran cuando existen tales barreras. En el artículo 3 de la Convención, figura una serie de principios generales para ayudar a los Estados a comprender y aplicar con eficacia las disposiciones; que se presentan como Principios, en los cuales se resalta el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar decisiones, y la independencia de las personas; la no discriminación; la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; la igualdad de oportunidades, la accesibilidad; la igualdad entre el hombre y la mujer, entre otro.

Para reforzar lo establecido por las Naciones Unidas en la (Organización iberoamericana de Seguridad Social, 2014), indica que como mecanismo de seguimiento y evaluación de la aplicación de la Convención, se crea un Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Este Comité es el encargado de considerar los informes que deben presentar los Estados que hayan ratificado la Convención sobre las medidas adoptadas para cumplir con sus obligaciones y sobre los progresos realizados al respecto. El Comité debe informar cada dos años a la Asamblea General y al Comité Económico y Social sobre sus actividades y puede hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y datos recibidos de los Estados Partes en la Convención. Periódicamente se celebra una Conferencia de los Estados Partes, para considerar los asuntos relativos a la aplicación de la Convención.

En el artículo 27, los Estados Partes de la Convención reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, lo que incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Los Estados Partes deben salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, promulgando leyes que garanticen ese derecho y adoptando medidas pertinentes, entre ellas las siguientes:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en

igualdad de condiciones con las demás, a unas condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a la igualdad de oportunidades y de remuneración por un trabajo de igual valor a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso y a la reparación por agravios sufridos; asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.

- Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.
- Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

- Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de creación de empresas.
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
- Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
- Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.
- Promover la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto, a personas con discapacidad.
- Iniciar programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad subraya la legitimidad de las personas sordas a disfrutar de los derechos humanos en plenitud. Los principales factores que se identifican como derechos humanos de las personas sordas son el acceso y el reconocimiento de la lengua de signos, incluyendo la aceptación y el respeto hacia la identidad cultural y lingüística de las personas sordas, la educación bilingüe, la interpretación de la lengua de signos y la accesibilidad. (Hilde Haualand, Colin Allen, 2009).

## **2.2 Enfoque de los Derechos de las personas con Discapacidad en el Perú**

Se declaró a los años 2007 al 2016 como el Decenio de las personas con discapacidad en el Perú; respondiendo a una iniciativa de la Cancillería peruana, la Asamblea General de la OEA, en su Trigésimo Sexto período del 2006; aprobando la resolución AG/DEC. 50(XXXVI- O/06) y AG/RES:

2230 (XXXVI-O/06) por las cuales se proclamó la “Declaración del Decenio de las Américas: Por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006- 2016)”, y se dispone la constitución de un Grupo de trabajo encargado de elaborar el “Programa de Acción para el Decenio de las Américas: Por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006-2016)” sobre la base del documento base presentado por la misión del Perú en la OEA; (MIMDES, 2006).

Asimismo el Estado peruano es parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas Discapacitadas (CDPD). Esto implica que el Perú al ratificar dicha Convención asumió el compromiso de cumplir de buena fe las obligaciones contenidas en dicho tratado. (...) Ello se fundamenta en un principio del derecho internacional, pues no puede invocarse el derecho interno para el incumplimiento de un tratado internacional. Ello ha sido recogido por tribunales internacionales, como la

Corte Permanente de Justicia Internacional y la Corte Internacional de incorporación a los trabajos dirigidos a personas con discapacidad.

Justicia, y también ha sido codificado en los artículos 26 y 27 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. (Ofracio, 2013).

La Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973) trae consigo la incorporación a nivel legislativo del estándar internacional contemplado en CDPD; a decir de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos del cambio de paradigma que incorpora dicha Convención al promover un modelo social que reconoce que la discapacidad es el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno.

Además dice que, “la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”. (Ley N°29973, 2012)

De acuerdo a lo establecido en la ley 29973, se indica los derechos de las personas con discapacidad en el capítulo 3, artículo 6. (MIMP R. d.-D.-2.-A., 2014). Al respecto, indica que los Gobiernos Regionales y Locales incorporan en sus programas de capacitación y apoyo social a las personas con discapacidad y su familia. A la vez también refiere que implementaran cunas, guarderías centros de cuidado con enfoque inclusivo, a fin que la persona con discapacidad, sea atendida y sus familiares puedan realizar actividades laborales y educativas que redunden en su bienestar que mejoren su calidad de vida; con orientación, asesoramiento y capacitación a las familias para la implementación y ejecución de programas, proyectos y actividades a su cargo.

### **3. LEYES LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ**

#### **3.1 La igualdad y no discriminación al acceso laboral.**

En primer lugar de acuerdo a la ley 29973, capítulo VI, se analizará el derecho -principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo por parte de las personas con discapacidad. Con relación a este punto, establece en su artículo 49 una “cuota de empleo” según la cual todas las entidades públicas se encuentran obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, mientras que los empleadores del sector privado con más de 50 trabajadores deben tener al menos el 3% de empleados con discapacidad en su planilla. Asimismo, la LGPD prevé sanciones para los empleadores que no cumplan con esta disposición las que luego serán objeto de análisis. (Ley N°29973, 2012).

La nueva LGPD también ha reforzado los derechos que le asisten a las personas con discapacidad durante la relación laboral. Como se mencionó en el cuarto acápite de este estudio, el artículo 50 de esta ley establece que las personas con discapacidad tienen derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Por lo tanto, negarles tales ajustes razonables constituiría una forma de discriminación tal y como prevé la CDPD y la propia LGPD. (Ley N°29973, 2012)



En cuanto a lo laboral en el RLGPD menciona en el capítulo VII, artículo 47, “la incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo”. Por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) con apoyo e inserción de las personas con discapacidad por medio de diferentes actividades que el ministerio realizará. Así mismo en el artículo 50. Se refiere a la “política de fomento del empleo de las personas con discapacidad” es promover la inserción formal y adecuada de la persona con discapacidad en el mercado de trabajo, aplicando estrategias tanto de diseño universal como especializadas, que se orienten a mejorar sus competencias, reconocer sus capacidades, habilidades y fomentar entornos laborales inclusivos. (MIMP R. d.-D.-2.-A., 2014).

Para lograr apoyar a las MYPES teniendo una sostenibilidad e integrar a personas con discapacidad auditiva es que se promulgó el Artículo 37. Créditos preferenciales o financiamiento a micro y pequeñas empresas. El CONADIS en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas apoyan el otorgamiento de créditos preferenciales o financiamiento a las micro y pequeñas empresas integradas por personas con discapacidad, buscando líneas especiales para este fin, procedentes de organismos financieros internacionales o nacionales. (N°28164, 2011) .

### **3.2 Beneficios que se recibe al contratar personas con discapacidad.**

Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo N° 179-2004-EF, publicado el 8.12.2004, y normas modificatorias (en adelante, TUO de la Ley del Impuesto a la Renta).

Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo N° 122-94-EF, publicado el 21.9.1994, y normas modificatorias en especial el Decreto Supremo N° 219-2007-EF, publicado el 31.12.2007 (en adelante, el Reglamento).

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37° del TUO de la Ley del

Impuesto a la Renta, a fin de establecer la renta neta de tercera categoría se deducirá de la renta bruta los gastos necesarios para producirla y mantener su fuente, así como los vinculados con la generación de ganancias de capital, en tanto la deducción no esté expresamente prohibida por dicha ley, en consecuencia, conforme al inciso z) de dicho artículo, los sujetos generadores de rentas de tercera categoría cuando empleen personas con discapacidad, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que será fijado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 35° de la Ley N° 27050(1), Ley General de la Persona con Discapacidad.

Por su parte, los numerales 1, 2 y 3 del inciso x) del artículo 21° del Reglamento, incorporado por el Decreto Supremo N° 217-2007-EF, establecen que para efectos de aplicar el porcentaje adicional a que se refiere el inciso z) del artículo 37° del TUO antes mencionado, se tomará en cuenta lo siguiente:

- Se considera persona con discapacidad a aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales, limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad.
- Se entiende por remuneración cualquier retribución por servicios que constituya renta de quinta categoría para la Ley.

El porcentaje de deducción adicional será el siguiente:

- Porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría, calculado sobre el total de trabajadores.

- Porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas por cada persona con discapacidad.

**Tabla 5**

*Porcentaje de educación adicional.*

<b>Porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría, calculado sobre el total de trabajadores</b>	<b>Porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas por cada persona con discapacidad</b>
Hasta 30 %	50%
Más de 30%	80%

Estimación del porcentaje de personas con discapacidad que generan una deducción en la renta para las empresas.

El monto adicional deducible anualmente por cada persona con discapacidad, no podrá exceder de veinticuatro (24) remuneraciones mínimas vitales. Tratándose de trabajadores con menos de un año de relación laboral, el monto adicional deducible no podrá exceder de dos (2) remuneraciones mínimas vitales por mes laborado por cada persona con discapacidad. Para los efectos del presente párrafo, se tomará la remuneración mínima vital vigente al cierre del ejercicio.

El porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría se debe calcular por cada ejercicio gravable.

De acuerdo con lo indicado en las normas glosadas, para determinar la renta neta de tercera categoría, debe restarse de la renta bruta de dicha categoría, entre otros conceptos, la deducción contemplada en el inciso

z) del artículo 37° del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta.

Ahora bien, ni el citado TUO ni su Reglamento, establecen como requisito para aplicar la deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a los trabajadores con discapacidad, prevista en el inciso z) del artículo 37° del referido TUO, que los sujetos generadores de rentas de tercera categoría empleen un número mínimo de trabajadores discapacitados, por lo cual dichos sujetos podrán aplicar la referida deducción aun cuando contraten a un solo trabajador con discapacidad. (Clara Urteaga, 2008)

## **4. INTEGRACIÓN LABORAL**

### **4.1 Integración laboral de las personas con discapacidad.**

De acuerdo al estudio de la (Organización iberoamericana de Seguridad Social, 2014) indica que la situación de actividad de personas con discapacidad en edad de trabajar manifiesta que aunque hay diferencias entre los países, en general aproximadamente la mitad de las personas con discapacidad están en edad de trabajar. Alrededor de un tercio de estas personas realiza alguna actividad laboral, muchas veces con remuneraciones inferiores a las que son normales en el mercado laboral.

Las tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad, aunque difieren de unos países a otros, son en general sensiblemente inferiores a las del resto de la población. Normalmente son mayores en el caso de los varones y en las personas de entre 30 y 49 años, y bastante más bajas en el caso de las mujeres, de los jóvenes y de las personas de 50 y más años. Las personas con discapacidad también suelen tener una tasa de desempleo mayor que la población general, aunque en este caso las diferencias no siempre son tan marcadas.

Las tasas de empleo varían de acuerdo con el tipo de discapacidad. Las más altas se dan entre las personas con discapacidad auditiva, y las más bajas entre las personas con discapacidad intelectual.

Las personas con discapacidad han sido un colectivo históricamente

discriminado que ha sufrido permanentemente situaciones de exclusión en el ámbito del empleo y la ocupación. La mencionada situación se deriva, principalmente, de los múltiples prejuicios y estereotipos asociados a las personas con discapacidad, que se han erigido como una importante barrera de acceso al mercado del trabajo, circunstancia especialmente grave si se considera que el trabajo representa un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y la participación de los ciudadanos en la vida social, económica y cultural. (Trisotti, 2014)

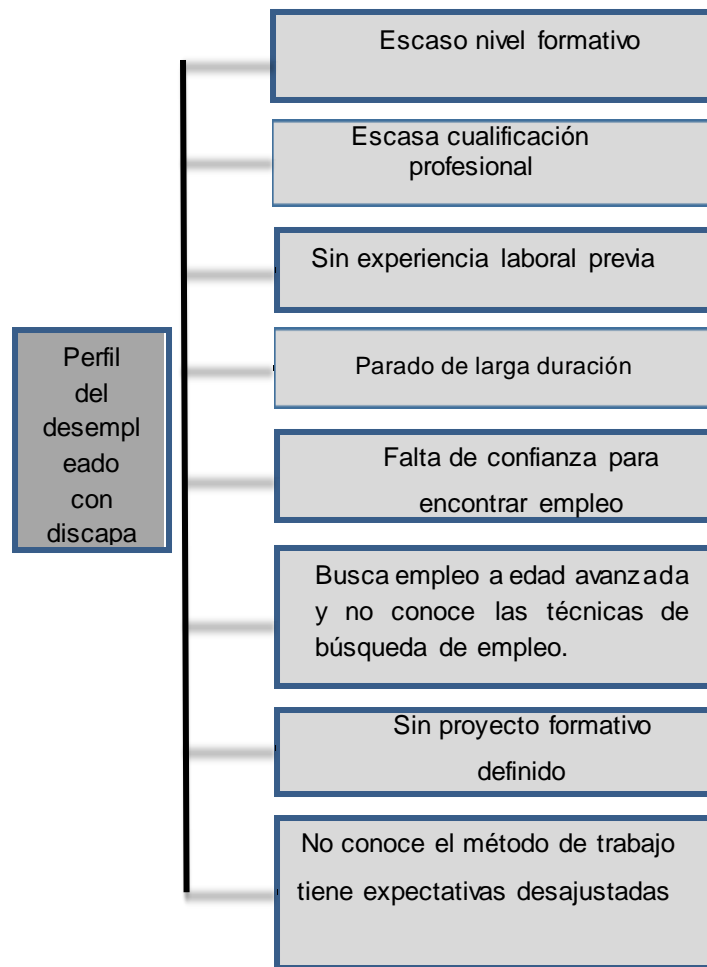
Por su parte (Cazalla, 2005), pone de conocimiento en su estudio que para la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad, es necesario definir primeramente tres conceptos, que en el lenguaje habitualmente se suelen utilizar indistintamente, como son deficiencia, discapacidad y minusvalía, pero que tienen unas matizaciones importantes, que es preciso aclarar, para una correcta delimitación.

Para esto se citó a la Organización Mundial de la Salud, en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), pretende establecer unas definiciones de consenso internacionales para estos tres conceptos, como niveles sucesivos de consecuencias de la enfermedad.

- El primer nivel que se establece, es la deficiencia, definida como cualquier pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Sería, por tanto, el conjunto de síntomas, señales o manifestaciones de un órgano o de una función del mismo, con independencia de su causa u origen.
- El segundo nivel constituido por la discapacidad, es toda restricción o ausencia debida a una deficiencia de la capacidad o de realizar una actividad en la forma que se considera normal. Sería la consecuencia que la enfermedad produce en el ámbito de la persona, por ejemplo, cuando la enfermedad supone dificultades de movilidad de comunicación, de realización de tareas, etcétera.
- El tercer y último nivel es la minusvalía, entendida como la

consecuencia que a la enfermedad tiene en el ámbito social de la persona, es decir: sería el conjunto de desventajas que la enfermedad produce sobre el individuo en sus relaciones con su entorno, debido al incumplimiento o dificultad para cumplir las normas o costumbres impuestas por la sociedad.

Es importante resaltar lo señalado por que (Palomo, 2012) son muchos los datos que revelan que las personas con discapacidad se encuentran en una posición relativamente débil a la hora de competir por un puesto de trabajo. La divergencia estructural entre las capacitaciones que tienen las personas y las exigidas por el mercado laboral es uno de los problemas esenciales a las que se enfrenta el colectivo. Estas, se incrementan por el hecho de que la formación no ha estado suficientemente ajustada a las oportunidades de empleo. Sin embargo, una de las mayores dificultades de integración laboral proviene de las barreras físicas y psicológicas (estereotipos) que todavía anidan en la sociedad.



**Figura 6** Perfil del desempleado con discapacidad. , se define cuáles son las causas por las cuales las personas con discapacidad no tiene trabajo. Realizado por J. Palomo. Servicio de Integración Laboral COCEMFE. Pág 10

Pero la Organización Internacional del Trabajo tiene una visión alentadora para la contratación de personas con discapacidad.

Por muchas razones, las empresas contratan a personas con discapacidad y tienen en cuenta sus necesidades en los productos y servicios, así como en las iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial. Con respecto a la contratación, uno de los motivos para emplear a personas con discapacidad es su viabilidad comercial.

Sobre la base de un cuerpo de información emergente, la viabilidad

comercial indica que contar con una fuerza de trabajo diversa, que incluya a personas con discapacidad, puede ser beneficioso.

La. (OIT, 2010) Fundamentalmente, establece que:

- Las personas con discapacidad son buenos empleados y confiables. Muchos casos dan cuenta de un nivel de productividad comparable, tasas de accidentes más bajas y tasas superiores de conservación del empleo entre los empleados con discapacidad con respecto al personal general de una empresa.
- Las personas con discapacidad representan una fuente de habilidades y talento sin explotar, que incluye habilidades técnicas si tienen acceso a la formación, y la capacidad de resolver problemas que transfieren desde su vida cotidiana. Quienes desarrollan una discapacidad mientras están trabajando suelen tener habilidades y experiencias valiosas aprendidas en el trabajo, además de sus habilidades y calificaciones formales.
- Las personas con discapacidad, sus familias y sus amigos integran un segmento del mercado que frecuentemente se pasa por alto. Especialmente en los países desarrollados, muchos de ellos disponen de ingresos considerables.
- Contratar a personas con discapacidad puede contribuir a la diversidad, la creatividad y la moral general del lugar de trabajo, así como reforzar la imagen de la empresa entre su personal, la comunidad y sus clientes.



TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICAS
<p>Clasificación que se da para la diversidad funcional de los sentidos, motora, cognoscitiva, trastornos adaptivos permanentes.</p>	<p>Mecanismos de comunicación que buscan informar en primera instancia la disponibilidad de una vacante de trabajo y posteriormente para que asistan a las entrevistas los postulantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener un diálogo natural y respetuoso. Evite situaciones que puedan generar conflictos</li> <li>- Realice una introducción, explicando a la persona que se van a realizar preguntas con mucho respeto, sobre su discapacidad para fines técnicos.</li> <li>- Se recomienda no victimizarlo ni demostrar pena o compasión.</li> <li>- Describa funciones y actividades del cargo.</li> <li>- Levante información, detalles sobre la discapacidad y los tratamientos médicos.</li> <li>- Centre su atención en sus habilidades y fortalezas, por sobre sus limitaciones debido a la discapacidad.</li> <li>- Pregúntele si en el caso de ser seleccionado, qué clase de adecuaciones razonables necesitaría para realizar el trabajo (sistemas lectores de pantalla, adecuaciones al medio físico, señalética, etc.)</li> <li>- Aplicar la validación del perfil del cargo con la persona a entrevistar</li> </ul>	<p>Adaptar los instrumentos y/o realizar los ajustes necesarios, que permitan cumplir con esta fase del proceso</p>

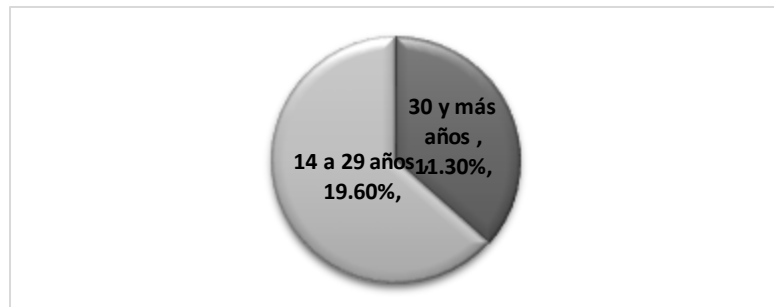
**Figura 7.** Orientación para el proceso de selección de personas con discapacidad. Se da a conocer la forma de cómo se debe de realizar entrevistas de acuerdo al tipo de discapacidad y las evaluaciones. Ministerio de Relaciones Laborales - CONADIS, 2013. Pág 22.

## 4.2 Integración Laboral de las Personas con Discapacidad en el Perú.

En el estudio realizado en el 2012, por Ministerio del Trabajo con respecto al ámbito laboral y las personas con discapacidad el (Ministerio del trabajo y Producción del Empleo, 2014) determino que:

Según los resultados de la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012 (ENEDIS), la Población con discapacidad en Edad de Trabajar (PET) en el Perú ascendió a 1 millón 456 mil 543 personas, lo que representó el 92,5% del total de población con discapacidad. La PET está conformada por la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población Inactiva, siendo esta última la que no participa del mercado laboral, tales como estudiantes, jubilados, amas de casa, entre otros.

En el caso de la PEA conocida también como “fuerza de trabajo” u “oferta laboral” alcanzó la cifra de 316 mil 92 personas con discapacidad, de las cuales, el 87,9% se encontraba ocupada (277 mil 882 personas) y el 12,1% desocupadas (38 mil 210 personas).



**Figura 8.** Tasas de desempleo según grupo de edad 2012. Nos indica la tasa de desempleo que mayor en las personas con discapacidad entre la edad de 14 a 29 años Ministerio del trabajo y producción del empleo. Pág 18.

En el caso del Perú la población desempleada con algún tipo de limitación ascendió a 38 mil 210 personas con una tasa de desempleo de 12,1%, siendo esta mayor en las mujeres (13,9%) respecto a la tasa registrada por los hombres (11,1%).

Se obtuvo que por sexo, los hombres que padecen de alguna

discapacidad se ubican principalmente en la rama extractiva (agricultura, pesca, minería, transporte, almacenamiento y comunicaciones); y servicios, mientras que en el caso de las mujeres, se concentran mayoritariamente en la rama servicios y comercio.

En esta tabla del total de trabajadores con discapacidad, el 28,4% son asalariados, y generalmente trabajan bajo alguna modalidad de contrato o pueden encontrarse trabajando sin contrato. Así, del total de asalariados 5 de cada 10 trabaja bajo alguna modalidad de contratación, y el grupo restante trabaja sin contrato que representa el 47,8%.

**Tabla 6.**

**PEA con discapacidad Ocupada Asalariada por contrato según tipo de limitación 2012**

Tipo de limitación	Total	Con contrato	Sin contrato	No especificado
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>50,1</b>	<b>47,8</b>	<b>2,1</b>
Para moverse o caminar y/o para usar brazos o piernas	100,0	55,4	41,3	3,3
Para ver	100,0	52,2	44,6	2,9
Para hablar o	100,0	30,2	69,3	0,5
Para oír	100,0	42,5	53,8	3,7
Para entender o	100,0	32,9	60,1	7,0
Para relacionarse con los demás	100,0	40,4	58,8	0,9
Por padecer una enfermedad crónica	100,0	56,2	40,5	3,3

La Población Económicamente Activa con respecto a las personas con discapacidad auditiva indica que *sin contrato* está en la cuarta posición y con respecto al contrato *no especificado* se encuentran en segundo lugar, siendo un indicador importante de las formas de contratación con la que cuentan estas personas.

### 4.3 Integración laboral de las personas con discapacidad auditiva.

(Alvarez, 2013) describe que las personas con discapacidad auditiva

realmente no tiene una limitación que restrinja realizar tareas con eficiencia, más aun es una de las discapacidades que ni siquiera es perceptible a simple vista, las barreras suelen estar en aquellas personas que no tiene la discapacidad y que no tiene la suficiente apertura o interés sobre el tema, por lo tanto no necesita de un modelo existencialista u un esfuerzo profundo de otras instancias para derribar las barreras; solo es necesario crear espacios que promuevan el desarrollo integral y productivo sin dejar de ser competitivos e integradores; lo que conlleva a un modelo de integración total, que otorguen salarios y beneficios desde el primer momento de la incorporación al empleo, minimizando el rechazo y aplicando flexibilidad y real inclusión a lo largo de su vida laboral, para lograr la autonomía del individuo.

Por su parte (Sausa, 2016) os indica que en el Perú hay 532 mil personas que presentan alguna discapacidad auditiva. Hay grupos que podrían mejorar con un audífono, otros que podrían ser operados para recibir un implante coclear un dispositivo electrónico que ayuda a las personas a escuchar, pero la mayoría necesita comunicarse a través del lenguaje de señas, el cual, increíblemente, solo se usa en un colegio especial de nivel primaria y en otro de educación secundaria, en todo el país.

TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES TÉCNICAS Y PRUEBAS SIMÉTRICAS
Leve	Vía telefónica notificación por correo o web	Ubíquese frente a la persona. Pronuncie claramente y despacio. Apóyese en la escritura.  Utilice lenguaje corporal y gesticulación.  Repita la pregunta si es necesario Confirme si el lenguaje fue comprendido	Ubicación a las primeras filas del sitio de evaluación, pronunciación clara, hablar de frente.

Moderada	Mensaje de texto sms/ notificación vía web/apoyo/llamar a un familiar de referencia	Dirijase a la persona directamente, aun cuando esté acompañado de un intérprete.	Interprete de lenguaje de señas y/o acompañante
Profunda		Intérprete de lenguaje de señas y/o acompañante.	

**Figura 9.** Orientación para el proceso de selección de personas con discapacidad Auditiva. Es una herramienta que permite a los empresarios tener bases para realizar entrevistas de trabajo a personas con discapacidad auditiva Ministerio de Relaciones Laborales - CONADIS, 2013. Pág 24.

#### 4.4 Interprete del lenguaje de señas en el Perú.

En el Perú solo existen 23 intérpretes de lengua de señas reconocidos por la Asociación de Intérpretes y Guías de Intérpretes del Perú (Asisep), (...) “En Latinoamérica ya hay nueve países que tienen la profesión de intérprete de lengua de señas a nivel universitario, pero en el Perú estamos muy atrasados” indica (Sausa, 2016).

### 5. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

Hay muchas definiciones sobre el concepto de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE), pero la mayoría de ellas coinciden en que se trata de un enfoque que se basa en un conjunto integral de políticas, actuaciones y programas centrados en el respeto por la ética, las personas, los aspectos sociales y el medio ambiente. El término engloba una amplia variedad de iniciativas de orden económico, social y medioambiental tomadas por las empresas tanto en su dimensión pública como privada, que no se fundan exclusivamente en requisitos jurídicos y que en la mayoría de las veces son de naturaleza voluntaria. (María Cortés; Gómez, Valeriano, 2011)

Por su parte nos dicen (Teresa Garcia; Rafael Domínguez; Jofina Fernández, 2011) que a la hora de facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad una empresa cuenta con la posibilidad de abordar este cometido desde diferentes vías de actuación. Así, puede contratar personal discapacitado, abrir una línea de actuación o de negocio dedicada a la inserción

laboral de este colectivo, colaborar con entidades de especializadas, realizar actuaciones de acción social, o desarrollar productos, mobiliario, enseres o tecnologías acordes a las necesidades de los distintos colectivos y que contribuyan a mejorar su nivel de accesibilidad en el ámbito laboral.

## 5.1 SO 26.000

La ISO 26.000 es una norma internacional que establece los estándares que una organización debiese seguir en materias de sostenibilidad. Esta norma plantea 7 materias fundamentales y la inclusión laboral de personas con discapacidad se vincula con 3 de ellas nos indican (Ramón Alemán., José Townshend., Enock Menéndez., Gisela Giménez., Jonathan Farra.,... Santiago Velázquez., 2013)

- **Gobernanza**

Definir a nivel corporativo las políticas que reflejen el actuar de la compañía en relación a la inclusión.

- **Derechos Humanos**

Asegurar que no se vulneren los derechos de las personas con discapacidad a lo interno de la compañía o en sus áreas de influencia.

- **Prácticas Laborales**

Velar por el respeto y cumplimiento de la normativa laboral respecto a las personas con discapacidad.

## 5.2 Responsabilidad Social Empresarial para la integración de los mercados.

En los últimos años, se ha prestado mayor atención al concepto de Responsabilidad Social Empresarial, definida como la responsabilidad de las empresas frente a las expectativas éticas, legales, sociales y medioambientales de las partes interesadas. La Responsabilidad Social

Empresarial ha sido generalmente una respuesta pragmática a las presiones de los consumidores y la sociedad civil.

Las PYMES representan más del 90% de todos los negocios del mundo y son esenciales en “el camino para salir de la pobreza” en muchos países en desarrollo. Si las demandas de RSE son proteccionistas, culturalmente inapropiadas o excesivamente burocráticas el efecto neto será socavar la subsistencia del Sur. Por otra parte, no debe permitirse que el sector de las PYMES se convierta en una laguna donde florecen las industrias contaminantes y explotadoras. (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial)

## **5.3 Dimensión interna de la RSE.**

### **5.3.1 La Dimensión de las Personas**

En toda empresa los trabajadores son elemento clave alrededor del cual giran las políticas de RSE interna.

Para (Curto, 2012) hay dos ámbitos en especial que toda buena política de Responsabilidad Social Empresarial debería tener muy en cuenta.

- Las políticas de formación y aprendizaje.

La formación técnica y científica y el reciclaje profesional son herramientas que actúan en dos sentidos: por una parte, pueden aumentar la motivación y productividad del trabajador y, por otra, capacitan al empleado para que pueda adaptarse mejor a las cambiantes necesidades de la empresa.

- Las políticas de igualdad, no discriminación e integración de discapacitados.

Posiblemente esta es una de las áreas más reguladas por la

legislación laboral. Sin embargo, su adecuado cumplimiento está lejos de ser el óptimo. El camino a seguir está muy claro: no puede existir discriminación por motivos basados en nacionalidad, sexo, raza o religión, al mismo tiempo que se debe ejercer una discriminación positiva hacia los discapacitados, de tal forma que se facilite su integración dentro de la empresa. Es decir, no se trata de dar el mismo trato a todos los empleados, sino más bien de dar un trato equitativo (justo), atendiendo a la condición de la que cada persona parte, promoviendo así la igualdad de oportunidades. (Curto, 2012).

### **5.3.2 Estrategias para la integración de trabajadores mediante la Responsabilidad Social Empresarial.**

(Lieber, 2011) Expresa que frecuentemente, las empresas no conocen o juzgan mal las necesidades personales de sus empleados. Por otro lado, es realmente difícil descubrir estas necesidades no hay una fórmula donde todos encajen. Sin embargo existen cuatro necesidades fundamentales:

- Crear oportunidades para el desarrollo personal.
- Mejorar la integración del trabajo con la vida personal.
- Conectarse con la empresa.
- Crear un escudo de reputación.

### **5.3.3 Estrategias de Responsabilidad Social para el público interno.**

#### **Atención a la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo.**

Las empresas deben asegurar buenas condiciones de trabajo, salud y seguridad. Es posible avanzar algunos pasos en relación con la ley. Al respecto, es importante comprobar:



- Si la empresa ha definido planes y metas para alcanzar o superar los patrones de excelencia en salud, seguridad y condiciones de trabajo en su sector.
- Si desarrolla campañas regulares y permite el acceso a informaciones relevantes, tendientes a elevar el nivel de conciencia en torno a los temas de salud, seguridad y condiciones de trabajo.
- Si la empresa investiga el nivel de satisfacción de los funcionarios en relación con estos temas, evidenciando las áreas críticas.
- Si establece, con los funcionarios, metas e indicadores de condiciones de trabajo, que son incluidos en la planificación estratégica y divulgada ampliamente.

### **Valoración de la diversidad.**

La opción por valorar la diversidad no debe reflejarse sólo en el discurso de los portavoces empresariales. Las empresas deben combatir todas las formas de discriminación y valorar las oportunidades ofrecidas por la riqueza étnica y cultural de nuestra sociedad. Así, se requiere comprobar:

- Si la empresa prohíbe formalmente prácticas de discriminación, incluso en los procesos de selección y promoción.
- Si mantiene mecanismos formales de recepción de denuncias.
- Si posee normas escritas que prohíben y prevén medidas disciplinarias contra las prácticas discriminatorias.
- Si ofrece actividades de formación y capacitación en torno a esta materia y utiliza indicadores para identificar áreas problemáticas y

establecer estrategias de reclutamiento y promoción.

- Si pone en práctica actividades de valoración de grupos étnicos y culturales poco representados en la organización.

### **Compromiso con el desarrollo profesional y el empleo.**

Es una buena señal si la organización se preocupa por ofrecer a los funcionarios oportunidades de adquisición de conocimientos que les permitan crecer profesionalmente y mantener su perspectiva en el mercado de trabajo. En este aspecto particular, observe:

- Si la empresa mantiene actividades de entrenamiento y capacitación continua, considerando la aplicabilidad de las mismas en el desempeño actual de las funciones del trabajador.
- Si ofrece a todos sus trabajadores becas de estudio para la adquisición de conocimientos universales, independientemente de la aplicabilidad en las funciones actuales que ellos realizan.

### **Gestión Participativa.**

Acerca de este aspecto particular, es fundamental tratar de conocer:

- Si la empresa suministra informaciones, incluso las de carácter económico-financiero, y entrena a los empleados para que puedan comprenderlas y analizarlas.
- Si la empresa prevé la participación de representantes de los empleados en los comités de gestión o en las decisiones

estratégicas y proporciona el entrenamiento necesario para lograr que los trabajadores participen en la formulación de esos procesos.

### **Políticas de remuneración, beneficios y carrera.**

Los cambios en el mundo del trabajo conducen a las empresas a reforzar el compromiso de sus colaboradores y a planificar conjuntamente con ellos políticas de remuneración y beneficios.

En este sentido, conviene verificar:

- Si la empresa busca superar los pisos salariales firmados con los sindicatos.
- Si trata a los funcionarios como recurso y su política de estímulos incluye buena remuneración e inversión en desarrollo profesional,
- de acuerdo con un plan de carrera.
- Si valora las competencias y estimula a los funcionarios por medio del sistema de remuneraciones, invirtiendo en el desarrollo de su carrera, así como en incentivar la adquisición de nuevas habilidades por parte de los trabajadores.
- Si trata a los funcionarios como socios y establece mecanismos para que sus representantes participen en la formulación de políticas de remuneración y beneficios.

### **Compromiso con el futuro de los niños.**

Es importante definir la existencia de un conjunto de condiciones en la empresa que garanticen este aspecto, tales como:

- Si respeta la legislación nacional que regula normativamente las condiciones en las cuales se realiza el trabajo de niños, niñas y adolescentes (LOPNA).
- Si discute internamente la importancia de la educación y las consecuencias del trabajo infantil.
- Si tiene proyectos internos que contribuyen con el desarrollo integral de los hijos de los empleados, estimulando sus competencias técnicas y psico-sociales (ciudadanía, deportes y artes).
- Si actúa en la comunidad en beneficio de niños, niñas y adolescentes.
- Si coordina sus proyectos con otros realizados en la comunidad.
- Si actúa conjuntamente con el poder público para garantizar los derechos de niños, niñas y adolescentes. (Carolina Changas, 2005).

## 6. MYPE EN EL PERÚ

De acuerdo al (Ministerio de la Producción, 2012) indica que la legislación vigente, Texto Único Ordenado de la Ley N° 28015, Ley de la Promoción de la Competitividad Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del

Acceso al Empleo Decente (TUO de la Ley MYPE), define a las micro y pequeñas empresas (MYPE) como aquellas unidades económicas que realizan actividades de producción, extracción o brindan servicios bajo cualquiera de las formas de organización empresarial. Las empresas para ser considerados microempresas deben tener dos características concurrentes: generar ventas anuales no mayores de 150 UIT y contar a lo más con 10 trabajadores. Para ser pequeña empresa deben

generar ventas anuales mayor de 150 UIT hasta 1700 UIT y tener entre 10 a 100 trabajadores.

## 6.1 Asociación Holanda.

La Asociación Holanda nace con la finalidad de ayudar a las personas con pérdida auditiva. Hemos definido grupos meta, entre ellos están los niños sordos en escuelas, profesores y compañeros de aula. Al mismo tiempo trabajadores sordos, sus compañeros y responsables de las empresas donde laboran. Luego los familiares de las personas sordas y su entorno social. Para lograr nuestros objetivos brindamos clases en los centros educativos, lugares de trabajo y clases para toda la familia. (Heijster P. , Asociación Holanda, 2016)

### ○ **Inserción Laboral.**

#### ➤ **Trabajadores sordos**

Con ellos empezó nuestro proyecto. Dar trabajo digno y formal a personas con una discapacidad. Tratar de motivar a ellos para ganarse la vida trabajando. Dar oportunidades a personas para desarrollarse como profesional. Integrarse en equipos de trabajos. Los empresarios que trabajamos con sordos estamos contentos con su desempeño: se ponen la camiseta de la empresa, son lógicos, metódicos y honestos. Con un poco de paciencia puedes crear trabajadores fieles y eficientes. Dado que la educación actual no siempre ha estado enfocado en integración en el mercado laboral todavía estamos organizando talleres y charlas cómo comportarse dentro de un ambiente laboral, como explicarse dentro de grupos de trabajo, planificación familiar, entre otros.

#### ➤ **Los compañeros de los trabajadores sordos**

Comunicación entre compañeros de trabajo es esencial. Dictamos cursos para entender el alfabeto de las señas, mejoramos la

comunicación y por ende la integración con sus compañeros de trabajo Asistimos con traductores simultáneos en reuniones de equipo de varias empresas y damos este servicio en los cursos internos de las empresas. Por lo general este servicio damos durante el primer año de un sordo dentro de una empresa. El siguiente año los trabajadores ya perdieron el miedo y de una u otra manera saben comunicarse entre ellos y logran entenderse y apreciar la calidad de cada uno de los trabajadores.

➤ **Los jefes de cada empresa**

Una cosa es ser compañero de trabajo y otra cosa es ser responsable de la empresa. La comunicación con el empleado es diferente. A los responsables de empresas tratamos de motivar sus trabajadores invertir en comunicación y respeto mutuo, explicamos una sola ventaja tributaria por emplear personas con discapacidad. Tratamos de explicar la parte ética: No hay que pagar propinas a los sordos sino un sueldo mínimo vital oficial con todos los derechos de Ley, sobre todo cuando el personal es eficiente y rentable. (Heijster P. , Asociación Holanda, 2016).

**Tabla 7.**

*Participantes con discapacidad auditiva en la Asociación Holanda, 2015.*

	Edad	Participantes	Actividad	Cantidad
<b>Niños</b>	6 a 12	6	estudiante	3
<b>Adolescentes</b>	12 a 18	8	estudiante	5
<b>Joven</b>	19 a 35	11	Trabaja y estudia	11
<b>Adulto</b>	35 a 50	5	Trabaja	2
<b>TOTAL</b>		30		21

Relación de personas participantes en las diferentes actividades realizadas por la Asociación Holanda.

### III. MARCO CONCEPTUAL

- **ACCESIBILIDAD:** Derecho por el cual se asegura el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Se aplica, entre otras cosas, a:
  - Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo.
  - Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.
  - (Art. 9° de la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad). ). (Informatica, 2014)
- **BUREAU INTERNACIONAL D'AUDIOPHONOLOGIE (BIAP) :** (Oficina Internacional de Audio fonología), está constituido por delegados de sociedades, comités nacionales o regionales de Audio fonología, delegados de asociaciones profesionales internacionales relacionadas con las disciplinas mencionadas en la definición de la Audio fonología, y por miembros asociados. (Bureau Internacional d'Audiophonologie, 2015)
- **CONADIS:** Coordinación del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (MIMP R. d.-D.-2., 2014).
- **DEFICIENCIA:** Problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida. (Informatica, 2014)
- **DISCAPACIDAD:** La discapacidad es una deficiencia física, mental o sensorial, de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. ([www.cedhj.org.mx/cuales/discapacitados.html](http://www.cedhj.org.mx/cuales/discapacitados.html)).

- DISCAPACIDAD FÍSICA: Es la secuela de una afección en cualquier órgano o sistema corporal. (López, 2012).
  
- DISCAPACIDAD SENSORIAL: Dentro de esta discapacidad se encuentran las siguientes:
  - Discapacidad Auditiva.- Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas.
  
  - Discapacidad del Lenguaje.- Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones.
  
  - Discapacidad Visual.- Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación (Ministerio de Relaciones Laborales - CONADIS, 2013)
  
  - EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES: Proceso mediante el cual se promueve la solidaridad comunitaria a fin de que el sistema general de la sociedad deba garantizar que todas las personas con discapacidad puedan tener igualdad de derechos y obligaciones que todas las demás; con derecho a:
    - La protección de la salud y garantías de acceso a los servicios de prevención, asistencia y rehabilitación.
  
    - Derecho a la educación y garantías de acceso, permanencia y promoción educativa.
  
    - Derecho al trabajo y garantías de acceso a un empleo remunerado y a la promoción



profesional.

- Derecho a la protección económica y garantías de acceso a las prestaciones de la Seguridad Social.
  
  - Derecho a la protección social y garantías de acceso a los servicios sociales y a las prestaciones de asistencia social. (Ministerio de Relaciones Laborales - CONADIS, 2013)
- **ESTRATEGIA:** En un proceso regulable, conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. (<http://dle.rae.es>).
  
  - **FEDERACIÓN MUNDIAL DE SORDOS (WFD):** es una organización no gubernamental internacional que representa a unos 70 millones de sordos de todo el mundo. Se estima que el 80% de estos 70 millones de personas viven en países desarrollados, donde las autoridades no suelen estar familiarizadas con sus deseos y necesidades. Las Naciones

Unidas han reconocido a esta organización como ayudante en estos temas, la WFD trabaja con la ONU y sus agencias promocionando los derechos humanos de los sordos de acuerdo con los principios y objetivos de los estatutos de la ONU, la declaración universal de los derechos humanos, y otras leyes generales y recomendaciones de la ONU y sus agencias. (Hilde Hauland, Colin Allen, 2009).

- **INCLUSIÓN:** Significa que las leyes, políticas, planes, servicios, la comunidad, deben adaptarse, planificarse, organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, basado en el respeto y aceptación de las diferencias, capacidades y necesidades que garanticen el acceso igualitario, normalizado y participativo. En definitiva, implica que una sociedad incluyente debe promover la integración social en el marco del respeto de los derechos de las personas, especialmente el derecho a la vida, al desarrollo y a la participación. (Ministerio de Relaciones Laborales - CONADIS, 2013).
  
- **INCLUSIÓN LABORAL:** Políticas que garantizan la plena participación de los trabajadores con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones con los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo físico, emocional e intelectual. (López, 2012).

- **INCLUSIÓN SOCIAL:** los miembros de una comunidad vulnerable acceden a recursos, servicios y oportunidades que les permita potenciar sus capacidades y participar activamente en los procesos económicos y sociales de su comunidad. Para ello la inclusión requiere de condiciones de equidad para que no se limite a una mera presencia formal. (Samuel Villegas, 2015).
- **INTERPRETE DE LENGUA DE SEÑAS:** Es una persona que se ha preparado académicamente, profesionalmente e intelectualmente para ejercer la tarea de convertir las expresiones de una lengua de señas en expresiones equivalentes de un lenguaje oral, y viceversa. Como tal es el vínculo entre la comunidad sorda y oyente, trabaja para eliminar las barreras de comunicación entre ambos grupos, permite el acceso fiel y oportuno a la información mutua, y garantiza el derecho que tienen la comunidad sorda a recibir la información en su propia lengua, que es la condición para su empoderamiento y desarrollo autónomo en la sociedad. (MINEDU, 2014).
- **INTEGRACIÓN:** Es el proceso de incorporar física y socialmente dentro de la dinámica social a las personas que están segregadas y aisladas del contexto comunitario. (Ministerio de Relaciones Laborales - CONADIS, 2013).
- **LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:** Es un tratado de derechos humanos, esto es, un acuerdo internacional entre Estados en el que se establecen derechos humanos y las correspondientes obligaciones de los Estados. (Naciones Unidas, Derechos Humanos, 2014).
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:** Es la integración por parte de las empresas de la preocupación social y medioambiental en las actividades empresariales diarias y en las relaciones con sus 'stakeholders', siempre desde una perspectiva voluntaria (Vives, Corral, & Isusi, 2005).
- **PERSONA CON DISCAPACIDAD.** Es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. (Art. 2° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad) (Informatica, 2014).

## IV. I RESULTADOS

### 1) DIAGNOSIS

#### CUESTIONARIO

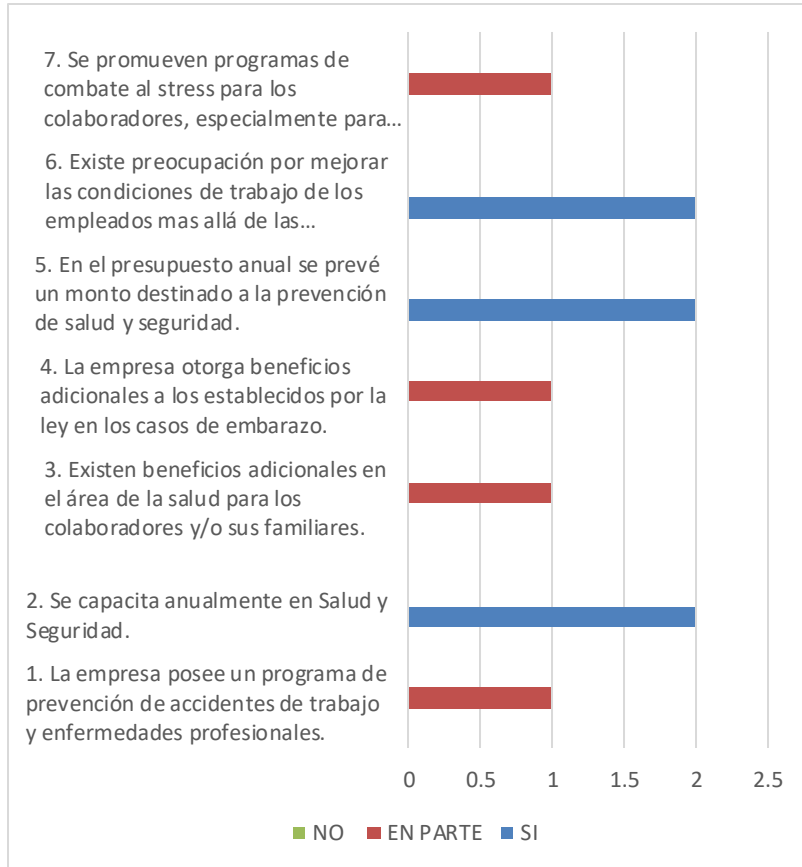
Para analizar la experiencia de la Empresa Heladería Holanda, se elaboró un cuestionario en la Los puntos asignados varían de 0 a 2, donde: "NO" = 0 punto, "En Parte" = 1 punto, "SI" = 2 puntos; con las actividades que la empresa utiliza obteniendo los siguientes resultados en la que se pudo identificar las estrategias que han logrado la integración de personas con discapacidad auditiva dentro del ámbito laboral, en la que se obtuvo.

- La empresa obtuvo el resultado de 1.4358, de acuerdo a los lineamientos del cuestionario se encuentra en el rango de 1.20 a 1.69 .

Lo que indica que la empresa ya asimiló los conceptos de RSE con su público interno y tiene claridad de los compromisos necesarios para una gestión socialmente responsable. Ese compromiso está generando aspectos positivos en su negocio, por medio de una relación más próxima y productiva.

**Tabla 8.**

**Salud, seguridad y condiciones laborales.**



Se destaca la preocupación por las condiciones de trabajo a parte la empresa destinando un presupuesto en prevención de la salud y seguridad de sus colaboradores, además de capacitaciones anuales sobre el tema de seguridad y salud.

En la actualidad el tema de RSE a nivel mundial tiene gran importancia, en especial con su público interno que son los trabajadores la estrategia de salud, seguridad y condiciones laborales destaca dado que el trabajador necesita tener la seguridad en su trabajo, tener una buena salud con las condiciones laborales óptimas para su desarrollo laboral, En tal sentido es importante para las personas con discapacidad auditiva dado que son un sector vulnerable aún ante la sociedad y más en el ámbito laboral

**Tabla 9.**

**Variable de la diversidad**

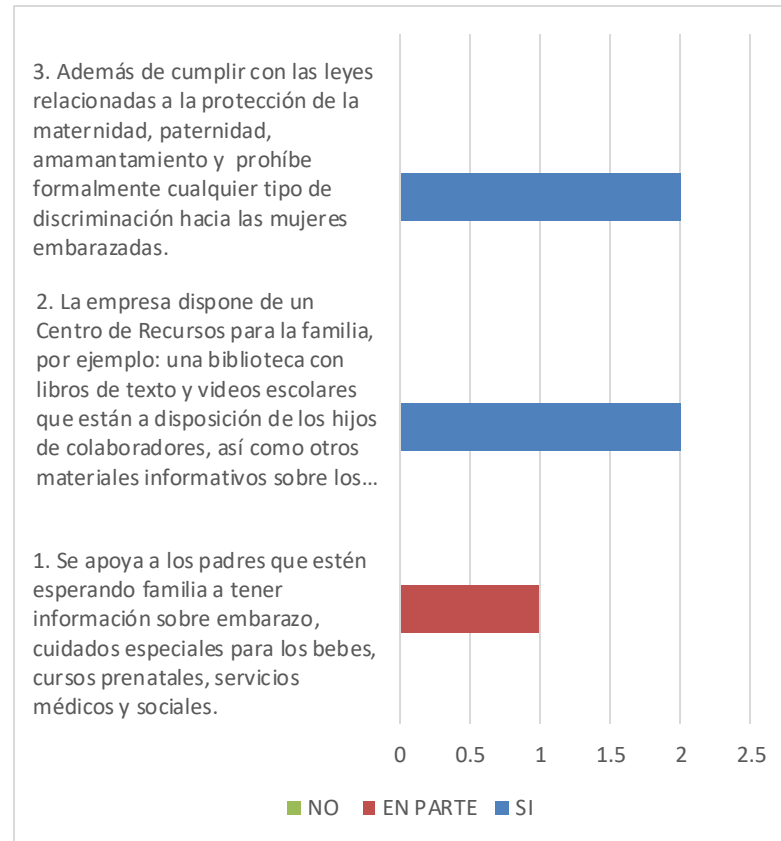


Está estrategia describe los cambios que se han venido dando en el transcurso de los años, en la empresa no sólo se da oportunidad a mujeres sino específicamente a madres solteras. Y son el mejor ejemplo de la integración laboral de las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral de la ciudad de Cajamarca, además de promover su integración en otras empresas y apoyarlos para su desarrollo socio laboral mediante la Asociación Holanda.

Aún tiene que mejorar la política de valoración de la diversidad en un código de conducta, pero la implementación ya está dada y se ejecuta de forma adecuada.

**Tabla 10**

***Compromiso con el desarrollo infantil***

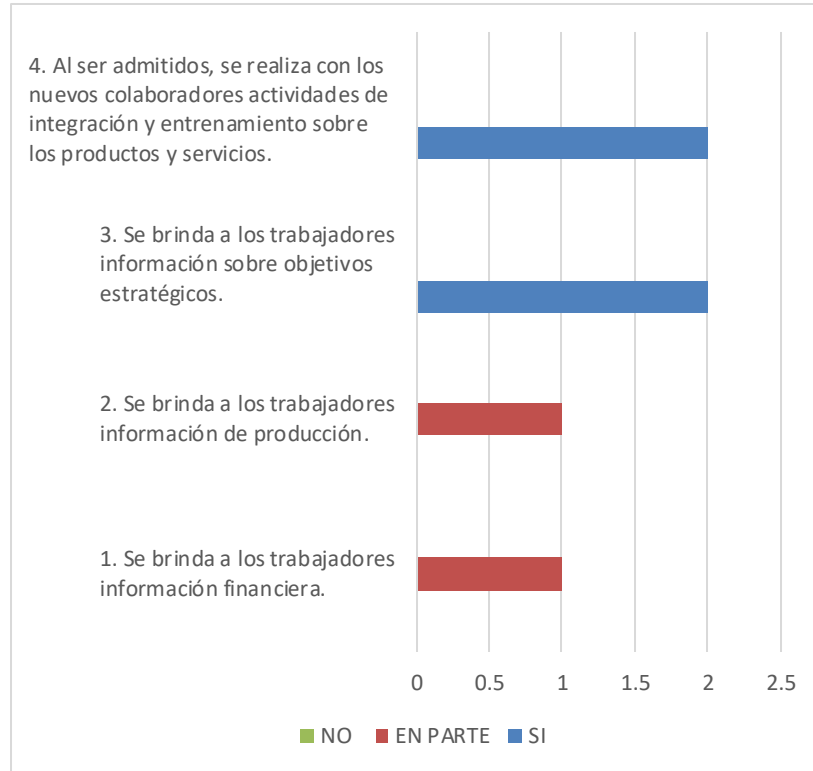


La empresa Heladería Holanda tiene un gran compromiso con el desarrollo profesional de sus colaboradores, dándoles oportunidad de mejorar sus habilidades, mediante capacitaciones grupales e individuales.

Las capacitaciones también se realizan en coordinación con instituciones públicas y privadas que apoyan al desarrollo de las personas con discapacidad auditiva.

**Tabla 11.**

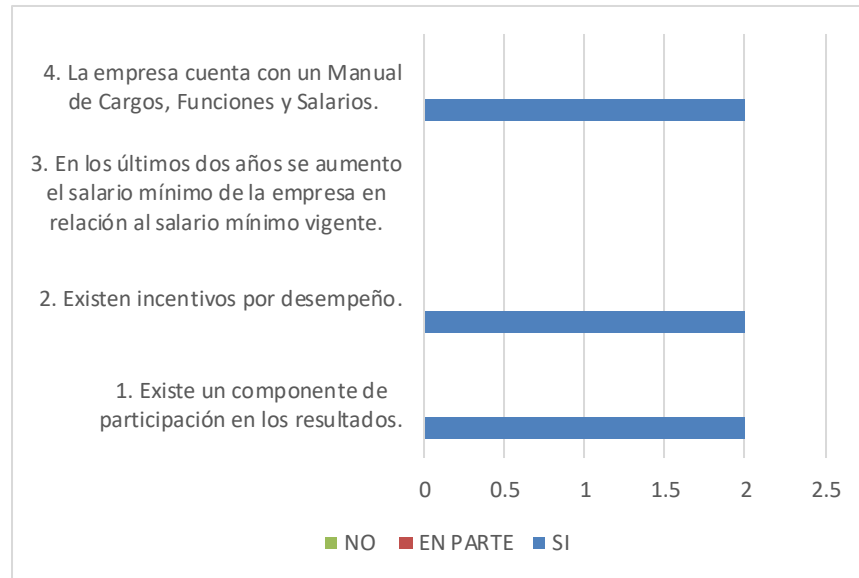
**Gestión participativa**



En la estrategia de gestión participativa está en implementación en los temas de información de producción y financiera, pero ya se ha establecido actividades de integración con los nuevos colaboradores además de brindarles información sobre los objetivos de la empresa.

**Tabla 12.**

***Políticas de remuneración y beneficio.***

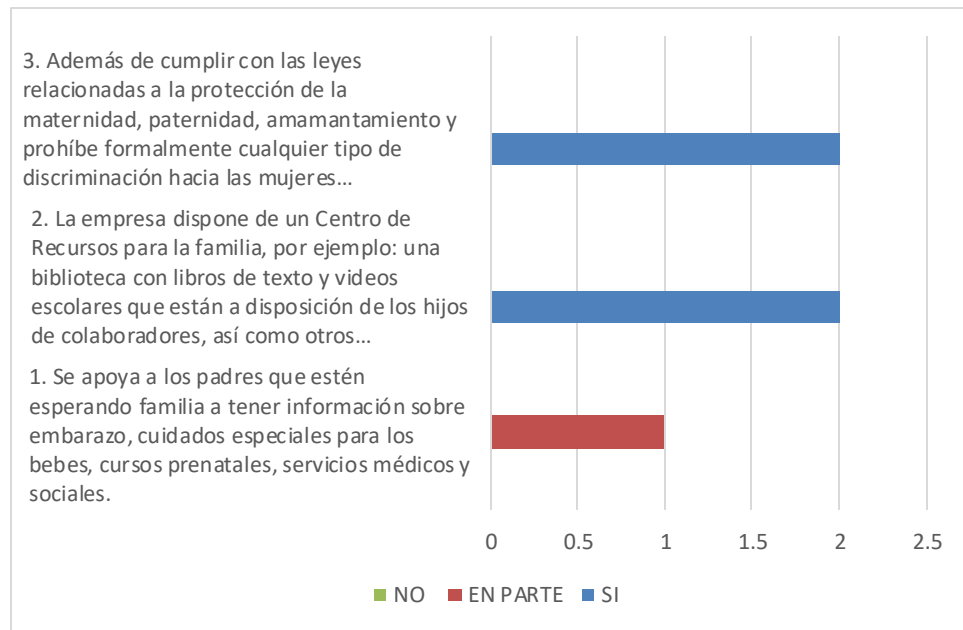


En esta estrategia la empresa cuenta con un componente de participación en los resultados, también existen incentivos por desempeño, además cuenta con un manual de cargos, funciones y salarios, son puntos importantes que ayudan a la empresa a la integración del personal con discapacidad auditiva



**Tabla 13.**

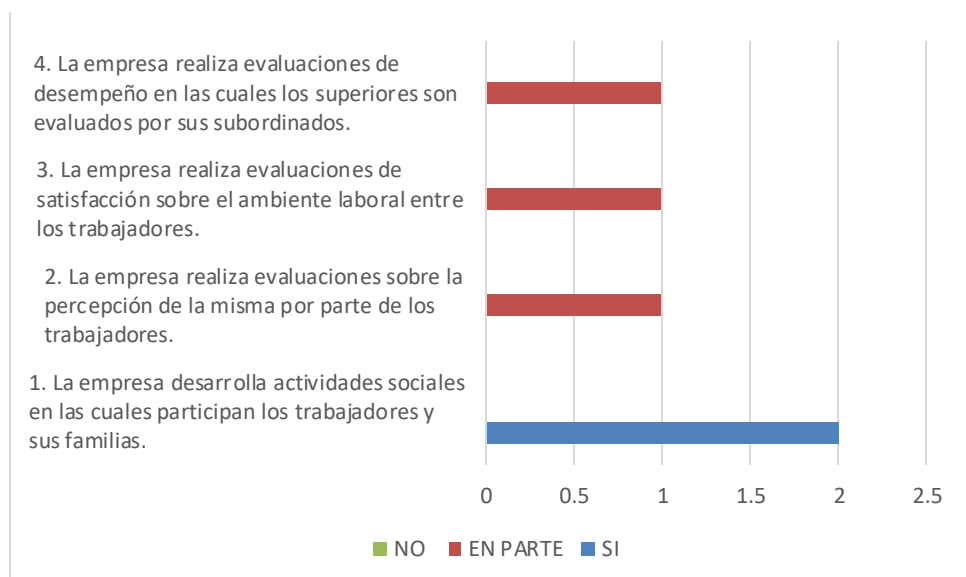
**Compromiso con el desarrollo Infantil.**



La empresa en esta estrategia apoya a sus trabajadores como padres a estar informados, además de contar con un centro de recursos familiares donde los hijos de los trabajadores cuentan con una biblioteca y otros materiales escolares, dado que hay niño que también tiene discapacidad auditiva.

**Tabla 14.**

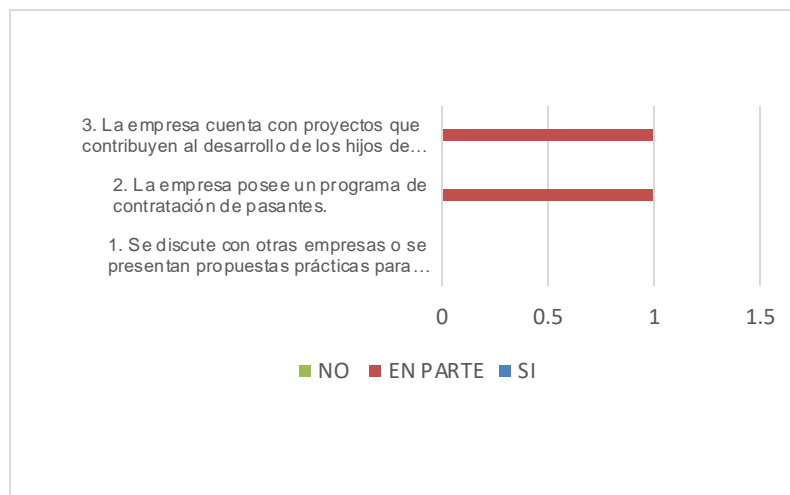
**Clima Laboral.**



El Clima laboral como estrategia está en implementación, aún falta mejorar las evaluaciones de desempeños y percepción de sus trabajadores dado que no es una actividad establecida, pero si hay actividades donde participan los trabajadores con sus familiares que es muy importante para integrarlos más a la empresa y relacionar a los trabajadores con discapacidad auditiva y los trabajadores que no tienen discapacidad.

**Tabla 15.**

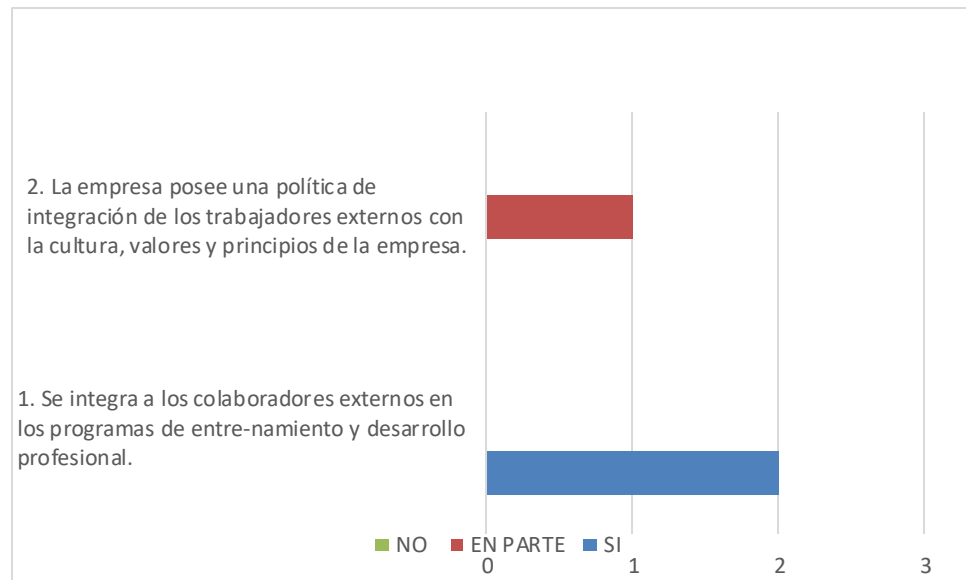
**Compromiso con el futuro de los niños.**



La estrategia de compromiso con el futuro de los niños es un complemento que contribuye en parte al desarrollo de los hijos de los trabajadores, preocuparse por los hijos de los trabajadores existiendo una gran preocupación por su público interior.

**Tabla 16.**

**Relación con colaboradores externos.**

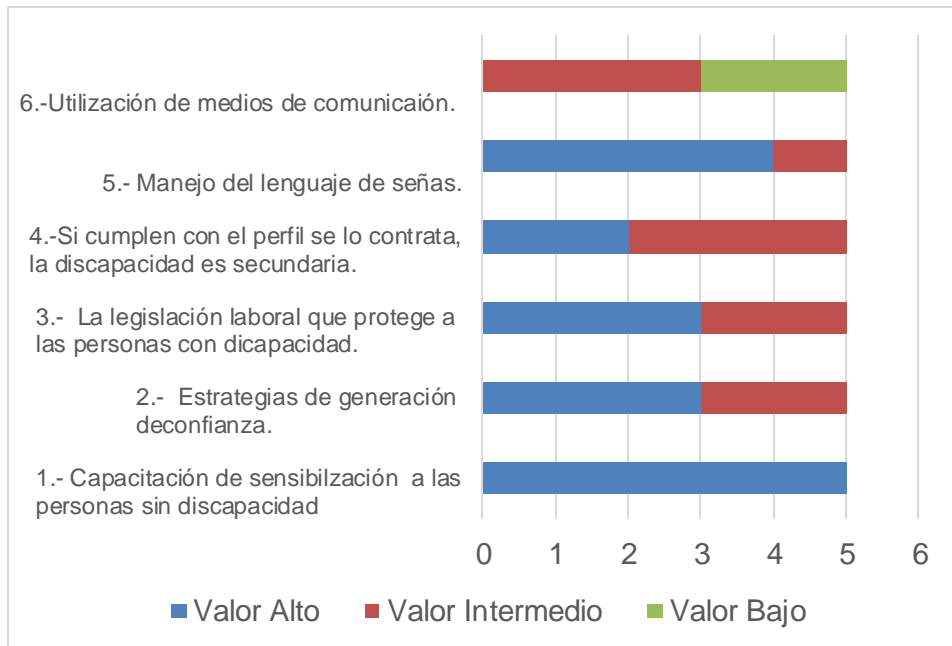


La empresa como es una de las primeras en tener personal con discapacidad auditiva ha logrado integrar a personas con discapacidad auditiva en otras empresas, cada vez que hay alguna actividad que implica el desarrollo de las personas con discapacidad auditiva los integran como personal externo.

**ENCUESTA**

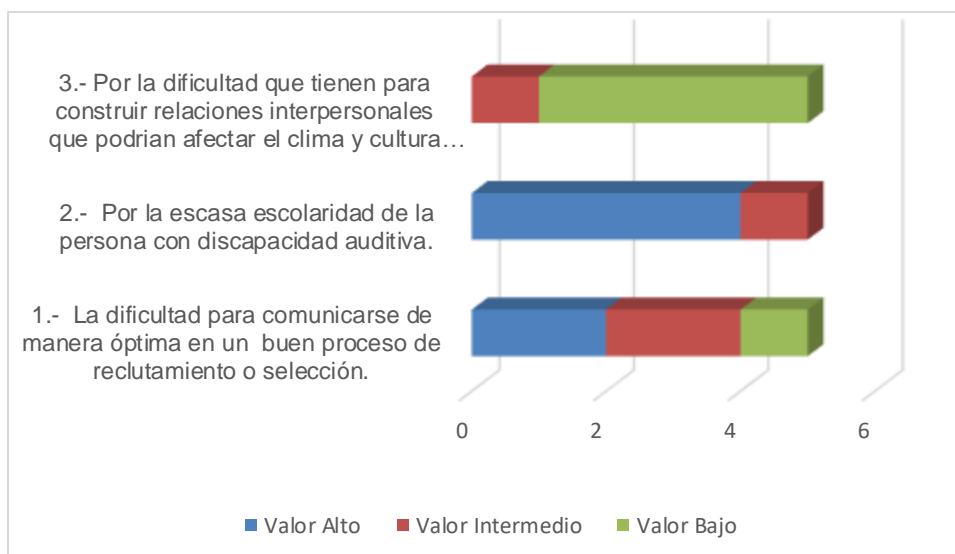
**Tabla 17**

*Acciones que realiza la empresa para integrar a personas con discapacidad auditiva*



**Tabla 18**

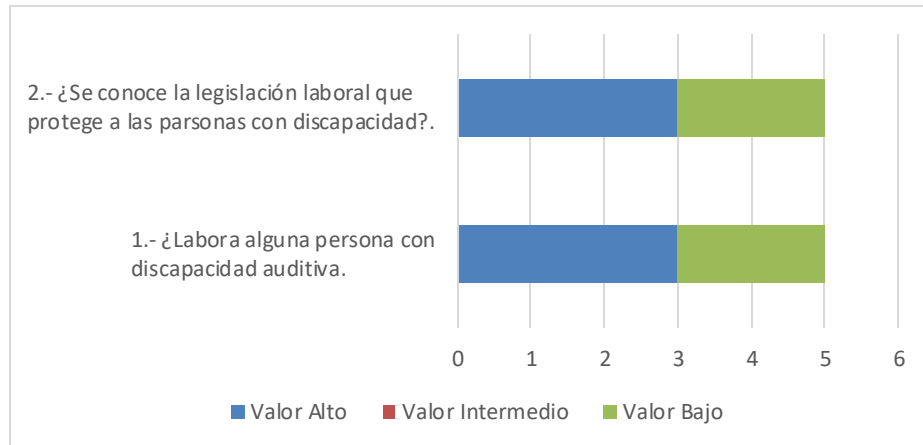
*Causas que limitan la contratación de las personas con discapacidad auditiva*



Detectar las necesidades de capacitación de los actores involucrados para la integración de las personas con discapacidad auditiva en las empresas de Cajamarca.

**Tabla 19**

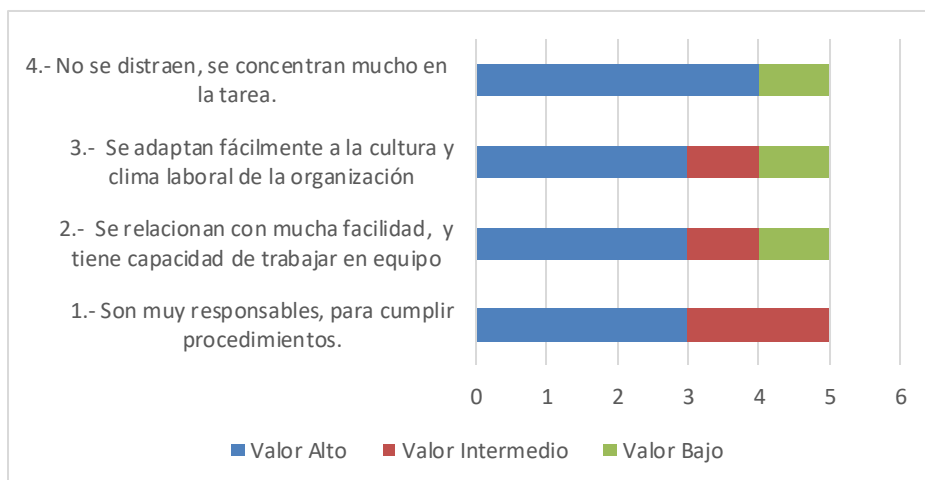
**Consideraciones para contratar a personas con discapacidad**



Experiencias de las empresas al integrar laboralmente a personas con discapacidad auditiva.

**Tabla 20**

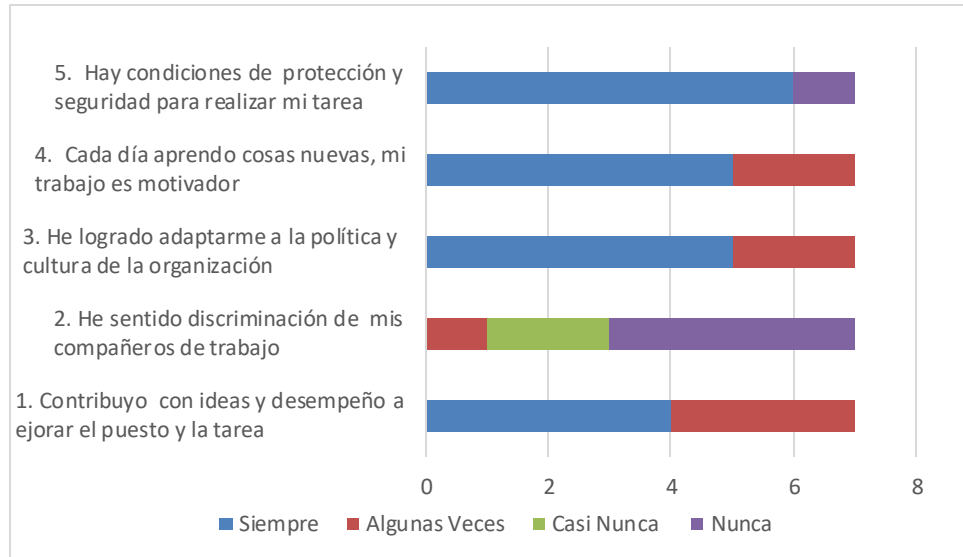
**Fortaleza de las personas con discapacidad auditiva**



## ENTREVISTA

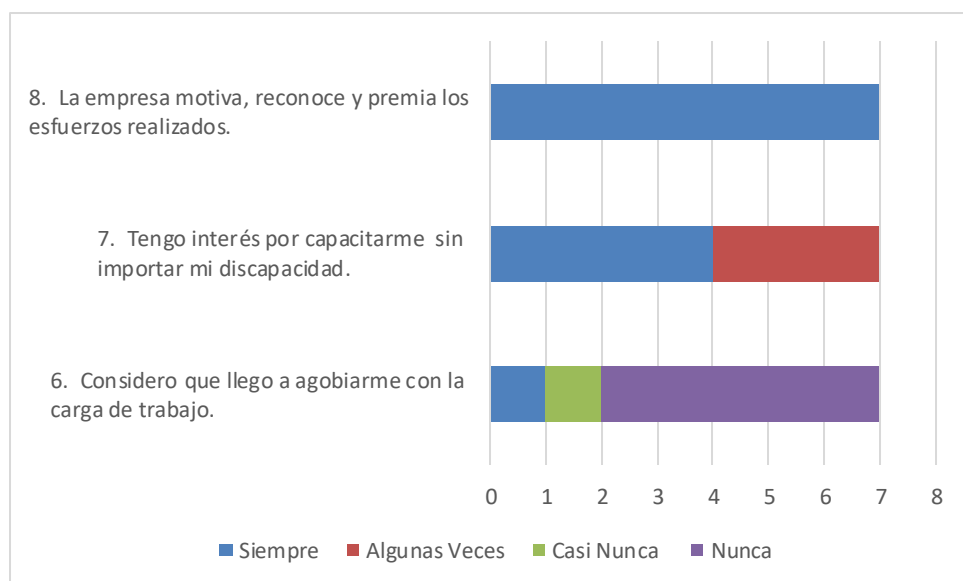
**Tabla 21**

### *Adaptación al trabajo.*



**Tabla 22**

### *Ambiente laboral*



## V. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

En el presente trabajo de investigación, con el cuestionario al dueño de la empresa Heladería Holanda y sus colaboradores, dedicados a la elaboración y venta de helados además de café en la ciudad de Cajamarca, la que integra laboralmente personas con discapacidad auditiva y sin discapacidad; cuenta con 20 colaboradores para año 2015, utilizando Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial.

El desarrollo de la investigación, consistió en primer lugar, conocer cuáles son las estrategias de Responsabilidad Social que utiliza la Empresa Heladería Holanda para lograr integrar laboralmente a personas con discapacidad auditiva, por la cual se realizó un cuestionario al gerente de la empresa.

En consecuencia, al finalizar la investigación, se llegó a identificar que las estrategias de RSE que utiliza la empresa para integrar a las personas con discapacidad auditiva, determinando que si se puede realizar, pero se necesita de la voluntad para implementar las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial en su público interno con las capacitaciones, trabajo en equipo y comunicación, siendo la base para la integración de las personas con discapacidad auditiva, ante ello se propone la ejecución de un Plan de Mejora acorde a los resultados.

**Tabla 23.**

**Plan de mejora.**

DEBILIDADES	PROBLEMAS	ESTRATEGIAS	ACCIONES	¿PARA QUIÉN?	RESPONSABLE	BENÉFICO ESPERADO
Estrategias de RSE para Integración de las personas con discapacidad auditiva	Comunicación	Colaboradores con y sin discapacidad auditiva	Capacitación sobre el lenguaje de señas	Colaboradores	Gerente	Una mejor comunicación
	Nivel educativo para una mejor comunicación	Colaboradores con discapacidad Auditiva	Cursos para mejorar el nivel educativo, lectura y escritura	Colaboradores	Gerente	Mayor integración
	Falta de conocimiento de los empresarios sobre las estrategias de RSE para trabajar con personas con discapacidad auditiva	Información y conocimiento	Dar a conocer las estrategias que integran a las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral	Empresarios	Empresa	Conocer que se puede trabajar con personas con discapacidad auditiva utilizando las estrategias RSE.
	Insuficiente cantidad de personas con conocimiento en el manejo de señas	Capacitar a personas interesadas en el lenguaje de señas.	Capacitación en lenguaje de señas	Personas interesadas	Asociación Holanda	Mayor cantidad de personas con conocimiento en el lenguaje de señas.

Planteamiento de actividades para mejorar las actividades de la empresa Heladería Holanda.



Tabla 24

Cronograma de plan de mejora.

							CRONOGRAMA											
DEBILIDADES	PROBLEMAS	ESTRATEGIAS	ACIONES	¿PARA QUIEN?	RESPON_SABLE	BENÉFICO ESPERADO	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Integración de las personas con discapacidad d auditiva	Comunicación	Colaboradores con y sin discapacidad	Curso sobre el lenguaje de señas	Colaboradores	Gerente	Una mejor comunicación					x	x	x	x	x	x	x	x
	Nivel educativo para una mejor comunicación	Colaboradores con discapacidad Auditiva	Cursos para mejorar el nivel educativo, lectura y	Colaboradores	Gerente	Mayor integración					x	x	x	x	x	x	x	x
	Falta de conocimiento de los empresarios sobre las estrategias de RSE para trabajar con personas	Información y conocimiento	Dar a conocer las estrategias que integran a las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral	Empresarios	Empresa	Conocer que se puede trabajar con personas con discapacidad auditiva utilizando las estrategias RSE.			x				x			x		x
	Insuficiente cantidad de personas con conocimiento en el manejo de señas	Capacitar a personas interesadas en el lenguaje de señas.	Capacitación en lenguaje de señas	Personas interesadas	Asociación Holanda	Mayor cantidad de personas con conocimiento en el lenguaje de señas.					x	x	x	x	x	x	x	x

Fechas propuestas para las actividades de mejoras durante un año.

Tabla 25.

Metodología del plan de mejora.

DEBILIDADES	PROBLEMAS	ESTRATEGIAS	ACCIONES	¿PARA QUIÉN?	RESPONSABLE	BENÉFICO ESPERADO	METODOLOGIA
Integración de las personas con discapacidad auditiva	Comunicación	Colaboradores con y sin discapacidad auditiva	Curso sobre el lenguaje de señas	Colaboradores	gerente	una mejor comunicación	El costo de las capacitaciones está en base a la cantidad de inscritos, por lo general la Asociación no cobra da
	Nivel educativo para una mejor comunicación	Colaboradores con discapacidad Auditiva	Cursos para mejorar el nivel educativo, lectura y escritura	Colaboradores	gerente	mayor integración	Las capacitaciones se realizaran una vez a la semana, sin costo durante los meses de marzo a diciembre.
	Falta de conocimiento de los empresarios sobre las estrategias de RSE para trabajar con personas con discapacidad auditiva	Información y conocimiento	Dar a conocer las estrategias que integran a las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral	Empresarios	Empresa	Conocer que se puede trabajar con personas con discapacidad auditiva utilizando las estrategias RSE.	Charlas de vivencial por parte del dueño de la empresa X, los beneficios alcanzados en su empresa con la contratación de personas con discapacidad auditiva.
	Insuficiente cantidad de personas con conocimiento en el manejo de señas	Capacitar a personas interesadas en el lenguaje de señas.	Capacitación en lenguaje de señas	Personas interesadas	Asociación Holanda	Mayor cantidad de personas con conocimiento en el lenguaje de señas.	Las capacitaciones serán una vez a la semana durante los meses de marzo a diciembre.

**Tabla 26.**

**Presupuesto Tentativo.**

<b>Acciones</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Institución</b>	<b>Costo aproximado en soles</b>	<b>Tiempo</b>
Capacitación en lenguaje de señas al personal	11	Asociación Holanda	40	Mensual
Capacitación en lectura y escritura	7	Asociación Holanda	0	anual
Capacitación en lenguaje de señas a personas interesadas	personas interesadas	Asociación Holanda	40	mensual
Información comunicación y difusión	50	Asociación Holanda	250	mensual
<b>TOTAL S/.</b>			<b>330</b>	<b>mensual</b>

Propuesta económica tentativa para realizar las actividades en la Asociación Holanda.

## VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### A. CONCLUSIONES

- ✓ Se concluyó que las estrategias que utiliza la Empresa Heladería Holanda para contratar a personas con discapacidad auditiva, Cajamarca 2015 son:
  - Salud, Seguridad y condiciones laborales; Valoración de la diversidad; Compromiso con el desarrollo profesional; Gestión participativa; Política de remuneración y beneficios; Compromiso con el desarrollo infantil; Clima Laboral; Compromiso con el futuro de los niños; Comportamiento en los despidos; Plan de retiro; Relaciones con colaboradores externos.
  
- ✓ Se logró Identificar las más importantes estrategias utilizada para integrar a personas con discapacidad auditiva, para la Empresa Heladería Holanda, en Cajamarca, siendo éstas las que dan un soporte para desarrollo de las labores dentro de la empresa.
  - Valoración de la diversidad, que es la que permite la integración de personas con discapacidad auditiva dentro de la sociedad y en un ambiente laboral, siendo la más importante.
  - Compromiso con el desarrollo profesional, brindando la oportunidad de desarrollo e integración no sólo laboral sino también social. Designando montos anuales para las capacitaciones
  - Se concluye sugerir hacer actividades con las estrategias más importantes para la integrar de personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral en otras empresas tomando como ejemplo a la Empresa Heladería Holanda
  - Con una apertura a la Valoración de la Diversidad, en especial a las personas con discapacidad auditiva que permiten su integración laboral.

- El Compromiso con el desarrollo profesional, brindando la oportunidad con capacitaciones, en el lenguaje de señas principalmente.
  
- ✓ Se concluye, además, que las experiencias de las empresas al integrar laboralmente a las personas con discapacidad auditiva en Cajamarca, es positiva, al considerarse que las personas discapacitadas pueden integrarse al clima y cultura organizacional de las empresas, así como considerar, al mismo tiempo, que tienen la capacidad de realizar sus funciones con responsabilidad y relacionarse adecuadamente con sus compañeros de trabajo.
  
- ✓ Lo datos estadísticos denuestan también, que uno de los principales factores para evaluar la integración de las personas con discapacidad auditiva en las empresas de Cajamarca, es la escolaridad con la que cuentan, siendo ésta deficiente, generando dudas en el empresario para contratarlos. Esto aunado al desconocimiento por parte de los empresarios sobre las leyes laborales que respaldan a los trabajadores con discapacidad y que recibirán un beneficio tributario las empresas que incluyan personal con discapacidad en sus compañías.
  
- ✓ Existe una gran necesidad de capacitar a los actores involucrados en la integración de las personas con discapacidad auditiva para que éstas sean contratadas por las empresas de Cajamarca, factor importante identificado por los empresarios, debiéndose considerar como estrategia para lograr una mejor comprensión entre empresario y colaborador con discapacidad auditiva.

## **B. RECOMENDACIONES**

- ✓ Se recomienda que las estrategias que está utilizando la empresa Heladería Holanda deben ser difundidas e implementadas en otras empresas para mayor integración de personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral, y puedan lograr una independencia y desarrollo personal.
  
- ✓ Es recomendable empezar a trabajar con las estrategias de RSE más importantes que son sencillas de implementar dentro de una empresa, teniendo como ejemplo a la Empresa Heladería Holanda que ha logrado integrar a personas con discapacidad auditiva, obteniendo resultados positivos.

- ✓ Se debe de realizar actividades con las estrategias más importantes para la integrar a personas con discapacidad auditiva, en especial capacitaciones, de lenguaje de señas tanto para personas con discapacidad auditiva y para las personas con las que interrelacionan. Se debe de tener en consideración que la mayoría de personas con discapacidad auditiva no tiene una educación adecuada, por lo cual es importante encontrar actividades de acuerdo a sus habilidades.
  
- ✓ Iniciar el desarrollo de las capacidades de las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral, brindándoles una educación inclusiva, para lograr que tengan en un futuro la oportunidad de integrarse laboralmente en empresas de diferentes rubros, con conocimiento y confianza.
  
- ✓ El desarrollo de actividades para mejorar las relaciones intrapersonales de las personas con discapacidad auditiva y los oyentes promoviendo capacitaciones en temas de vital importancia para mejorar el conocimiento del entorno de las personas con discapacidad auditiva.
  
- ✓ Promover el apoyo e involucrar a las empresas de los sectores privado y público en la contratación de personas con discapacidad auditiva, no solamente basados en las leyes y normas, sino en la responsabilidad social empresarial que les compete, teniendo como ejemplos a tomar en cuenta, las experiencias de empresas que ya han trabajado y aún trabajan con personas con discapacidad auditiva en base a la confianza para la contratación de los mismos.

## VII. REFERENCIAS

- (ADEC), A. d. (2009). Manos a la obra. En A. d. (ADEC), *Guía de Implementación de RSE para PyMES* (págs. pp. 15- 29). Asuncion, Paraguay: PROYECTARSE. Gabinete de Responsabilidad.
- Álvarez, R. (2013). *Guía de las buenas prácticas sobre personas con discapacidad*. España , Sevilla, España.
- Alvarez, W. (2013). *La insercion de las personas con discapacidad auditiva*. Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Banco Mundial. (2015). *Discapacidad: Panorama general*. Washington D.C.: Banco Mundial.
- Bureau Internacional d'Audiophonologie. (30 de Noviembre de 2015). *recom biap es.PDF*. Obtenido de *recom biap es.PDF*: [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion- logo/libro\\_biap\\_audiologia.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion- logo/libro_biap_audiologia.pdf)
- Cabello, F. (2009). *Open courseware - Universidad de Murcia*. Recuperado el 2015, de Open courseware - Universidad de Murcia: [http://ocw.um.es/gat/contenidos/fcabello/tema5/tema\\_5.html](http://ocw.um.es/gat/contenidos/fcabello/tema5/tema_5.html)
- Cancino, C., & Morales, M. (2008). *RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL*. Chile - Santiago: Control de gestión y Sistemas de Información de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile.
- Canto, J., López, A., & Estrella, D. (2011). *trabajo y discapacidad. El caso de la discapacidad auditiva*. Iztapalapa, Mexico.
- Carolina Changas, F. P. (2005). *Conceptos Básicos e Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial*. Caracas, Venezuela: Graficas La Bodoniana.
- Cazalla, C. (2005). La desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad un enfoque teórico. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 6 pp 148-162.
- Clara Urteaga. (20 de Mayo de 2008). *INFORME N° 084-2008-SUNAT/2B0000*. Obtenido de *INFORME N° 084-2008-SUNAT/2B0000*: <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/oficios/2008/oficios/i0842008.htm>
- Comision Discapacidad Sociedad Fomento Fabril y Oficina Intenacional del trabajo. (2013). *Estudio: Factores para la Inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Chile - Santiago: Innovacom.
- Constitución Política del Perú*. (1993).
- Curto, M. (septiembre de 2012). *Cuadernos de la Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Coperativo*. Obtenido de Cuadernos de la Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Coperativ: [http://www.iese.edu/es/files/Cuaderno%2016\\_tcm5-85313.pdf](http://www.iese.edu/es/files/Cuaderno%2016_tcm5-85313.pdf)

- de Borja, F. (2011). Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 4, pp. 21- 40 ISSN: 1688-7026.
- Empleo, M. d. (Agosto de 2014). *Situación de la Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo Peruano, 2012*. Lima: MTPE. Obtenido de Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo:  
[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/ENEDIS\\_AGOSTO\\_2014.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/ENEDIS_AGOSTO_2014.pdf)
- Flores, M. (2008). Programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: una experiencia concreta en el Principado de Asturias. *Psychosocial Intervention*, vol. 17, núm. 3., 281-297.
- Forcada, C. (Noviembre,2015). La Inserción de Personas con Discapacidad en el Mercasos Laboral Privado. *INVENIO, Revista de Investigación Académica Universidad del Centro Educativo Latinoamericano*, 85-104.
- Fundacion ONCE. (2009). *RSE-D Guía de Responsabilidad Social Empresariay Discapacidad de la Fundación ONCE*. Obtenido de RSE-D Guía de Responsabilidad Social Empresariay Discapacidad de la Fundación ONCE: <http://www.bibliotecavirtual.info/recursos/guia-de-rse-y-discapacidad.pdf>
- Heijster, P. (2008).
- Heijster, P. (Enero de 2016). Asociación Holanda. (Z. Gálvez, Entrevistador)
- Heijster, P. (Enero de 2016). *Asociación Holanda*. Obtenido de Asociación Holanda:  
<http://www.asociacionholanda.org.pe/index.php>
- Hilde Hualand, Colin Allen. (2009). *Personas sordas y derechos humanos*. Suiza.
- Informatica, I. N. (2014). *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012*. Lima.
- Instituto Nacional de Estadísticay Geografía: Clasificación de tipo de Discapacidad. (2011). *Instituto Nacional de Estadísticay Geografía* . Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticay Geografía :  
[www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresycatalogos/](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresycatalogos/)
- Lamas, H. (2004). Exclusion inclusion de las personas con discapacidad. *La situacion de los discapacitados en el Perú*, pp 242 - 259.
- Ley N°29973. (14 de junio de 2012). Obtenido de Ley N°29973:  
[http://www.upch.edu.pe/vracad/oamra/images/pdf/Ley\\_29973.pdf](http://www.upch.edu.pe/vracad/oamra/images/pdf/Ley_29973.pdf)
- Lieber, A. (2011). La Responsabilidad social Empresarial como Herramienta para la gestión de Recursos Humanos. *CEGESTI- Éxito Empresarial*.
- López, I. (2012). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad*. Mexico.



- Lucia Claux Koechlin; Luis del Águila. (2011). *Inclusion Laboral con Responsabilidad, ¿Cómo contratar a personas con discapacidad intelectual?* . Lima .
- María Cortés; Gómez, Valeriano. (2011). Responsabilidad Social Empresaria en el Ámbito de la Discapacidad (RSE-D) Dimensión, contenido y tendencias en época de crisis. *Colección Barclays Diversidad e Inclusión.*, (5) 102 pp.
- Martínez, J., Alonso, M., & Arriaza, J. (2010). *Manual de atención al alumno con necesidades específicas de apoyo educativo derivadas de discapacidad auditiva.* España: Junta de Andalucía.
- Millas, V. (2005). Integración laboral de personas discapacitadas. *Guía Práctica para empresas*, pp.35.
- MIMDES, D. S.-2. (miercoles de Diciembre de 2006). *MINEDU.* Obtenido de MINEDU: [http://www.minedu.gob.pe/files/2823\\_201204031638.pdf](http://www.minedu.gob.pe/files/2823_201204031638.pdf)
- MIMP- CONADIS. (2015). Obtenido de MIMP- CONADIS: <http://www.conadisperu.gob.pe/resultados-i-encuesta-nacional-de-discapacidad-2012.html>
- MIMP, R. d.-D.-2. (8 de abril de 2014). *Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.* Obtenido de Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo: [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2014-04-08\\_002-2014-MIMP\\_3407.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2014-04-08_002-2014-MIMP_3407.pdf)
- MIMP, R. d.-D.-2.-A. (2014). *Perú- Ministerio de Educación.* Obtenido de Perú- Ministerio de Educación: [http://basicaespecial.minedu.gob.pe/phocadownload/leyes/decreto\\_supremo\\_n\\_002\\_2014\\_ley\\_29973.pdf](http://basicaespecial.minedu.gob.pe/phocadownload/leyes/decreto_supremo_n_002_2014_ley_29973.pdf)
- MINEDU. (30 de Diciembre de 2014). Obtenido de [www.minedu.gob.pe/files/7148\\_201412301448.pdf](http://www.minedu.gob.pe/files/7148_201412301448.pdf)
- Ministerio de la Producción. (2012). MYPE 2011 Estadísticas de la Micro y Pequeña Empresa. En M. d. Perú, *MYPE 2011 Estadísticas de la Micro y Pequeña Empresa* (pág. 81 p). Lima: Solvima Graf S.A.C.
- Ministerio de Relaciones Laborales - CONADIS. (2013). *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.* Ecuador.
- Ministerio del empleo y Seguridad Social. (s.f.). *Estrategia Española de Reesponsabilidad Social de las Empresas.* Obtenido de Estrategia Española de Reesponsabilidad Social de las Empresas: <http://www.observatorio-rse.org.es/Publicaciones/Estrategia%20Espa%C3%B1ola%202014-2020%20de%20Responsabilidad%20Social%20de%20las%20Empresas.pdf>
- Ministerio del trabajo y Producción del Empleo. (2014). *Situación de las Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo Peruano, 2012.* Lima: Ministerio del trabajo y Producción del

Empleo.

Minoli, C. (2008). *Integración de Sordos en el ámbito laboral de empresas privadas. Tesis doctoral.* Argentina.

Murillo, R. (2008). *La inclusión de las personas con discapacidad.* Perú - Lima.

N°28164, ". G. (Octubre de 2011). *MIMP-CONADIS.* Obtenido de MIMP-CONADIS:  
[http://www.conadisperu.gob.pe/web/documentos/legal/gestion/ley\\_general\\_persona\\_discapacidad.pdf](http://www.conadisperu.gob.pe/web/documentos/legal/gestion/ley_general_persona_discapacidad.pdf)

Naciones Unidas, Derechos Humanos. (2014). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.* Nueva York y Ginebra: Publicaciones de las Naciones Unidas.

Ofracio, A. (2013). "Alcances de las obligaciones del Estado peruano sobre derechos humanos de las personas con discapacidad de cara a la promulgación de la Ley General de la Persona con Discapacidad". *Gaceta Constitucional N°61*, pp. 378 - 385.

OIT. (2008). *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas) núm. 159, y la recomendación 168.* ginebra.

OIT. (2010). *Discapacidad en el lugar de trabajo. Prácticas de las empresas.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización de las Naciones Unidas. (2007). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.* Nueva York: ONU.

*Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial.* (s.f.). Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial: <http://www.unido.org/es/que-hacemos/creacion-de-capacidad-comercial/responsabilidad-social-empresarial-para-la-integracion-de-los-mercados.html>

Organización iberoamericana de Seguridad Social. (2014). *"Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica"*. Madrid- España: Edita: Secretaria General de la OISS.

Palomo, J. (2012). *La inserción laboral de las personas con discapacidad.* España.

Pereda, C., Prada, M. Á., & Actis, W. (2012). *Discapacidades e inclusión social.* España, Barcelona: Edicions 62, S.A.

Porter, M., & Kramer, M. (2006). *Estrategia y Sociedad. Harvard Business Review- América Latina.*

Ramón Alemán., José Townshend., Enock Menéndez., Gisela Giménez., Jonathan Farra.,... Santiago Velázquez. (2013). *Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad.* Panamá.

Rodas, C. (2014). *Inserción laboral de las personas sordas en Guatemala.* Guatemala.

Rodas, K. (2014). Integración laboral de personas con discapacidad en actividades productivas de una joyería. *Revista de Ciencia Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*, 5

(1 ) pp- 21.

Rodríguez, R. (2014). *Iniciativa de RSE en el ambito de las PYMES*. España: Depósito legal: M-34275-2014.

Rodríguez, T. (2013). *Acceso Laboral y Discapacidad Auditiva: Estudio de Casos, Tesis Maestral*. España, Almeira.

Samuel Villegas, W. T. (enero - junio de 2015).  
[www.bvcooperacion.pe/biblioteca/bitstream/123456789/2019/1/BVCI0001650.pdf](http://www.bvcooperacion.pe/biblioteca/bitstream/123456789/2019/1/BVCI0001650.pdf).

Obtenido de

[www.bvcooperacion.pe/biblioteca/bitstream/123456789/2019/1/BVCI0001650.pdf](http://www.bvcooperacion.pe/biblioteca/bitstream/123456789/2019/1/BVCI0001650.pdf):

<http://revistas.upc.edu.pe/index.php/sinergia/article/viewFile/408/371>

Sausa, M. (enero de 2016). *Perú 21*. Obtenido de Perú 21: <http://peru21.pe/actualidad/faltan-interpretres-y-colegios-especiales-poblacion-sorda-2229414>

Teresa Garcia; Rafael Domínguez; Jofina Fernández. (2011). *"Responsabilidad Social Corporativa e Integración de Personas en Riesgo de Exclusión Sociolaboral"* . España- Catabria .

Torreblanca, H., & Albert, M. (1999). Integración socio laboral de personas con deficiencia auditiva. *Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante*, 79-91 pp.

Trisotti, C. (2014). *Discapacidad en el empleo y en la ocupación: igualdad, no discriminación y acciones positivas en Europa*. España- Madrid.

Vives, A., Corral, A., & Isusi, I. (2005). *Responsabilidad social de la Empresa en las PyMEs de Latinoamérica*. USA- Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.

[www.cedhj.org.mx/cuales/discapacitados.html](http://www.cedhj.org.mx/cuales/discapacitados.html). (s.f.).

## Anexos

### CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Los indicadores tienen a su vez sub indicadores que se plantean como afirmaciones respecto a las acciones y políticas implementadas por la empresa. Para cada afirmación existen 3 alternativas posibles de respuesta. Se deberá señalar la que mejor describe la acción de su empresa.

Los puntos asignados varían de 0 a 2, donde:

“NO” = 0 punto

“En Parte” = 1 punto

“SI” = 2 puntos

PÚBLICO INTERNO			
<b>Salud, Seguridad y condiciones laborales</b>			
	SI	EN PARTE	NO
1. La empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.			
2. Se capacita anualmente en Salud y Seguridad.			
3. Existen beneficios adicionales en el área de la salud para los colaboradores y/o sus familiares.			
4. La empresa otorga beneficios adicionales a los establecidos por la ley en los casos de embarazo.			
5. En el presupuesto anual se prevé un monto destinado a la prevención de salud y seguridad.			
6. Existe preocupación por mejorar las condiciones de trabajo de los empleados mas allá de las exigencias legales.			
7. Se promueven programas de combate al stress para los colaboradores, especialmente para los que desarrollan funciones mas estresantes.			
SUB TOTAL			
<b>Valoración de la diversidad</b>			
	SI	EN PARTE	NO
1. Existe una política de valoración de la diversidad y no discriminación.			

2. La política de valoración de la diversidad y no discriminación consta en el Código de Conducta y/o declaración de Valores de la empresa.			
3. Existe una política de dar oportunidades a discapacitados.			
4. Existe una política de dar oportunidades a jóvenes.			
5. Existe una política de dar oportunidades a mujeres.			
6. Se promueve la ocupación de cargos gerenciales por mujeres.			
SUB TOTAL			
<b>Compromiso con el desarrollo profesional</b>			
	SI	EN PARTE	NO
1. La empresa prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados.			
2. Apoya económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas relacionadas a la empresa.			
3. Apoya económicamente y/o facilita iniciativas individuales de capacitación en áreas no relacionadas a la empresa.			
SUB TOTAL			
<b>Gestión participativa</b>			
	SI	EN PARTE	NO
1. Se brinda a los trabajadores información financiera.			
2. Se brinda a los trabajadores información de producción.			
3. Se brinda a los trabajadores información sobre objetivos estratégicos.			
4. Al ser admitidos, se realiza con los nuevos colaboradores actividades de integración y entrenamiento sobre los productos y servicios.			
SUB TOTAL			
<b>Política de remuneración y beneficios</b>			
	SI	EN PARTE	NO
1. Existe un componente de participación en los resultados.			
2. Existen incentivos por desempeño.			
3. En los últimos dos años se aumento el salario mínimo de la empresa en relación al salario mínimo vigente.			

4. La empresa cuenta con un Manual de Cargos, Funciones y Salarios.			
SUB TOTAL			
<b>Compromiso con el desarrollo infantil</b>	<b>SI</b>	<b>EN PARTE</b>	<b>NO</b>
1. Se apoya a los padres que estén esperando familia a tener información sobre embarazo, cuidados especiales para los bebés, cursos prenatales, servicios médicos y sociales.			
2. La empresa dispone de un Centro de Recursos para la familia, por ejemplo: una biblioteca con libros de texto y videos escolares que están a disposición de los hijos de colaboradores, así como otros materiales informativos sobre los más variados temas que puedan contribuir al bienestar de la familia.			
3. Además de cumplir con las leyes relacionadas a la protección de la maternidad, paternidad, amamantamiento y guardería, prohíbe formalmente cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres embarazadas.			
SUB TOTAL			
<b>Clima Laboral</b>	<b>SI</b>	<b>EN PARTE</b>	<b>NO</b>
1. La empresa desarrolla actividades sociales en las cuales participan los trabajadores y sus familias.			
2. La empresa realiza evaluaciones sobre la percepción de la misma por parte de los trabajadores.			
3. La empresa realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los trabajadores.			
4. La empresa realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados.			
SUB TOTAL			
<b>Compromiso con el futuro de los niños</b>	<b>SI</b>	<b>EN PARTE</b>	<b>NO</b>
1. Se discute con otras empresas o se presentan propuestas prácticas para combatir el trabajo infantil en su sector de actividad empresarial, o de manera general.			
2. La empresa posee un programa de contratación de pasantes.			

3. La empresa cuenta con proyectos que contribuyen al desarrollo de los hijos de sus empleados, estimulando sus competencias técnicas y psicosociales.			
SUB TOTAL			
<b>Comportamiento en los despidos</b>			
	SI	EN PARTE	NO
1. La situación social del empleado es considerada al momento de su despido.			
2. La empresa acompaña y evalúa periódicamente la rotación de los empleados y tiene una política de mejorar este indicador.			
3. Ante la necesidad de reducción de personal se prevé una comunicación dirigida a los colaboradores que permanecen, sobre las razones que avalan la decisión tomada.			
SUB TOTAL			
<b>Relaciones con colaboradores externos</b>			
	SI	EN PARTE	NO
1. Se integra a los colaboradores externos en los programas de entrenamiento y desarrollo profesional.			
2. La empresa posee una política de integración de los trabajadores externos con la cultura, valores y principios de la empresa.			
SUB TOTAL			

**Puntaje alcanzado / Total de ítems = Puntuación**

## VALORACIÓN DE LOS PUNTAJES OBTENIDOS

**56 / 39 = 1.4358**

Considerando que 2 es el puntaje máximo, se establece una escala del 1 al 5 para calificar el estado del desempeño en RSE; por tanto:

0.40 = 1

0.80 = 2

1.20 = 3

1.60 = 4

2.00 = 5

➤ Hasta 0.80

Su empresa tiene grandes oportunidades de mejorar, pues aún no posee una gestión orientada a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) con su personal.

➤ De 0.81 a 1.19

Su empresa ya realiza acciones en el ámbito de la RSE con su personal. Realice un análisis más detallado del cuestionario verificando en qué temas obtuvo una puntuación más alta y que contribuyó para ese resultado.

➤ De 1.20 a 1.69

Su empresa ya asimiló los conceptos de RSE con su público interno y tiene claridad de los compromisos necesarios para una gestión socialmente responsable. Ese compromiso está generando aspectos positivos en su negocio, por medio de una relación más próxima y productiva.

➤ De 1.70 a 2

Su empresa está bien informada de los temas emergentes de gestión y utiliza la RSE del público interno para alcanzar sus objetivos



### INSTRUMENTO DE LA ENCUESTA A JEFES DE EMPRESAS

Esta encuesta tiene únicamente fines de recolección de información académicos, la información es estrictamente confidencial, no existen respuestas correctas o incorrectas solo describen tendencias; favor responder con absoluta sinceridad y con el mayor cuidado

Nota: debe escoger tres opciones; al responder considere que en la escala 1 es el puntaje que indica mayor valor y 3 respectivamente indica menor importancia para fines estadísticos

Fecha y hora:

Nombre de la empresa:

Nombre del evaluador: Cargo:

#### ¿Qué estrategias sugeriría para insertar a las personas con discapacidad al mundo laboral?

Opciones	Valor		
	Alto	Intermedio	Bajo
1.- Capacitación de sensibilización a las personas sin discapacidad			
2.- Estrategias de generación desconfianza.			
3.- La legislación laboral que protege a las personas con discapacidad.			
4.- Si cumplen con el perfil se lo contrata, la discapacidad es secundaria.			
5.- Manejo del lenguaje de señas.			
6.- Utilización de medios de comunicación.			

#### ¿Cuáles serían las principales causas que usted cree que limitan la contratación de una persona con discapacidad auditiva?

Opciones	Valor		
	Alto	Intermedio	Bajo
1.- La dificultad para comunicarse de manera óptima en un buen proceso de reclutamiento o selección.			
2.- Por la escasa escolaridad de la persona con discapacidad auditiva.			
3.- Por la dificultad que tienen para construir relaciones interpersonales que podrían afectar el clima y cultura organizacional			

¿Qué consideraciones tiene al contratar?

Opciones	Valor		
	Alto	Intermedio	Bajo
1.- ¿Labora alguna persona con discapacidad auditiva?			
2.- ¿Conoce la legislación laboral que protege a las personas con discapacidad ?			

¿Cuáles considera que serían las mayores fortalezas de las personas con discapacidad auditiva?

Opciones	Escala		
	Alto	Intermedio	Bajo
1.- Su responsabilidad, para cumplir procedimientos.			
2.- Se relacionan con mucha facilidad, y tiene capacidad de trabajar en equipo			
3.- Se adaptan a la cultura y clima laboral de la empresa			
4.- No se distraen, se concentran mucho en la tarea.			

INSTRUMENTO DE ENTREVISTA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

Esta encuesta tiene únicamente fines de recolección de información académicos, nadie podrá ser identificado la información es estrictamente confidencial, no existen respuestas correctas o incorrectas solo describen tendencias; favor responder con absoluta sinceridad y con el mayor cuidado

Fecha y hora:

Cargo evaluado :

Nombre de la empresa:

Antigüedad:

Nombre del evaluador:

Identificación de las competencias del trabajador ( Condiciones Internas) compañeros de trabajo				
	Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1. Contribuyo con ideas y desempeño mejorar el puesto y la tarea				
2. He sentido discriminación de mis compañeros de trabajo				
3. He logrado adaptarme a la política y cultura de la organización				

4. Cada día aprendo cosas nuevas, mi trabajo es motivador				
5. Hay condiciones de protección y seguridad para realizar mi tarea				
Identificación de relaciones y condiciones del puesto trabajo (Condiciones Externas).				
	Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
6. Considero que llego a agobiarme con la carga de trabajo.				
7. Tengo interés por capacitarme sin importar mi discapacidad.				
8. La empresa motiva, reconoce y premia los esfuerzos realizados.				

### Estadística de Fiabilidad

Las encuestas fueron determinadas estadísticamente por el Alfa de Cronbach

Para la encuesta a los trabajadores con discapacidad auditiva los resultados fueron los siguientes:

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.946	15

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	23.0000	54.000	0.000	.951
VAR00002	22.7500	47.583	.894	.939
VAR00003	22.5000	47.000	.842	.939
VAR00004	22.5000	47.000	.842	.939
VAR00005	22.7500	47.583	.894	.939
VAR00006	21.5000	47.000	.842	.939
VAR00007	22.2500	40.917	.993	.934

VAR00008	22.5000	47.000	.842	.939
VAR00009	21.2500	54.917	-.157	.958
VAR00010	22.5000	47.000	.842	.939
VAR00011	22.5000	47.000	.842	.939
VAR00012	23.0000	54.000	0.000	.951
VAR00013	22.5000	41.667	.878	.939
VAR00014	22.5000	41.667	.878	.939
VAR00015	22.0000	44.000	.862	.938

#### Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N° de elementos
24.0000	54.000	7.34847	15

En el caso de la entrevista a los jefes de las empresas que han tenido a su cargo la contratación de las personas con discapacidad auditiva.

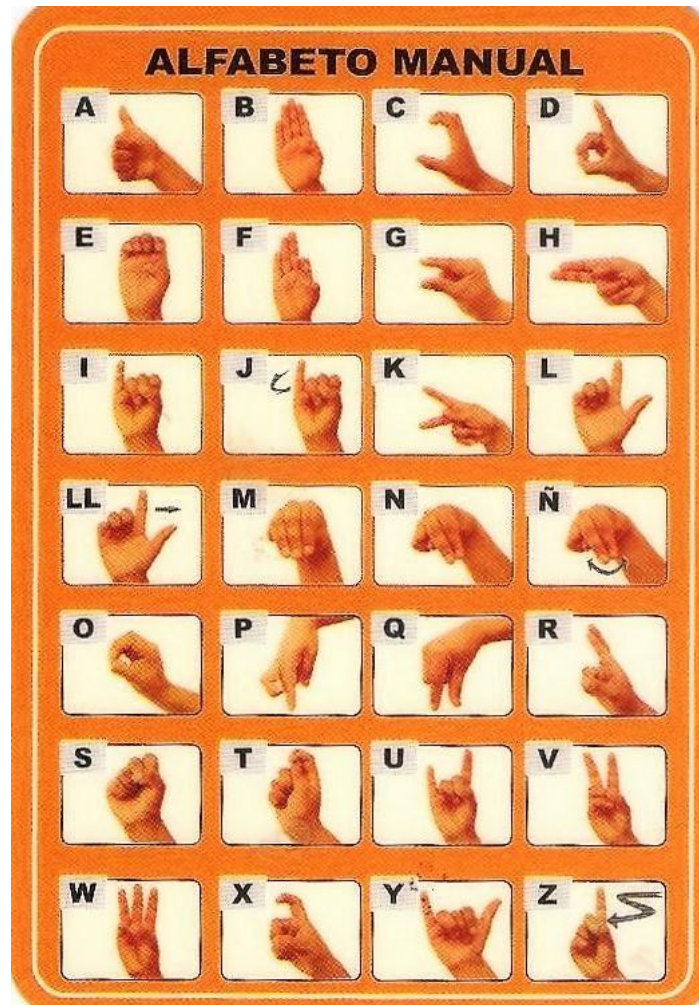
#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
-.313	8

El valor es negativo debido a una covarianza promedio entre los elementos negativos, lo cual viola los supuestos del modelo de fiabilidad.

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	13.5714	3.619	.047	-,384a
VAR00002	11.7143	3.238	-.042	-,343a
VAR00003	13.7143	3.571	.103	-,420a
VAR00004	13.7143	3.571	.103	-,420a
VAR00005	13.5714	2.286	.125	-,778a
VAR00006	11.5714	3.619	-.210	-,061a
VAR00007	13.7143	4.571	-.354	.012
VAR00008	13.4286	4.619	-.394	-,048a

- Manual, abecedario del lenguaje de señas utilizado y difundido por la Asocian Holanda S.A.



➤ Tríptico de la Asociación Holanda.

## EMPRESAS PARTICIPANTES

Uno de los principales objetivos de nuestra Asociación es un mejor desenvolvimiento laboral de personas con discapacidad auditiva. Este objetivo no podemos lograrlo sin el entusiasmo de las pequeñas y medianas empresas cajamarquinas, quienes apuestan por integrar a personas con habilidades diferentes en sus equipos de trabajadores. Las siguientes empresas dan apoyo a nuestra iniciativa.









## ¿Cómo puedes apoyar?

- Difundiendo esta información a familiares y amistades.
- Consumiendo productos de las empresas antes mencionadas.
- Si conoces a alguien con esta habilidad diferente, comunícate con nosotros.

## ¿Quiere saber más?

Vea la película "Manos que hablan"  
-Visita nuestra página web:  
[www.asociacionholanda.org.pe](http://www.asociacionholanda.org.pe)  
o escribenos a nuestro correo:  
[asociacion.holanda@hotmail.com](mailto:asociacion.holanda@hotmail.com)

**SCOTTABANK CUENTA DE AHORROS  
MONEDA NACIONAL  
ASOCIACIÓN HOLANDA  
N°. 722 - 7532996**

## ASOCIACIÓN HOLANDA



### Inclusión Social de la Persona con Pérdida Auditiva





## Asociación Holanda

### ¿Quiénes somos?

La ASOCIACIÓN HOLANDA nace para mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva dando énfasis a temas de Educación y Comunicación.

### ¡Nuestra misión!

- Desarrollar y fortalecer un programa educativo dirigido a incrementar y fortalecer los conocimientos, la estima y autoconciencia de las personas con pérdida auditiva.
- Desarrollar un programa de inserción laboral con asistencia técnica permanente con el fin de beneficiar tanto a empleadores como a los empleados con pérdida auditiva.

### Grupos Meta

Como consecuencia de nuestra experiencia hemos definido **grupos meta** con quienes trabajar:

- Niños sordos en escuelas, profesores y compañeros de aula.
- Los más pequeños para que logren pronunciar y leer los labios.
- Trabajadores sordos, sus compañeros y responsables de la empresa donde laboren.
- Familiares de las personas sordas.

- Hijos que escuchan de padres sordos para que sean traductores simultáneos.
- Asociación de Sordos de Cajamarca.

## ACTIVIDADES

Para cada grupo meta hay actividades distintas orientadas a sus intereses específicos. Con algunos grupos ya hemos avanzado, con otros estamos planificando nuestra intervención para el futuro.

- Clases individuales de logopedia a los niños más pequeños para aumentar sus habilidades.

- Enseñanzas del lenguaje de señas en escuelas y colegios tanto a las personas sordas como a sus compañeros de aula, profesores y familiares, para mejorar niveles de comunicación.
- Participación de profesores en cursos y congresos.

- Buscar e identificar empresas que incorporen a Sordos a formar parte de su personal de trabajo.

- Capacitación e instrucción para sordos trabajadores.

- Traducción simultánea en reuniones de trabajadores dentro de las empresas para mejorar niveles de integración.

- Auto-educación entre jóvenes sordos: Leer, comprender, calcular, para aumentar niveles de conocimiento.

- Cursos de cultura general: Derechos Humanos, planificación familiar, etc.

- Apoyo en trámites de gestión de documentos en distintas Instancias Públicas.

- Participación en eventos deportivos para optimizar la unidad entre los sordos.
- Eventos de carácter Social.

### ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Es evidente que la ASOCIACIÓN HOLANDA, necesita coordinación y apoyo externo para lograr tener impacto en la sociedad de personas con discapacidad auditiva. Por esta razón buscamos de manera constante coordinar con otras instituciones.

- La Asociación de Sordos del Perú.
- El Ministerio de Educación.
- Las escuelas donde intervenimos.
- Las escuelas para sordos en Piura y Lima.
- La Cámara de Comercio.
- Empresas donde trabajan personas con pérdida auditiva.
- El Ministerio de Trabajo.
- La Municipalidad de Cajamarca.
- El Hospital Regional.
- OMAPED
- RENIEC
- ESSALUD
- CONADIS
- La Asociación "Oportunidades Iguales".

- Parte del gran grupo de colaboradores de la Empresa HOLLANDA S.A con Discapacidad Auditiva en sus actividades.



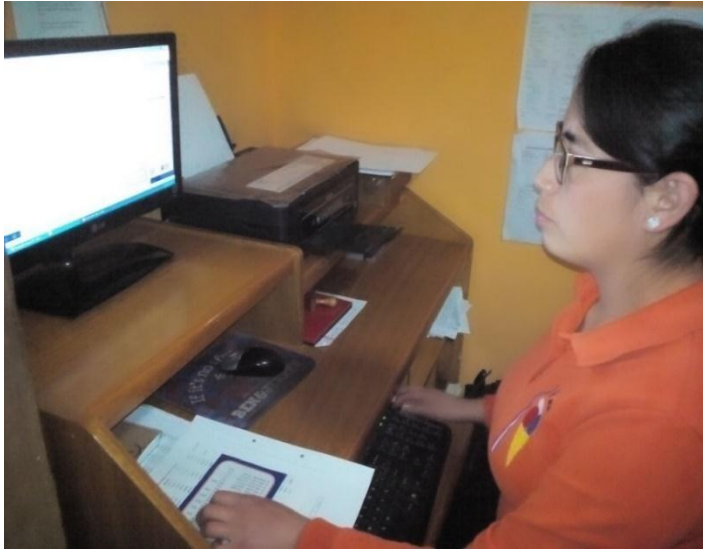
Administradora de la Heladería Holanda

Cocinera en el café “Los Jazmines”



Operador de planta de Helados Holanda





Asistente de RRHH

Cocinera en el café "Los Jazmines"



Operador en planta de Helados de la heladería Holanda y profesor en la Asociación Holanda.



**Asociación  
Holanda**

## SALUDOS

### ► Buenos días



### ► Buenas tardes



### ► Buenas noches



**TU**



**NOMBRE**



**TU**



**D.N.I**



**FAMILIA**

**Mamá**



**Papá**



## LOS NÚMEROS



## LOS ALIMENTOS



- ▶ PAN.
- ▶ HUEVO.
- ▶ LECHE.
- ▶ CAFÉ.
- ▶ ARROZ.
- ▶ AZUCAR.
- ▶ TRIGO.
- ▶ AVENA.
- ▶ JAMÓN.
- ▶ QUESO.

## CAPACITACIONES

