ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA TOULOUSE LAUTREC

INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD COGNITIVA EN LIMA METROPOLITANA

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en (publicidad y marketing digital)

AUTOR:

SEBASTIAN JAVIER CUADRAO GARCÍA
(https://orcid.org/0009-0001-8015-9796)

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en (dirección y diseño publicitario)

AUTOR:

CLAUDIA NICOLE RODRIGUEZ GONZALES
(https://orcid.org/0009-0004-6384-9690)

Asesor

Mgtr. ABEL PONTE SANTOS

(https://orcid.org/000-0001-8313-3180)

Lima-Perú

2024

PAPER NAME

INSERCI%C3%93N LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD COGNITIVA EN LIMA METROPOLITANA - T_INVEST_TURN - CLAUDIA NICOLE RODRIGUEZ GONZALES - SEBASTIAN JAVIER CUADRAO GARC%C3%8DA.docx

AUTHOR

-

WORD COUNT

5256 Words

CHARACTER COUNT

31700 Characters

PAGE COUNT

27 Pages

FILE SIZE

2.8MB

SUBMISSION DATE

May 13, 2024 11:26 PM GMT-5

REPORT DATE

May 13, 2024 11:27 PM GMT-5

11% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 9% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 8% Submitted Works database

Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material

Resumen

La investigación presentada tiene como objetivo generar la inserción laboral para personas con discapacidad cognitiva en Lima Metropolitana. La problemática sobre aquello, refleja una realidad preocupante que demanda acciones concretas y urgentes. La falta de sensibilización, la escasez de programas de capacitación adaptados y la ausencia de ajustes en los entornos laborales son solo algunos de los desafíos identificados. En el estudio de la población se consideró a las personas con discapacidad cognitiva en edades de 20 a 35 años. La estrategia de investigación adoptada se fundamenta en la investigación cualitativa y cuantitativa, así como en el diseño participativo, para comprender las necesidades y desafíos experimentados por individuos con discapacidad cognitiva. Según el resultado se determina que las personas con discapacidad desarrollan talentos y habilidades dentro de diferentes campos, pero el apoyo que existe actualmente y las oportunidades que se les brinda son escasas. Como propuesta de mejora hemos creado el servicio de una plataforma web *TASLI* que emerge como una iniciativa innovadora y esperanzadora. Esta plataforma busca visibilizar los proyectos y emprendimientos liderados por personas con discapacidad cognitiva, facilitando su difusión y promoviendo su independencia económica. Además, establece alianzas estratégicas para garantizar oportunidades laborales justas y adecuadas. Por ello, para lograr un impacto transformador, es necesario un enfoque colaborativo e integral que involucre a todos los actores relevantes, desde el gobierno hasta las empresas y la sociedad en su conjunto; para así poder superar la brecha existente y garantizar una integración laboral auténtica y significativa para las personas con discapacidad cognitiva, beneficiando así a toda la comunidad.

Palabras clave: [*Discapacidad cognitiva; visibilización; plataforma web; empleabilidad; emprendimiento*; *TASLI*]

Labor insertion for people cognitive disabilities in Metropolitan Lima

Abstract

The main purpose of this research is to generate labor reinsertion for people with cognitive disabilities in Metropolitan Lima The problem reflects a worrisome reality that demands concrete and urgent actions. The lack of awareness, the scarcity of adapted training programs and the absence of adjustments in work environments are just some of the challenges identified. In the study population, people with cognitive disabilities aged 20 to 35 years were considered. The research strategy adopted is based on qualitative and quantitative research, as well as participatory design, to understand the needs and challenges experienced by individuals with cognitive disabilities. According to the result it is determined that people with disabilities develop talents and skills within different fields but the support that currently exists and the opportunities provided to them are scarce. As a proposal for improvement we have created the service of a web platform called *TASLI* that emerges as an innovative and hopeful initiative. This platform seeks to make visible the projects and ventures led by people with cognitive disabilities, facilitating their dissemination and promoting their economic independence. In addition, it establishes strategic alliances to guarantee fair and adequate job opportunities. Therefore, to achieve a transformative impact, it is necessary a collaborative and comprehensive approach that involves all relevant actors, from government to business and society as a whole; in order to overcome the existing gap and ensure an authentic and meaningful labor integration for people with cognitive disabilities, thus benefiting the entire community.

Keywords: *[Cognitive disability; visibility; web platform; employability; venture; TASLI]*

Tabla de contenido

Índice de Tablas 5
1. 6
   1.1. 6
   1.2. 6
   1.3. 7
   1.4. 7
2. 8
   2.1. 8
3. 9
4. 10
   4.1. 10
   4.2. 13
      4.2.1. 13
      4.2.2. 13
      4.2.3. 14
5. 15
6. 17
   6.1. 17
   6.2. 17
   6.3. 17
   6.4. 18
   6.5. 18
   6.6. 18
   6.7. 18
   6.8. 18
   6.9. 19
7. 19
8. 21
9. 22
10. 25

1. Índice de Tablas

Tabla 1: *Mínimo Viable.* 26

Tabla 2: *Gasto Mensual.* 26

Tabla 3: *Ingresos.* 27

Tabla 4: *Presupuesto.* 27

1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.Visión panorámica

La inserción profesional de personas con discapacidad cognitiva en Sudamérica ha percibido interés en los últimos años, enfrentando desafíos significativos al momento de integrarse al mercado laboral. Según el Banco Mundial, alrededor de 85 millones de personas con discapacidad residen en tales países. Estos datos indican que este segmento con discapacidad suele estar en un déficit económico, encontrándose 1 de cada 5 en tales condiciones. En dicho caso, se deduce que esta situación es preocupante y destaca la urgencia de cambios significativos en la sociedad. Es vital implementar medidas concretas para superar estas barreras y asegurar oportunidades laborales justas. Esto es crucial no solo desde una perspectiva ética, sino también porque la variedad de habilidades beneficia a toda la comunidad. A pesar de los esfuerzos legislativos como la Ley N.º 29973 en Perú, la cual asegura las garantías laborales de los individuos con discapacidad, persisten barreras las cuales dificultan su participación en el mercado laboral. La falta de sensibilización entre los empleadores, la escasez de programas de capacitación y la carencia de adaptaciones en los entornos laborales son algunos de los desafíos que enfrentan. De lo mencionado anteriormente se concluye que, a pesar de ciertas acciones gubernamentales y de la sociedad civil destinadas a enfrentar estos problemas, aún queda mucho por hacer para disminuir significativamente la brecha entre la equiparación de oportunidades, la inequidad en el ámbito laboral y la marginalización que enfrentan los individuos con discapacidad cognitiva en el país.

1.2.Problema situado

Según datos del INEI (2017), más de tres millones de individuos en el territorio peruano tienen alguna discapacidad, representando el 10.3% de la población. Sin embargo, solo el 30% de los adultos con discapacidad logran emplearse en el sector formal. De acuerdo al reporte del MTPE

(2022), esto ha causado un gran problema de desarrollo, puesto que existe una gran brecha entre el porcentaje de personas discapacitadas con un empleo formal e informal, siendo este último de 87,0%. A pesar de normativas que establecen cuotas de empleo, como señala el MTPE, persisten problemas de desempleo y marginación laboral, especialmente para aquellos con discapacidad cognitiva. La falta de políticas inclusivas y la presencia de estigmas sociales dificultan su plena integración laboral. Asimismo, los entornos laborales en empresas privadas no se encuentran adecuados para brindar un espacio seguro debido a la poca sensibilización que existe hacia las personas con discapacidad cognitiva (Mollo, 2023).

1.3.Posible solución

Para abordar este problema, se ha propuesto la creación de la plataforma web *TASLI*. Esta plataforma permitirá visibilizar proyectos desarrollados por personas con discapacidad cognitiva en talleres ATAPROM, facilitando su difusión y promoviendo emprendimientos independientes. Además, que generará también la opción de realizar alianzas estratégicas para que puedan trabajar con emprendedores y recibir un sueldo según lo que rige el estado peruano por medio de la administración del ATAPROM quienes estarían a cargo de asegurar el cumplimiento de los derechos y ventajas para aquellos implicados.

1.4.Conclusión

En conclusión, la integración profesional de personas con discapacidades cognitivas en el Perú requiere un punto de vista colaborativo e integral. Es fundamental superar obstáculos como la falta de concienciación, la limitada oferta de programas de formación y la carencia de políticas inclusivas. Al colaborar de manera conjunta, se beneficiará tanto este grupo objetivo como también la comunidad en su conjunto al aprovechar su variedad de habilidades.

2. JUSTIFICACIÓN

La investigación tiene como objetivo proponer una iniciativa para beneficiar a personas con discapacidad cognitiva, proporcionándoles oportunidades laborales equitativas en la comunidad peruana. Según datos del INEI (2017), casi la mitad (48,9%) de las personas con discapacidad trabajan de manera independiente o *freelancers.* Asimismo, el propósito principal es diseñar una plataforma de emprendimiento que posibilite a los individuos con discapacidad cognitiva desarrollar habilidades empresariales, generar ingresos y contribuir al mercado laboral. Con la finalidad de implementar un programa de capacitación, mentoría y apoyo financiero para maximizar las oportunidades de éxito. De tal forma, las empresas se beneficiarán al tener acceso al talento diverso. De acuerdo con el Banco Mundial, la inclusión de diversas perspectivas en el lugar de trabajo puede conducir a una mayor innovación y productividad (Banco Mundial, 2019). Al establecer alianzas estratégicas con personas que tienen discapacidad cognitiva, las empresas podrán fomentar la diversidad e inclusión dentro de sus entornos laborales, lo que puede resultar en un ambiente de trabajo más colaborativo, innovador y eficiente; siendo la incorporación de personas con discapacidad en el empleo como una acción de una medida de Responsabilidad Social, la cual tiene gran influencia en la percepción pública de las tiendas por departamento (Otero, 2021).

2.1.Justificación Social

Se reconoce que en el país existen individuos con diversas discapacidades y, a pesar de la presencia de regulaciones destinadas a protegerlos, continúan enfrentando discriminación social en diferentes aspectos de sus vidas. Según un sondeo llevado a cabo por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019), uno de cada tres individuos con discapacidad en Perú ha reportado

experiencias de discriminación, siendo los lugares más comunes donde ocurren: en la calle (28%), hospitales o centros médicos (16%) y lugares de trabajo (públicos, 15%, y privados, 14%). Este grupo con discapacidad se ubica en el cuarto lugar en cuanto a las comunidades más discriminadas. Con base en estos datos, el objetivo es cambiar la imagen que se tiene de aquellos con discapacidad cognitiva, dejando de considerarlas como incapaces y permitiendo que puedan demostrar sus talentos y habilidades, especialmente en el entorno profesional.

Gracias a la labor que viene realizando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al promover la equidad laboral en los ambientes de trabajo, muchas organizaciones tienen más probabilidades de incluir a empleados, mejorando su capacidad para garantizar el acceso y la adaptabilidad laboral para facilitar la realización adecuada de las tareas. Por tanto, el propósito de este estudio es realizar una revisión sistemática de la misión de personas con discapacidad. Dado que los resultados presentados se basan en los aportes y hallazgos encontrados en artículos científicos publicados. (Castellanos y Quintana, 2019)

3. RETO DE INNOVACIÓN

Tras examinar estos datos alarmantes, la meta principal de esta iniciativa es incentivar el progreso de individuos con discapacidad cognitiva al ofrecerles auténticas oportunidades de empleo, crecimiento personal y profesional. En un entorno donde la exclusión laboral y los prejuicios hacia estas personas persisten, este proyecto tiene como objetivo enfrentar estos desafíos estableciendo un entorno laboral inclusivo y de fácil acceso. Esto no solo implica facilitar el acceso a trabajos significativos, sino también mejorar la calidad de vida, promover la autonomía, elevar la autoestima y fomentar una participación en la sociedad. Asimismo, se aspira a modificar las percepciones y actitudes negativas de la sociedad, promoviendo una cultura laboral de inclusión y

diversidad, e impulsar el bienestar y progreso individual y colectivo, beneficiando tanto a este grupo con discapacidad cognitiva como a la comunidad peruana en conjunto.

Luego de haber analizado detalladamente la problemática, se ha identificado una serie de aspectos que requieren una solución creativa y estratégica. Es por ello por lo que se aborda un espacio de oportunidades laborales y visualizaciones de emprendimientos para personas con discapacidad, en donde se podrá reflejar oportunidades laborales, destrezas únicas y talentos diversos. con una herramienta innovadora, *"TASLI: Talentos Sin Límites"*, no solamente se proporcionará un portal de búsqueda de empleo accesible y adaptado, sino que también ofrecerá recursos de capacitación, mentoría personalizada y *networking* con asociaciones/alianzas para personas con discapacidad.

4. SUSTENTO TEÓRICO

4.1.Estudios previos

1. El estudio tiene como objetivo investigar las barreras percibidas por los individuos con déficit cognitivo en la integración al empleo e identificar las alternativas para minimizarlas mediante el derecho a un trabajo digno en Colombia. La investigación presenta un enfoque cuantitativo con la obtención de datos mediante entrevistas a personas con las variables a investigar a profundidad para identificar las barreras y dificultades percibidas, y proponer posibles soluciones. El resultado de esta investigación es que se logró captar sí el sector laboral es amplio y se confirmó que es suficiente para cuidar el ambiente laboral, reafirmando que hay barreras para las personas discapacitadas a pesar de ello. Este antecedente se relaciona a la presente investigación realizada en la aportación de información crucial sobre las barreras

específicas que enfrentan este grupo en la integración al trabajo, informando las estrategias de intervención y políticas públicas. (Martínez y Gómez, 2020)

2. El estudio tiene como objetivo principal guiar la mejora y el diseño de programas de empleabilidad que busquen abordar los requisitos y las demandas dirigidas a personas con discapacidad, así como sensibilizar a la sociedad sobre las brechas que persisten en este ámbito. Sus conclusiones revelaron que las limitaciones educativas están estrechamente ligadas al nivel socioeconómico y a la discriminación hacia ese grupo social. Identificaron que los procesos de inserción laboral pueden servir como capacitación para compensar estas deficiencias estructurales en la educación de personas con y sin discapacidad. Los resultados obtenidos a través de diversos programas implementados indicaron un enfoque en el reclutamiento, selección y accesibilidad laboral, promoviendo así el desarrollo social y económico de este grupo en el sector laboral y productivo del país. Este estudio no solo ofrece un análisis más exhaustivo de las condiciones socioeconómicas de los individuos con discapacidad, sino que también proporciona *insights* valiosos para la identificación de posibles soluciones propuestas por el gobierno peruano. (Hernández, et al., 2019)

3. Esta investigación realizada tuvo como meta evaluar el efecto de la aplicación de políticas de empleo para individuos con discapacidad en empresas. A través del análisis de empresas sujetas a esta normativa, se evaluó el cumplimiento de las cuotas y su efecto de la inclusión laboral. Los resultados obtenidos indicaron que estas cuotas no tuvieron un efecto significativo en las posibilidades de ser contratado en el ámbito laboral formal. Sin embargo, esto proporciona información valiosa sobre la eficacia de

estas políticas, lo que podría orientar la implementación de medidas similares en el contexto peruano. (Jesus, 2023)

4. El objetivo del estudio es calcular el gasto monetario de las discapacidades en los factores de vida de los hogares y participación en los proyectos de ayuda económica. Se investigó que dentro de estos programas tratan de forma incipiente la discapacidad en general, exponiendo una escasa comprensión para la integración de este grupo con discapacidad en sus procedimientos de inscripción, apoyo y continuidad. En el ámbito residencial, se ha establecido que el costo adicional medio es más elevado para los hogares en áreas rurales en contraste con los urbanos, independientemente del modelo utilizado. Se evalúa el costo de la discapacidad dentro de la familia, si tienen residencia propia o si es compartida, y cómo se incluyen en el programa de transferencia monetaria. Esto aplica al proyecto, el cual apoya la oportunidad de tener independencia económicamente. (Abanto, Caro y Ponce, 2020)

5. El presente estudio, tiene como meta forjar una evaluación que identifique los desafíos principales que enfrentan los mecanismos de seguridad social en Latinoamérica y el Caribe con la salvaguardia de los derechos de las personas con discapacidad en el entorno laboral. Asimismo, presenta propuestas de mejora a través de revisión de políticas y programas implementados en los países. Se planteó el apoyo e inclusión de personas discapacitadas en las evaluaciones de trabajo, además de asegurar la accesibilidad y ajustes adecuados para las personas discapacitadas en los lugares de trabajo. Asimismo, desarrollar estrategias incluyentes que brinden capacitación. El hallazgo de este informe fue que los regímenes de seguridad social de los países han

creado herramientas de promoción de la integración de este grupo con discapacidad; sin embargo, falta reforzar el conocimiento de estas, así como espacios de inclusión para preservar los derechos a un trabajo decente. Permite evaluar el resultado de las mejoras realizadas en los demás países, así como desarrollar estrategias incluyentes que permitan a la investigación identificar posibles propuestas de solución mediante capacitación y formación continua. Los resultados obtenidos indican que hay una escasa respuesta a los cupos de empleo sobre la posibilidad de que sean contratados en el sector formal. (Bietti, 2023)

4.2.Marco teórico

4.2.1. Concepto Teórico

En este contexto de innovación, se ha creado un entorno para fomentar la integración laboral y resaltar el potencial emprendedor de individuos con discapacidad cognitiva. A través de asociaciones con entidades de apoyo y empresas privadas, estas personas tienen la oportunidad de demostrar sus capacidades de manera significativa. La propuesta de una plataforma web especializada, como *TASLI*, representa un paso crucial hacia la visibilización y promoción de los proyectos liderados por personas con discapacidad cognitiva. Esta plataforma no solo ampliará su alcance y facilitará colaboraciones con emprendedores, sino que también abordará los desafíos persistentes de desempleo y marginación laboral señalados por instituciones como el INEI y el MTPE.

4.2.2. Características y etapas recomendadas para implementar la solución.

1. **Sensibilización y Capacitación:**

- Se propone llevar a cabo programas de sensibilización destinados tanto a empleadores como a la población en general, con el fin de incrementar la conciencia de la relevancia de la integración laboral de este grupo con discapacidad cognitiva.

- Es fundamental proporcionar formación tanto a empleadores como a compañeros de trabajo para dotarlos de las habilidades y el entendimiento requeridos para colaborar de manera eficiente con personas que tienen discapacidad cognitiva.

2. **Desarrollo de Instrumentos y Medios:**

   - Se plantea crear herramientas y materiales adaptados a grupos con discapacidad cognitiva. En tal este sentido, la plataforma *"TASLI: Talentos Sin Límites"* representa una solución innovadora que no solo ofrece un portal de búsqueda de empleo accesible y adaptado, sino que también proporciona recursos de capacitación, mentoría personalizada y *networking* con asociaciones/alianzas para personas con discapacidad cognitiva.

3. **Seguimiento y Evaluación Periódica:**

   - Implementar sistemas de seguimiento y evaluación posibilitará la valoración del efecto de las iniciativas de integración laboral y hacer modificaciones según sea necesario para garantizar su eficacia y viabilidad a largo plazo.

   - Es crucial contar con la retroalimentación continua de individuos con discapacidad cognitiva y otros participantes clave en el proceso, ya que esto permite ajustar las intervenciones según sus necesidades y experiencias particulares.

4.2.3. Relevancia

El enfoque integral y de colaboración se basa en la necesidad de superar varios obstáculos que restringen las oportunidades de empleo en este sector. Uno de los principales desafíos es la insuficiencia de conciencia en la sociedad peruana acerca de las habilidades y capacidades de este grupo, lo cual requiere campañas y programas educativos para abordarse adecuadamente. Además, la carencia de iniciativas de formación ajustadas según las necesidades individuales de estas personas dificulta su preparación para el mercado laboral, lo que destaca la importancia de desarrollar iniciativas inclusivas y participativas en este aspecto. También es crítico abordar la falta de políticas inclusivas y una legislación sólida que garantice la protección de los derechos laborales de este grupo en situación de vulnerabilidad. La promulgación y ejecución efectiva de leyes que fomenten la inclusión laboral, junto con la contribución entre las autoridades gubernamentales, las organizaciones de la sociedad civil y el sector privado, para abordar estos desafíos. Solo a través de un esfuerzo conjunto y coordinado se puede lograr una verdadera y equitativa integración laboral para las personas con discapacidad cognitiva, aprovechando así su diversidad de habilidades para el beneficio de toda la comunidad.

5. BENEFICIARIOS

El arquetipo del cliente, el cual se identifica con las personas con discapacidad cognitiva, presenta una variedad de características y necesidades que deben ser consideradas dentro de la integración ocupacional del grupo objetivo con discapacidad. La cliente, identificada como María López, es una joven empleada de 30 años con trastorno del espectro autista, la cual ha enfrentado numerosos desafíos en la vida, pues ha sufrido de incomprensión y estigmatización a lo largo de su búsqueda laboral y de independización. Sin embargo, a pesar de las dificultades que ha enfrentado debido a su discapacidad, su resiliencia y determinación le han permitido encontrar un trabajo con un ambiente que le permita expresarse sin ser juzgada por su discapacidad. Asimismo,

ella ha enfrentado situaciones donde su ambiente de trabajo no ha sabido actuar ante posibles situaciones sociales o emocionales que le hayan causado molestia o un episodio de sobreestimulación o *meltdown.* Por ello, ella busca y necesita un entorno que la comprenda y respete sus necesidades individuales, incluyendo sus necesidades sensoriales. Un ambiente comprensivo y equipado que pueda ayudarla ante estas situaciones para sentirse valorada, logrando así potenciar sus habilidades y aportar de manera innovadora y significativa para la empresa.

En el procedimiento de incorporación laboral de sujetos con discapacidad cognitiva, diversos actores directos e indirectos desempeñan roles específicos para facilitar su acceso al empleo. Las asociaciones de apoyo para personas con discapacidad cognitiva juegan un papel crucial al ofrecer programas de capacitación adaptados a las necesidades individuales, así como servicios de orientación laboral y apoyo emocional. Por otro lado, las empresas privadas desempeñan un rol fundamental al proporcionar oportunidades laborales inclusivas, implementando ajustes razonables en el lugar de trabajo y promoviendo una cultura organizacional de diversidad e inclusión. Además, los actores indirectos como el CONADIS, OMAPED, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, y el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, trabajan en conjunto para formular políticas inclusivas, brindar asistencia técnica y financiera, y garantizar el cumplimiento de normativas relacionadas al tema. Esta colaboración entre diferentes actores permite crear un entorno laboral más accesible, equitativo y favorable en el mercado laboral.

El proyecto cuenta con tres beneficiarios. Los beneficiarios en principio serían las personas discapacitadas cognitivas ubicadas en Lima Metropolitana, las cuáles estarían beneficiadas por medio de la plataforma con diferentes talleres, propuestas laborales y espacios de emprendimiento.

Los segundos beneficiarios son las diferentes asociaciones de apoyo que brindan talleres de capacitación y asesoramiento a personas con discapacidad cognitiva. Entre ellas, la asociación ATAPROM, la cual brinda asistencia y servicio a personas adultas con discapacidad cognitiva; esta asociación está ubicada en el distrito de Santiago de Surco y pertenece a la industria de servicio social.

Los terceros beneficiarios son los emprendimientos y empresas en general, las cuales se benefician con el talento y mano de obra de las personas discapacitadas que requieran en su área, el lugar a desempeñarse es presencial o de manera remota y la industria mayoritaria sería la textil, maderera y artística, entre otras.

6. PROPUESTA DE VALOR

6.1.Propuesta de valor

Un entorno tecnológico de empleabilidad y emprendimiento para personas con discapacidad cognitiva que brinda el servicio de empleabilidad para discapacitados y permite la difusión de sus talentos por medio de servicios.

6.2.Segmento de clientes

Personas identificadas con alguna discapacidad cognitiva de Lima Metropolitana de 25 a 40 años.

6.3.Canales

Los canales son: Google Play, Apple Store, Huawei Store, Google Chrome, Internet Explorer y Safari. Estos mismos permiten que sea una plataforma funcional en su totalidad para todos los tipos de navegadores y dispositivos.

6.4.Relación con los clientes

El objetivo con el cliente es de empatía, dinamismo, facilidad de entendimiento, relación emocional, relación a largo plazo, acompañamiento, comprensión, compromiso. De este modo el enfoque es en las necesidades del usuario.

6.5.Actividades clave

Se identificaron tres actividades clave, las cuales se tomaron en cuenta para realizar en el proyecto: La creación de un sitio web diseñado para usuarios con discapacidad cognitiva, creación de la identidad visual de la página y la creación de redes sociales.

6.6.Recursos clave

Los requerimientos para la propuesta son: Especialista en diseño gráfico, Especialista en programación y desarrollo, Administrador, Especialista en Marketing Digital, Especialista en ventas y atención al cliente y Soporte de servidores web.

6.7.Aliados clave

Se presentan tres aliados claves en la propuesta, Las asociaciones de apoyo social, entre ellas la Asociación de Talleres Protegidos Monterrico (ATAPROM), empresas privadas y emprendimientos inclusivos.

6.8.Fuentes de ingresos

Se evaluó el ingreso económico de inversores, ferias de talento, empresas peruanas asociadas, publicidad en la web, publicidad en redes sociales, talleres presenciales.

6.9.Presupuestos

En el presupuesto estimado para el equipo a trabajar en web, se encuentra el Diseñador UX - UI con un costo de S/2500 mensual o por proyecto, el Programador web con un costo de S/3000 mensual o por proyecto, el Diseñador Gráfico con un costo de S/2500 mensual o por proyecto, el Especialista en Marketing con un costo de S/2800 mensual o por proyecto y el Dominio y Hosting con el costo de $100 anual. En el presupuesto estimado para los materiales, se encuentran computadoras con un costo de S/4000, celulares con un costo de S/3500 y cámara con el costo de S/7000.

En el presupuesto para mantenimiento se contempla la gestión de relaciones con el cliente (CRM) con un costo de $36 mensual, publicidad por correo y correo corporativo con un costo de S/169, Publicidad con un costo de S/600 mensual, Personal de mantenimiento web con un costo de S/2500 y Soporte técnico con un costo de S/ 200 . En el presupuesto financiero se considera un 15% de interés anual con un préstamo de S/.15,000, un presupuesto propio de S/3,000, previas donaciones únicas con un costo de S/.100 y donaciones mensuales de S/60. Luego, en los accionistas, se considera un 10% con un interés de 10,000. En el presupuesto de difusión observamos a los administradores de las comunidades en línea y pago de pauta en RRSS con un costo de S/1,200. (Ver tablas 1-4)

7. RESULTADOS

Para verificar el cumplimiento del desafío de innovación, se analizaron los logros obtenidos con relación con los objetivos y etapas establecidas a lo largo de la investigación. En primer lugar, se puede destacar el éxito de *TASLI* como plataforma de servicio de empleabilidad para personas con discapacidad cognitiva. pues esta fue desarrollada en conjunto con personas discapacitadas, especialistas y familiares. Asimismo, esta plataforma está diseñada con el objetivo de visibilizar y promover proyectos y emprendimientos desarrollados por personas con discapacidad cognitiva; de modo que no solo permite la difusión de iniciativas inclusivas y únicas, sino que también proporciona programas de capacitación y talleres a las personas que desean iniciar su vida laboral desde una empresa o de manera propia, contribuyendo a la integración laboral y desarrollo personal de este grupo de personas a la sociedad peruana. Otro objetivo alcanzado, fue establecer alianzas con asociaciones de apoyo a personas con discapacidad cognitiva, empresas y emprendimientos inclusivos, los cuales aportan significativamente al objetivo de la propuesta ampliando así de manera potencial su alcance. Estas alianzas son fundamentales, pues permiten consolidar un entorno de apoyo y garantizar la sostenibilidad de la propuesta a largo plazo. Sin embargo, es importante reconocer que se han identificado objetivos que no han sido logrados en su totalidad. Esto a consecuencia de falta de evaluación continua y resultados limitados que restringieron la capacidad de comprender en su totalidad el impacto del proyecto y realizar ajustes necesarios en función a los resultados obtenidos para un logro total de la propuesta.

En síntesis, aunque *TASLI* ha alcanzado significativos logros en su misión de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva, su evolución requiere un enfoque renovado en la evaluación y adaptación constante para materializar plenamente su potencial transformador.

8. CONCLUSIONES

La integración laboral de personas con necesidades especiales cognitivas en el Perú requiere un enfoque colaborativo y comprensivo que supere los desafíos actuales. Esto implica aumentar la conciencia social, mejorar la oferta de programas de formación y establecer políticas inclusivas. Al trabajar de manera conjunta, el gobierno, el sector privado y la sociedad pueden facilitar una integración laboral justa y auténtica, aprovechando plenamente el potencial y las habilidades diversas de este grupo demográfico para el beneficio de la comunidad en su conjunto. La creación del servicio de la plataforma *TASLI* representa un paso significativo hacia la consecución de los objetivos planteados para abordar el problema de la integración laboral de personas con discapacidad cognitiva.

El marco teórico traza una ruta clara para abordar la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva en Perú. Destaca la necesidad de sensibilizar a empleadores y sociedad, así como de capacitarlos para una interacción efectiva con este grupo. Además, enfatiza el desarrollo de herramientas específicas y recursos adaptados para facilitar su inserción en el mercado laboral. Resalta la importancia de establecer sistemas de monitoreo y evaluación para asegurar el éxito a largo plazo de las estrategias implementadas. Por otro lado, el proyecto surge como una luz de esperanza en medio de la exclusión y los prejuicios. No se limita a buscar empleo, sino que crea un entorno inclusivo y accesible que fomenta el crecimiento personal y profesional. Al desafiar percepciones negativas, promueve una cultura laboral que celebra la diversidad. La herramienta *"TASLI: Talentos Sin Límites"* se erige como un puente hacia un futuro más equitativo, al proporcionar no solo oportunidades de empleo adaptadas, sino también recursos de capacitación y

redes de apoyo que empoderan a las personas con discapacidad cognitiva para ser agentes activos de cambio en la sociedad.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abanto, P., Caro, A. y Ponce, A. (2020). Condiciones de vida e inclusión en los programas de transferencias monetarias. [Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Gestión de la Inversión Social, Universidad del Pacífico].

Repositorio de la UP. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3255/AbantoPaul_Tesis_maestria_2020.pdf?sequence=1.

Banco Mundial (2019). *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo.* Cuadernillo del "Panorama general", Banco Mundial, https://documents1.worldbank.org/curated/en/767331554985479543/pdf/Main-Report.pdf

Bietti, M. (2023). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe. [Documento de proyecto Naciones Unidas]. Repositorio de la CEPAL. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content.

Castellanos, A., Quintana, P. (2019) La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3, (30). https://www.redalyc.org/journal/5732/573263329007/573263329007.pdf

Hernández, J., Hernández, M. y Vives, D. (2019). La discriminación en los procesos de selección laboral: el caso de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana. [Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Gestión de la Inversión Social, Universidad del Pacífico]. Repositorio de la UP. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2087682/Estudio%203%20%7C%20Inserci%C3%B3n%20laboral%20pcd.pdf.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017), *Perfil Sociodemográfico de la población con discapacidad.* [Estudio de Organismo técnico especializado] Recuperada de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf

Jesus, G. (2023). Efectos de la implementación de una ley de cuotas de empleo para personas con discapacidad, en Perú del año 2014 al 2019. [Trabajo de investigación para optar al grado de bachiller en Economía y Negocios Internacionales, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/669530.

Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (24 de diciembre de 2012) https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5632101/4989133-constitucion_politica-bolsillo_dic_2023.pdf

Martínez, A., y Gómez, L. (2020) Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 11, (2). https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/6020/3265

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019), *Uno de cada tres peruanos sufrió discriminación, según encuesta realizada a pedido del MINJUSDH.* https://www.gob.pe/institucion/minjus/noticias/70751-uno-de-cada-tres-peruanos-sufrio-discriminacion-segun-encuesta-realizada-a-pedido-del-minjusdh

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022). *Reporte del Mercado Laboral de las personas con discapacidad en el Perú 2019-2022.*

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3753029/Reporte%20PCD.pdf?v=1665670598

Mollo, J. (2023) Inclusión laboral de personas con discapacidad en Perú. *Desafíos PWC*. https://desafios.pwc.pe/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-peru/

Otero, E. (2021). La inserción laboral de personas con discapacidad y su influencia en la imagen corporativa de las tiendas por departamento. [Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Licenciado en Administración, Universidad de Lima]. Repositorio de la UL. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13850/Pe%C3%B1a_La_insercion_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y

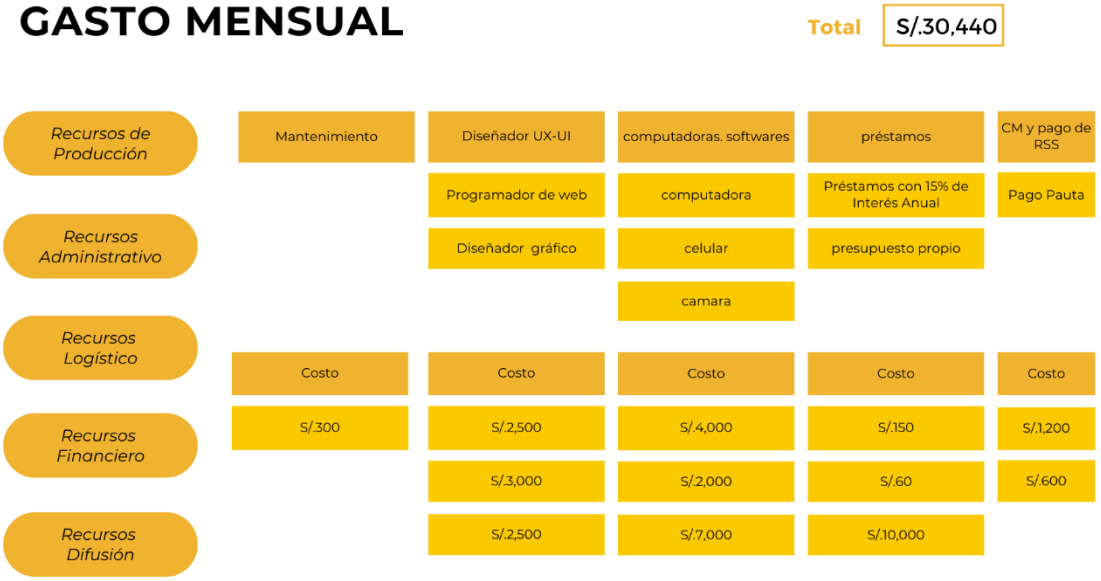
2.

10. ANEXOS

1. **Tabla 1:** *Mínimo Viable.*



2. **Tabla 2:** *Gasto Mensual.*

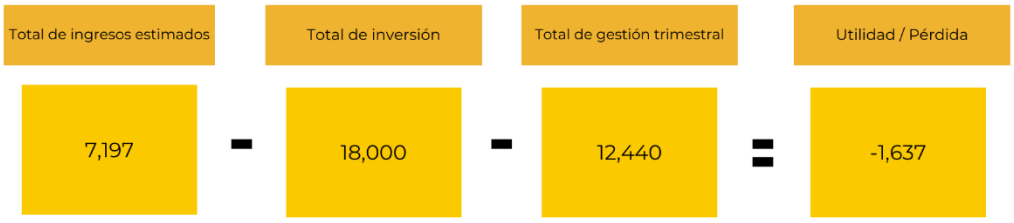


3. **Tabla 3:** *Ingresos.*



4. **Tabla 4:** *Presupuesto.*

PRESUPUESTO



Este es el presupuesto inicial, para los primeros 3 meses del proyecto, existen oportunidades de variación en la venta de nuestro servicios.