

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



**PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ**

**EL EMPRENDIMIENTO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL
DISTRITO DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO ES UNA VÍA PARA EL LOGRO
DE SU VIDA INDEPENDIENTE**

Tesis para optar el grado de magíster en Gerencia Social que presentan

PATRICIA NIETO ESCOBEDO

y

PABLO PEÑA BECERRA

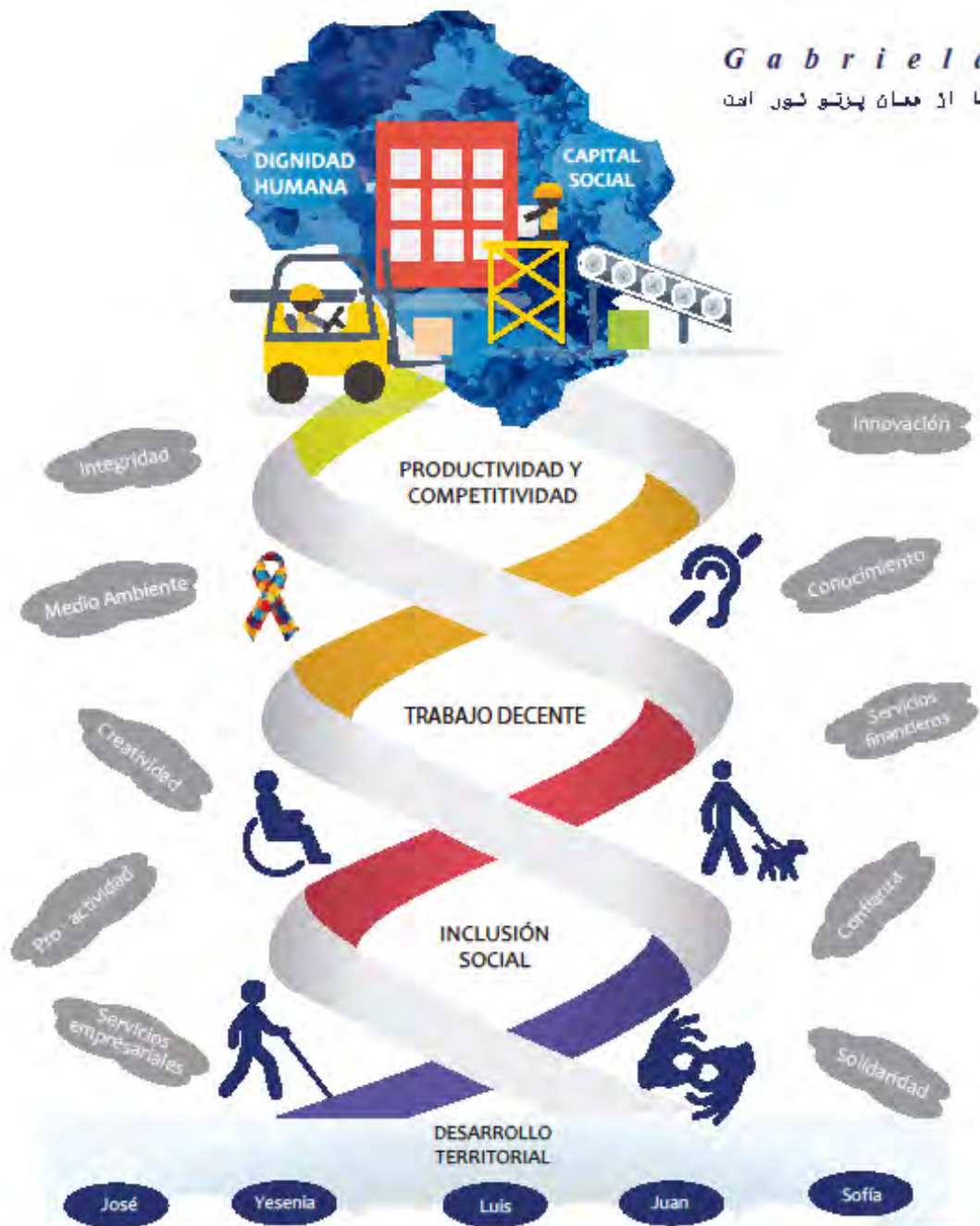
Asesora:

Mag. MARCELA CHUECA

Lima, noviembre de 2017

Gabriela

ما از همه پرتو نور امید



- A mi madre, por su incondicional apoyo y motivación constante en la culminación de esta tesis.
- A mi esposo y compañero, por valorar y comprender cada uno de mis retos personales.
- A mi bella hija, por ser la luz que ilumina cada uno de mis días.
- A todos mis maestros y profesores de la Maestría, que me transmitieron sus conocimientos y experiencias en el campo de la Gerencia Social, inspirando mi pasión por los temas sociales y de desarrollo territorial.
- A todas las personas con discapacidad, por ser fuente de inspiración que alimentó mis deseos de conocer sobre su situación en el Perú y su enorme capacidad de superar las adversidades, afianzando aún más mi compromiso de estar a su lado en esta lucha por la igualdad y la justicia.

Resumen ejecutivo

Las personas con discapacidad (PCD) en el Perú —en particular en Lima Metropolitana y el Callao— presentan serias dificultades para acceder a empleos y generar emprendimiento. El año 2012 las cifras oficiales señalaron que solo el 16,4% de la población con discapacidad económicamente activa se encuentra empleada. De dicha cifra, 1,2% son emprendedores; 9% genera su auto empleo; y solo el 15,4% ha recibido educación técnica o superior. Estas estadísticas muestran la precariedad en el nivel de empleo y en la calificación de las PCD.

Estas cifras se ven agudizadas en distritos que presentan pobreza y pobreza extrema, como es el caso de Villa María del Triunfo. En la presente investigación, evaluamos las políticas de promoción del emprendimiento de las PCD emanadas por los Gobiernos Nacional, Regional y Local. Analizamos el entorno normativo, el ambiente financiero, la predisposición de las empresas de responsabilidad social o corporativa a tercerizar actividades que les son propias. Además, examinamos el comportamiento de las PCD a fin de proponer la creación y operación de una empresa social que les permita el desarrollo de una vida independiente

La Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, “promueve las empresas promocionales constituidas por PCD, mientras que el Decreto Supremo 013 - 2013 – PRODUCE, Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, promueve el establecimiento de MYPE de PCD. Ambos dispositivos les brindan preferencias solo en el caso de igualdad del precio y calidad del bien o servicio demandado. Esta preferencia en poco o nada incentiva a las PCD en la medida en que sus precios se ven incrementados por la inversión en ajustes razonables que deben realizar.

De otro lado, los programas laborales promovidos por el MTPE, Jóvenes Productivos e Impulsa Perú, al igual que el programa Nuevas Iniciativas Empresariales de PRODUCE, han facilitado poco o nada la participación de las PCD. En el territorio, la MVMT institucionalmente no es un pilar del desarrollo de las PCD, puesto que sus autoridades tienen prejuicios sobre la capacidad y productividad de las PCD. La misma situación ocurre en las empresas con/sin RSE. A fin de cumplir con el objetivo de propuesta, presentamos la oportunidad de crear una empresa social con el apoyo de la Organización no Gubernamental PANSOY.

Palabras clave:

Discapacidad, emprendimiento de personas con discapacidad, empleo y trabajo de personas con discapacidad, empresa social, empresa social de personas con discapacidad



Abstract

The disabled population in Peru—in Callao and Lima provinces, in particular—suffers from severe lack in employment and entrepreneurship opportunities. Official surveys from 2012 point to the fact that, out of the economically active disabled population, only 16.4% is employed and 1.2% is an entrepreneur. Furthermore, out of this same population, only 9% is self-employed and 15.4% has gone through vocational or higher education, indicating widespread issues with employment and education across Peru's disabled. This picture is exacerbated in poor districts, such as Villa Maria del Triunfo, in Lima, where this applied research is based.

This research aims to evaluate local, regional, and national governments' policies targeted at promoting entrepreneurship among the disabled. The analysis touches on government norms, the financial landscape, corporate and third-party efforts, as well as behaviors displayed by disabled people that may lead to them creating and operating a social enterprise, which grants them an independent source of income. As part of this work, we also ideated around the creation of a new social enterprise with the support of PANSOY, a partner non-governmental organization.

Achieving meaningful change and promoting entrepreneurialism among the disabled in Peru will require the active participation of government agencies, socially responsible corporations, as well as the participation of academics that can leverage their strengths and dynamism to influence local governments and corporations that may be interesting in advancing the goals of disabled entrepreneurs in Peru.

Keywords:

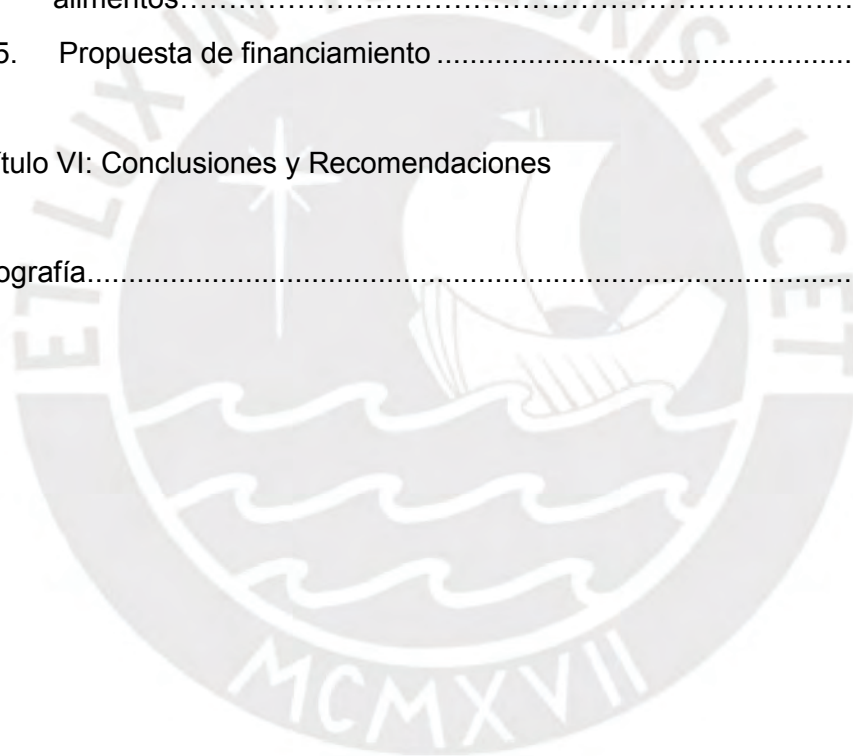
Disability, entrepreneurship, disabled populations, employment for people with disabilities, social enterprise

Índice general

Resumen Ejecutivo	1
Agradecimientos.....	9
Tabla de siglas, abreviaciones y acrónimos	11
Definiciones.....	13
Introducción.....	16
Capítulo I: Identificación del problema.....	19
1.1. Planteamiento del problema	19
1.2. Antecedentes del problema	19
1.3. Objetivos de la investigación	23
1.3.1. Objetivo general	23
1.3.2. Objetivos específicos.....	24
1.3.3. Objetivo de propuesta.....	24
1.4. Hipótesis	24
1.5. Justificación de la investigación.....	25
Capítulo II: Marco teórico	27
2.1. Derecho al desarrollo	27
2.1.1. La Convención Universal de los Derechos Humanos	27
2.1.2. Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	28
2.1.3. El emprendimiento: un derecho de segunda generación	29
2.1.4. La empresa social como una expresión del emprendimiento....	30
2.2. La empresa social concebida con un enfoque de desarrollo territorial .	31
2.3. Exclusión social.....	33
Capítulo III: Metodología y diseño de la investigación	39
3.1. Características y metodología de la investigación	39
3.2. Definición de variables	41
3.3. Determinación de las unidades de investigación	44
3.4. Determinación de las fuentes de investigación	45

3.5.	Los instrumentos para el relevamiento de la información	46
3.6.	Limitaciones y barreras que encontramos en la investigación	50
3.6.1.	Barreras institucionales	50
3.6.2.	Barreras actitudinales de las empresas	51
3.6.3.	Barreras comunicacionales.....	51
3.6.4.	Barreras de accesibilidad	52
Capítulo IV: Diagnóstico.....		52
4.1.	Caracterización del distrito de Villa María del Triunfo	52
4.2.	La experiencia internacional.....	55
4.2.1.	España e Italia.....	58
4.2.2.	Argentina.....	60
4.2.3.	Brasil	61
4.2.4.	Colombia	64
4.2.5.	Ecuador.....	67
4.2.6.	Uruguay.....	69
4.2.7.	Venezuela	72
4.2.8.	Otros países iberoamericanos.....	72
4.3.	Marco legal vigente en Perú.....	75
4.3.1.	La Constitución Política del Perú y la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad	75
4.3.2.	A nivel del Gobierno Central	77
4.3.2.1.	Presidencia del Consejo de Ministros	77
4.3.2.2.	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE	81
4.3.2.3.	Ministerio de la Producción	86
4.3.3.	A nivel del Gobierno Regional	89
4.3.4.	A nivel del Gobierno Local.....	90
4.4.	Definición de los actores	92
4.4.1.	Las personas con discapacidad en VMT	92
4.4.2.	A nivel del Gobierno Central.....	101
4.4.3.	A nivel regional.....	103
4.4.4.	A nivel de Gobierno Local.....	104
4.4.5.	El sector privado.....	105

4.4.5.1. Las empresas privadas de VMT.....	105
4.4.5.2. Las organizaciones financieras.....	111
4.4.5.3. Las Organizaciones no Gubernamentales	114
Capítulo V: Nuestra propuesta.....	116
5.1. Planteamiento de nuestra propuesta central	116
5.2. Proceso de selección de personas emprendedoras con discapacidad del distrito de Villa María del Triunfo	122
5.3. Tipo de organización que se propone.....	124
5.4. Propuesta del plan de negocio	128
5.4.1. Plan de negocio de empresa social de panadería, pastelería y alimentos.....	128
5.5. Propuesta de financiamiento	136
Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones	
Bibliografía.....	153



Índice de gráficos y cuadros

Índice de gráficos

Gráfico 4.1.1: Villa María del Triunfo, ubicación en la región de Lima Metropolitana	53
Gráfico 4.1.2: Villa María del Triunfo, zonas administrativas.....	54
Gráfico 5.3.1: Estructura organizacional propuesta.....	125

Índice de cuadros

Cuadro 3.2.1. Definición de Variables.....	31
Cuadro 4.4.1. Discapacidad en Villa María del Triunfo (por sexo).....	95
Cuadro 4.4.2: Discapacidad en Villa María del Triunfo (por edad).....	96
Cuadro 4.4.3.1: Discapacidad en Villa María del Triunfo (por educación), valores absolutos.....	97
Cuadro 4.4.3.2: Discapacidad en Villa María del Triunfo (por educación), valores relativos.....	98
Cuadro 4.4.4: Preselección por edad.....	99
Cuadro 4.4.5: Preselección, código de discapacidad.....	100
Cuadro 4.4.6: Preselección por tipo de discapacidad.....	100
Cuadro 4.4.7: Preselección por educación.....	101
Cuadro 5.1.1: PCD preseleccionadas según resultado DISC.....	119
Cuadro 5.2.1: Ejes dimensionales de la persona humana.....	122
Cuadro 5.2.2: Resultados PCD seleccionadas.....	123
Cuadro 5.2.3: Prelación de las PCD seleccionadas.....	124
Cuadro 5.4.1: Datos y experiencias personales del equipo que trabajará en la empresa de panadería, pastelería y alimentos.....	131
Cuadro 5.4.2: Tipo de cliente.....	132
Cuadro 5.4.3: Identificando a la competencia.....	133
Cuadro 5.4.4: FODA del negocio.....	133
Cuadro 5.4.5: Empaque del producto, precio y formas de promocionarlo.....	134
Cuadro 5.4.6: Cantidad de productos que se venderán mensualmente durante un año	135
Cuadro 5.4.7: Ventas por producto en soles.....	135

Cuadro 5.4.8: Costo de 100 raciones gratuitas a niños y niñas de escasos recursos.....	136
Cuadro 5.4.9: Costos fijos, variables y rentabilidad del negocio.....	136
Cuadro 5.4.10: Plan de inversión.....	137



Agradecimientos

Escribir esta sección sea tal vez la labor más difícil y ardua que hay que realizar. Tal vez requiera de un fuerte componente de reflexión y esfuerzo espiritual, emocional y cerebral para evitar dejar fuera el nombre de alguien que, consciente o inconscientemente, haya colaborado en lograr nuestra meta de culminar la investigación social que trae a la realidad una minoría marginada y excluida desde tiempos inmemoriales: el emprendimiento de las personas con discapacidad.

Así que, para liberarnos y cuidarnos en salud, vamos a generalizar nuestros reconocimientos, ya que todos, directa o indirectamente, estarán incluidos. Agradecemos a las autoridades del Congreso Nacional del Perú, del Consejo Nacional de Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS), del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del Ministerio de la Producción, de la Municipalidad de Lima Metropolitana, quienes colaboraron con ofrecernos información y opiniones valiosas sobre la temática de los programas laborales en los que se incluyen a las personas con discapacidad.

También expresamos nuestro agradecimiento a las autoridades y funcionarios de la Municipalidad del Distrito de Villa María del Triunfo, en especial a la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social y la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad.

Estamos muy agradecidos con los jóvenes y no tan jóvenes con discapacidad que compartieron momentos de nuestro sueño y nos brindaron información personal que sirvió para elaborar la presente investigación. Asimismo, agradecemos a las empresas a las que tocamos sus puertas para compartir nuestros objetivos y metas. Es verdad que no conseguimos embarcarnos juntos en la tarea de ver a jóvenes con discapacidad dignos y orgullosos de generar su desarrollo y el de su comunidad. Agradecemos también a las entidades del sector financiero, bancos y cajas Municipales por brindarnos información sobre sus condiciones financieras.

Gracias a la Municipalidad de Medellín (Colombia), la Gobernación de la Provincia Autónoma de Trento (Italia), la Diputación de Barcelona, el Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramenet y el Ayuntamiento de Hospitalet de Llobregat (España), que nos permitieron conocer sus experiencias en políticas, estrategias y programas sociales que ejecutan en sus territorios, a quienes les deseamos que sus éxitos continúen para beneplácito de sus ciudadanos.

Gracias a los investigadores sociales y especialistas que ponen a disposición sus trabajos y opiniones en el ciberespacio a fin de compartir sus experiencias.

Estamos muy agradecidos con nuestras familias por permitirnos abandonarlos por largos períodos para culminar con mucho esfuerzo nuestra investigación, que es de ellos también. También agradecemos a todos nuestros amigos que nos brindaron apoyo y colaboraron con su información, opinión y voluntad de ver nuestro proyecto nacer.

Finalmente, agradecemos a tres personas valiosas en nuestro camino:

A Marcela Chueca, nuestra guía en este laberíntico proceso de la investigación social. Destacamos su paciencia y ese cariño especial, quién sabe si hasta maternal, pues nos supo comprender y perdonar nuestros olvidos y atrasos. Gracias, Marcela.

A Mario Vargas, nuestro querido, recordado y siempre bien ponderado profesor, quien supo inocularnos el conocimiento de la empresa social asociativa como un mecanismo para que las personas con discapacidad puedan ser agentes de la innovación para alcanzar su desarrollo y el de su comunidad, de manera que se consiga justicia social y una vida independiente para las PCD. Gracias, Mario.

A Lida Álvarez, con quien compartimos desde un inicio esta aventura. Nos ofreció desinteresadamente sus conocimientos, opiniones, apoyo logístico y emocional, especialmente cuando no recibíamos una respuesta positiva a nuestros requerimientos. Gracias, Lida

Patricia y Pablo

Lima, noviembre de 2016

Tabla de siglas, abreviaciones y acrónimos

PCD	Personas con discapacidad
OMAPED	Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad
VMT	Villa María del Triunfo
CONADIS	Consejo Nacional de Integración de las Personas con Discapacidad
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
PYMES-PCD	Pequeñas y Microempresas que emplean Personas con Discapacidad
ONG	Organización No Gubernamental
FUNDADES	Fundación para el Desarrollo Solidario
ERS	Empresa con Responsabilidad Social
RMV	Remuneración Mínima Vital
BM	Banco Mundial
JICA	Japan International Cooperation Agency
ONCE	Organización Nacional de Ciegos Españoles
CENCOSUD	Centros Comerciales Sudamericanos S.A.
OISS	Organización Iberoamericana de Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
CERMI	Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
AEDIS	Asociación Empresarial para la Discapacidad
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previdencia Social del Brasil
BNDES	Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social
REPPCD	Registro de Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
PIO	Plan de Igualdad de Oportunidades
CERMI	Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad
SENA	Servicio Nacional de aprendizaje

DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística - Colombia
BANCOLDEX	Banco de Comercio Exterior de Colombia
ANID	Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades
FONAES	Fondo Nacional de Apoyo para Empresas de Solidaridad
SENADIS	Secretaría Nacional de Discapacidad
SINAFOCAL	Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MVMT	Municipalidad de Villa María del Triunfo
COFIDE	Corporación Financiera de Desarrollo
S/I	Sin información
FODA	Fortaleza, oportunidades, debilidades y amenazas



Definiciones

Accesibilidad

Condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de “diseño para todos” y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse (Fundación ONCE 2016).

Acciones afirmativas

Políticas, estrategias, programas y/o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o minimizar las desigualdades y barreras de tipo actitudinales, físicas, sociales, culturales y/o económicas que los afecten

Ajustes razonables

Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Fundación ONCE 2016)

Barreras

Cualquier tipo de obstáculo o restricciones físicas, tecnológicas, jurídico-legales, económicas, políticas, culturales, que impiden el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Estas se pueden manifestar entre formas i) actitudinales, conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones y estigmas; ii) comunicacionales, negación a la consulta, información y conocimiento afectando la bi-direccional del proceso comunicativo; iii) físicas, que refieren al impedimento a uso de espacios urbanos, arquitectónico o de transporte.

Discapacidad

Concepto en evolución donde la discapacidad es resultado de la interacción entre la persona con deficiencia y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Tomado del preámbulo, inciso e) de la Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad (Organización de las Naciones Unidas 2008)

Diseño para todos / diseño universal

Actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible (Fundación ONCE 2016).

Emprendimiento

Actividad económica lucrativa de producción de bienes y/o de servicios que conlleva al cambio social, con un espectro de formas de gestión, desde empresas lucrativas guiadas únicamente por la explotación de oportunidades de mercado que proporcionan beneficio económico a sus propietarios, hasta organizaciones que buscan el cambio social, ya sea induciendo o apoyando la acción transformadora de otros agentes, o bien actuando de modo directo en esa transformación a través del cumplimiento de sus objetivos. Definición propia basada en el estudio de Díaz (2012) citado en Merino et al (2012) sobre el emprendimiento social-Guía del emprendedor social.

Exclusión social

Es una condición de la vida en comunidad, que afecta a determinados individuos o grupos de la población, y que se caracteriza por presentar una escasez crónica de oportunidades y de acceso a servicios básicos de calidad, a los mercados laborales y de crédito, a condiciones físicas y de infraestructura adecuada, y al sistema de justicia. Los individuos en exclusión social suelen carecer de reconocimiento, valoración y aceptación; así como, carecen de poder y de una voz que les permita dejarse escuchar. Tomado de Bach (2002), citado en Merino et al (2012) Sobre el emprendimiento social-Guía del emprendedor social.

Igualdad de oportunidades

Es el proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación se ponen a disposición de todos, especialmente de las personas con discapacidad. El principio de la igualdad de derechos significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia, que esas necesidades deben constituir la base de la planificación de las sociedades y que han de emplearse todos los recursos de manera de garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participación. Las personas con discapacidad son miembros de la sociedad y tienen derecho a permanecer en sus comunidades locales. Deben recibir el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo y servicios sociales. (Organización de las Naciones Unidas 1993).

Inclusión social

Proceso por el cual todas las personas tienen las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder y disfrutar de un bien y/o servicio en la misma cantidad y calidad que los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad

Personas con discapacidad

Personas que tengan deficiencias físicas o motoras, sensoriales, intelectuales o psicosociales, en forma temporal o permanente, que, al interactuar con diversas barreras, incluyendo las actitudinales, impidan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones que anulen ejercer una vida independiente.

Vida independiente

Derecho en igualdad de condiciones de todas las PCD a vivir en la comunidad con opciones iguales a las de las demás, sin barreras físicas, tecnológicas, jurídico-legales, ni exclusión de tipo económico, político o cultural, asegurando su plena participación en la sociedad. Definición propia, basada en el Art. 19 Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad, de la Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad, (Organización de las Naciones Unidas 2008).

Introducción

En el Perú existe una población importante de personas con discapacidad que viven en situación de exclusión económica y social. La información sobre su situación en el mundo laboral es muy escasa, tal como se muestra en los resultados de la encuesta sobre empleo y trabajo de las PCD en Lima Metropolitana y el Callao realizada por el INEI en el año 2012. Se reportó que solo el 16,4% de la población económicamente activa estuvo ocupada; 1.2% es empleador; y el 9% genera su autoempleo; solo el 15,8% tiene calificación técnica o superior y el emprendimiento en PCD ni siquiera se menciona, por lo que es un tema de interés para los investigadores que desean generar conocimiento que pueda orientar a las instancias del gobierno e instituciones que trabajan en beneficio de esta población y especialmente para decisores de políticas públicas para PCD.

A través de esta investigación, se busca generar conocimiento sobre el emprendimiento en las PCD en el distrito de VMT, dejando como propuesta su aplicabilidad práctica en la creación de una empresa social conformada por personas con discapacidad del distrito de Villa María del Triunfo, que tienen la característica de ser emprendedoras, como una alternativa para el logro de una vida independiente.

Es así que se tiene como objetivo general evaluar las políticas de promoción del emprendimiento de las PCD existentes a nivel nacional, regional y local, a través del análisis del entorno normativo, el ambiente financiero, la predisposición de las empresas de responsabilidad social o corporativas a tercerizar alguna actividad de sus procesos productivos y el comportamiento de las PCD, con el fin de proponer la creación y operación de una empresa social que les permita el desarrollo de una vida independiente.

De acuerdo a lo expresado en el párrafo anterior, se plantea como hipótesis:

- i) que las políticas emanadas por los Gobiernos Nacional, Regional y Local son nulas o poco promotoras de emprendimientos.
- ii) que las PCD en el distrito del VMT no cuentan con las competencias y calificaciones para asumir el riesgo de un emprendimiento.
- iii) que las PCD no cuentan con recursos financieros que apoyen sus iniciativas emprendedoras,

iv) que las empresas con/sin responsabilidad social de VMT o de zonas aledañas tercerizan parte de sus procesos productivos o adquiriendo bienes o servicios proveídos por una empresa social formada por PCD en su área territorial.

En el capítulo I se plantea el problema central, sus antecedentes, los objetivos de la investigación y la hipótesis, tal como se mencionó en los párrafos precedentes.

En el capítulo II se expone la metodología usada en la presente investigación, la misma que responde a una estrategia cualitativa y cuantitativa, que permitió ir desarrollando una teoría de acuerdo a lo que se iba analizando. Es así que se definen las variables y se determinan las unidades y las fuentes de investigación. Del mismo modo se realiza una breve descripción de los instrumentos para el relevamiento de información y se describen algunas limitaciones y barreras encontradas durante el proceso de investigación.

En el capítulo III se elabora el marco teórico, el mismo que se basa en tres enfoques conceptuales:

i. El enfoque de derecho al desarrollo, sustentado en la Convención Universal de los Derechos Humanos, en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el emprendimiento expresado como un derecho de segunda generación y en la empresa social como una expresión del emprendimiento.

ii. La empresa social concebida con un enfoque de Desarrollo Territorial

iii. El enfoque de exclusión social.

En el capítulo IV se realiza el diagnóstico que describe y explica la situación real del objeto de estudio: el emprendimiento en las PCD en el distrito de Villa María. En primer lugar se realiza una caracterización del distrito de VMT, la experiencia internacional de la situación de las PCD y el emprendimiento en ellas, el marco legal vigente en el Perú, la definición de los actores que son i) las propias PCD del distrito de VMT registradas en la OMAPED y que primeramente se tuvo que hacer una depuración de aquellos registros incompletos o inubicables para luego agrupar los registros de acuerdo a criterios de tipo de discapacidad, sexo, edad y educación, realizándose también la pre-selección por edad, por tipo de discapacidad y por nivel de educación. ii) las diversas organizaciones a nivel de gobierno central, regional y local. iii) el sector privado, que son las empresas

privadas del distrito de VMT, las organizaciones financieras y las organizaciones no gubernamentales.

Cabe resaltar que uno de los principales hallazgos está relacionado al tema del desconocimiento imperante que tienen las empresas sobre los derechos de las PCD que no conciben contar entre sus proveedores a una empresa social conformada por PCD por los prejuicios sobre su capacidad productiva, a pesar de que existe normatividad que promociona la contratación de PCD pero que en la práctica no se logra cumplir a cabalidad. Además de ello, en el distrito de VMT las PCD son convocadas sólo para actividades específicas de imagen institucional, atendiéndolas bajo un enfoque meramente asistencialista, demostrando desconocimiento de las propias autoridades de los derechos que tienen las PCD, que no los toma en cuenta, ni como actores de desarrollo territorial ni para brindarles los servicios a los que tienen derecho de acuerdo a Ley.

En el capítulo V se plantea la propuesta central, describiendo en forma breve el proceso de selección de las personas emprendedoras con discapacidad del distrito de VMT tomando en cuenta sus capacidades, competencias y actitudes. Asimismo, se describe el tipo de organización ideal, se elabora una propuesta de plan de negocio y se describen cinco alternativas de financiamiento para obtener capital inicial.

Por último, en el capítulo VI se realizan las conclusiones y recomendaciones que son producto de la presente investigación y que seguramente van a dar oportunidad a futuras investigaciones o incidencia en las políticas públicas que promuevan el emprendimiento de las PCD y temas afines a la inclusión laboral de este colectivo.

Capítulo I: Identificación del problema

En este capítulo analizaremos las razones por las cuales consideramos que el emprendimiento en las personas con discapacidad (PCD) en el distrito de Villa María del Triunfo es una vía para el logro de su vida independiente, bajo un enfoque de derechos humanos y de desarrollo territorial.

1.1. Planteamiento del problema

El emprendimiento en las personas con discapacidad en el Distrito de Villa María del Triunfo es una vía para el logro de su vida independiente.

1.2. Antecedentes del problema

La investigación aplicada analiza en parte el problema del empleo de las PCD en una edad económicamente activa en el Perú, población que sufre discriminación laboral y salarial, con lo cual se profundiza su exclusión económica y social. En la mayoría de casos, los afectados viven en la pobreza y en la extrema pobreza. Además, suelen ser dependientes de familiares, pues solo el 9% consigue tener una vida independiente.

La información sobre el emprendimiento en las PCD es muy escasa, difusa en el tiempo y en el espacio, como en general lo es toda información concerniente a las PCD, a tal punto que en la actualidad no se sabe el número de ellas en el Perú. Así, por ejemplo, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el censo de 1993, estima una población de 3,2 millones de PCD, que representan el 11,9% de la población total. Ese mismo año, el Instituto Nacional de Rehabilitación y la Organización Panamericana de la Salud estimaron el 13,6% compatible con los estándares internacionales. En el año 2012 el INEI, basado en la Encuesta nacional, estimó 1,2%, lo que nos permite deducir que los organismos oficiales no tienen una información determinante en cuanto a las PCD, mucho menos si la información requerida es más específica o temática. Sin embargo, hay trabajos realizados a diferentes niveles que nos permiten inferir algunos resultados:

a. Pequeñas y micro empresas que emplean PCD en Lima Metropolitana (San Martín de Porras) y Callao (Bellavista)

En el informe de la Comisión de la Promoción de la Pequeña Micro-empresa Lima-Metropolitana, elaborado por Sicchar (2003), quien es citado por Maldonado

(2004), se reportan características de las pequeñas y micro empresas que emplean personas con discapacidad. En el informe, se presenta como resultado el nulo o escaso desarrollo de estas empresas. El 93 % de las PCD no perciben un salario mínimo vital y se concluye que son tres los principales factores que impiden la creación y operación de micro y pequeñas empresas que dan empleo a PCD: i) falta de financiamiento, ii) falta de capacidades y competencias laborales, y iii) falta de mercado.

En el informe, se construye una base de datos de empresas dirigidas por personas con discapacidad o que las emplean en Lima Metropolitana y el Callao con información de 722 unidades productivas, ubicadas fundamentalmente en los distritos de Bellavista, Callao, Comas y San Martín de Porres. Los resultados del estudio indican lo siguiente:

- ✓ cerca del 54% del total de empresas analizadas eran micro y pequeñas empresas. Asimismo, un significativo 15% del total de unidades productivas estudiadas corresponden a trabajadores independientes.
- ✓ la discapacidad predominante es la física con alrededor del 70% de la fuerza laboral.
- ✓ la discapacidad intelectual afecta a cerca del 18% del total.
- ✓ la participación de las personas con discapacidad visual es casi marginal
- ✓ cerca del 70% de las PYMES-PCD son informales. Este porcentaje es significativamente superior al comportamiento del mismo indicador para el caso de empresas de personas sin discapacidad.
- ✓ más del 50% de las PYMES-PCD se encuentran involucradas en actividades productivas, mientras que cerca del 40% se dedican a actividades de índole comercial. Un porcentaje muy pequeño de estas empresas tiene por objeto la provisión de servicios. Este resultado podría estar relativamente sesgado por las zonas en donde se recogió la información. Un análisis más exhaustivo podría dar más luces al respecto.
- ✓ en las PYMES-PCD el 40% de trabajadores presenta algún tipo de discapacidad, mientras que el 60% restante, no.
- ✓ en relación a los niveles de asociatividad de las PYMES-PCD, es decir, la capacidad de aglutinarse en función al logro de ciertos objetivos comunes mínimamente compartidos y/o la pertenencia a redes empresariales, el 94% no pertenece a alguna asociación o red empresarial.

- ✓ los problemas centrales de las PYMES-PCD son falta de financiamiento y la falta de competencia que conjuntamente representan más del 60%, siguiendo la falta de mercado con el 13%. La identificación de la existencia de estos problemas es el tema central de la presente investigación aplicada.
- ✓ el 75% de las PYMES-PCD no tienen acceso al crédito. Dicho indicador refleja el elevado nivel de exclusión en el mercado de crédito. El 25 % restante lo hizo a través del Banco Continental. Parte de los primeros se financiaron con recursos de la ONG FUNDADES.
- ✓ en las PYMES-PCD el 75% requiere financiamiento para capital de trabajo y solo el 6% para inversión, lo que puede significar que son de uso intensivo de mano de obra o que los bienes de capital son de bajo valor.
- ✓ en cuanto a la actividad permanente, casi el 70% de las PYMES-PCD lo hacen en forma continua y 25% son temporales
- ✓ en cuanto a los tipos de oficio que desarrollan las PCD en las PYMES-PCD, tenemos que el 38% se desempeñaba en actividades administrativas. El 31% lo hacía en actividades de diseño y elaboración de productos. El 25% hace labores de ventas, mientras que alrededor del 6% se desempeñaban como masajistas o fisioterapeutas.
- ✓ en cuanto al nivel de ingreso que reciben las personas con discapacidad en las PYMES-PCD, se reportó que el 93% recibió valores menor (60%) o iguales (33%) a una remuneración mínima vital. El 7% restante recibe una remuneración encima de la RMV, que es insuficiente para cubrir una canasta básica familiar.

b. El empleo a nivel nacional

La información presentada ha sido tomada del documento Consulta Nacional sobre Discapacidad (2003), realizado por Teresa Tovar y Patricia Fernández, cuyos principales resultados son los siguientes:

- i. El 15% de PCD estudia una carrera técnica o universitaria. De estos, solo el 9,5% la concluyen.
- ii. Entre el 64% y el 73% son dependientes económicamente de familiares.
- iii. El 21% de PCD laboran en oficios diversos no calificados.
- iv. Solo el 6% tienen empleos calificados.

- v. Entre el 64% y 73 % tiene desempleo abierto.
- vi. El 64% no recibe ningún ingreso monetario.
- vii. Solo un 9% tiene una vida independiente.

Hemos resaltado los aspectos más relevantes e interesantes para nuestro diagnóstico. Es conveniente señalar que los resultados son mostrados en dos grupos: el de aquellas personas con discapacidad que respondieron directamente a la consulta y el de aquellos que, en razón a su discapacidad, no respondieron directamente, sino que lo hicieron sus familiares. Debe entenderse que esta consulta fue realizada en las principales ciudades del país y no tuvo un rigor estadístico. Sin embargo, nos brinda lineamientos sobre la situación de las PCD en el país:

- ✓ La educación de las PCD está representada por un 42% de aquellos que han recibido educación primaria (incompleta y completa); alrededor del 17% poseen uno o varios grados de educación secundaria. Por otro lado, aquellos que logran el ingreso a la educación superior (técnica o universitaria) suman el 15%. De estos, poco más de la mitad culmina su formación (9,5%), lo que significa que un 26% no cuenta con un grado de instrucción.
- ✓ Los familiares de las personas con discapacidad indican que el 34% de PCD no puede trabajar, el 15% se encuentra buscando trabajo, 24% se dedica únicamente a estudiar (básica hasta superior) y un 27% está trabajando. En el caso de la información directa de las PCD, se tiene que el 11% se dedica sólo a estudiar, el 25% de esta población está inactiva laboralmente y el 28% está desempleado y buscando trabajo. Esto significa que entre el 64% y el 73% son dependientes.
- ✓ En cuanto a las PCD que trabajan, informaron que el 21% laboran en oficios diversos no calificados en su mayoría (ambulantes, operarios, domésticos, entre otros) y solo un 6% obtiene empleos calificados (profesional, empresario). De la información de las personas con discapacidad, se reportó que el 26% realiza trabajos de manera independiente (ambulante, artesano, campesino, obrero, chofer, entre otros); el 8% son empleados en alguna institución; y 2% trabaja como empleado o empleada doméstica. Se debe notar que tener un empleo independiente no asegura que cubra sus necesidades económicas personales o familiares, ya que tiene que cubrir gastos de asistencia y movilización

- ✓ A nivel educativo, de las PCD con un nivel superior o técnico, el 12% está calificado para acceder a empleos profesionales; 10%, a empleos técnicos; sin embargo, solo el 8% desarrolla su actividad profesional y tiene un empleo remunerado. Ello significa que el 14% está desempleado o subempleado. Dentro del grupo que ha logrado insertarse como empleados en un espacio laboral, el 80% son hombres y el 20%, mujeres. El acceso a la educación superior no es garantía de un puesto de trabajo calificado y bien remunerado.
- ✓ En cuanto al ingreso monetario de las PCD, el 64% no lo recibe, por lo que se ve agravada su situación, ya que el 45% tiene carga familiar. Esta situación genera presión sobre la familia que lo acoge: el 15% tendría ingresos eventuales; el 13%, ingresos permanentes; y alrededor del 8% estaría recibiendo una pensión por discapacidad, que consiste en un ingreso promedio mensual menor a una remuneración mínima vital.

Se puede concluir que el nivel de emprendimiento de las PCD en el Perú es muy bajo. En el empleo dependiente, existe una discriminación laboral y salarial, pues los ingresos que perciben son solo para su subsistencia, por lo que no pueden aspirar a alcanzar una vida independiente. Esta situación mantiene perniciosamente la pobreza y extrema pobreza de las PCD, quienes son excluidas de la educación y capacitación que les permitirían adquirir competencias. Estos problemas son agudizados aún más por el género.

c. El empleo a nivel de Lima Metropolitana y el Callao

Los resultados de la Encuesta específica sobre discapacidad que fue realizada el INEI el 2012 brindan una aproximación sobre la discapacidad a nivel nacional y regional. Se puede inferir que solo el 16,4% de la población económicamente activa (PEA) estuvo ocupada. De ellos, el 7,6% es empleador (1,2 % del total); el 54,8% (9% del total) genera su autoempleo; y sólo el 15,8% tiene calificación técnica o universitaria.

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Evaluar las políticas de promoción del emprendimiento de las PCD emanadas por los Gobiernos Nacional, Regional y Local, analizando el entorno normativo, el ambiente financiero, la predisposición de las empresas de responsabilidad social o corporativa a tercerizar actividades que les son propias y el comportamiento de

las PCD a fin de proponer la creación y operación de una empresa social que les permita el desarrollo de una vida independiente.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Analizar las leyes, políticas, reglamentos y normas sobre emprendimiento de las PCD que existan en el Gobierno Nacional, Regional (Lima Metropolitana) y Local (distrito de Villa María del Triunfo)
- b. Conocer las capacidades, competencias y actitudes de las PCD para crear y operar emprendimientos, a través de la OMAPED, organizaciones e instituciones de las PCD en el ámbito del distrito de Villa María del Triunfo
- c. Conocer y analizar las empresas de responsabilidad social o corporativas ubicadas en el distrito de Villa María del Triunfo o zonas aledañas susceptibles a tercerizar actividades de su producción de bienes y/o servicios a emprendimientos de las PCD en el distrito de Villa María del Triunfo
- d. Conocer en qué condiciones las instituciones bancarias, financieras, organizaciones de la sociedad civil nacional, organizaciones de cooperación internacional, organismos bi-multilaterales de desarrollo y empresas de responsabilidad social, en la actualidad, ofrecen capital de creación y operación para emprendimientos que puedan ser utilizadas por las PCD en el distrito de Villa María del Triunfo

1.3.3 Objetivo de propuesta

Proponer la creación y operación de una empresa social de PCD subcontractada o auspiciada por una organización o empresa con responsabilidad social o corporativa que les permita desarrollar una vida independiente en el distrito de Villa María del Triunfo.

1.4. Hipótesis

A partir de la evaluación de los resultados obtenidos y la revisión bibliográfica realizada, las hipótesis de trabajo son las siguientes:

- i. que las políticas emanadas por los Gobiernos Nacional, Regional y Local son nulas o poco promotoras de emprendimientos

- ii. que las PCD en Villa María del Triunfo no cuentan con las competencias y calificaciones para asumir el riesgo de un emprendimiento
- iii. que las PCD no cuentan con recursos financieros que apoyen sus iniciativas emprendedoras
- iv. que las empresas con/sin responsabilidad social de Villa María del Triunfo o de zonas aledañas asumen el rol de empresas colaboradoras o "madrinas", tercerizando parte de sus procesos productivos o adquiriendo bienes y/o servicios proveídos por una empresa social formada por PCD de su área territorial.

1.5. Justificación de la investigación

El emprendimiento en las Personas con Discapacidad es un tema que no ha sido investigado aún y se considera de interés porque se quiere demostrar cuán importante es trabajar articuladamente para lograr incluir en los procesos de desarrollo a una población que por años ha estado invisible y confinada a vivir en situación de pobreza, exclusión y discriminación, no sólo por la sociedad sino también hasta por sus propias familias.

Según los analistas, en los últimos años la economía peruana ha sido una de las que más ha crecido en la región, debido principalmente a las políticas de Estado con medidas macroeconómicas prudentes y reformas estructurales acertadas en algunas áreas, permitiendo que las cifras de los niveles porcentuales de la pobreza se reduzcan considerablemente.

Esto llevaría a pensar que una sociedad en crecimiento macroeconómico y con reducción de los niveles de pobreza, debería mostrar también un crecimiento en la empleabilidad y un desarrollo socio económico de las poblaciones más vulnerables, como es el caso de la población de personas con discapacidad. Sin embargo, podemos apreciar que las desigualdades humanas en nuestro país persisten, más aún en el caso de las PCD, especialmente al analizar a esta población en uno de los distritos más populosos y pobres del sur de Lima, como es el distrito de Villa María del Triunfo.

La generación de conocimiento respecto a este tema es uno de los objetivos del campo de la gerencia social, así como también aportar al mejoramiento de las políticas de estado que restituyan a las PCD su derecho a una vida y un trabajo

digno. Asimismo, a la gerencia social le corresponde acompañar a esta población de PCD en su proceso de cambio para una sociedad con igualdad de oportunidades, una política de inclusión con programas y proyectos que promuevan y fomenten escenarios favorables y participativos para las PCD.

Por otro lado, existe la convicción de que los conocimientos deben ir más allá de un documento, deben aterrizar en hechos concretos, que para el presente caso, es lo que se ha querido lograr, a partir de establecer la creación de una empresa social conformada por la PCD seleccionadas por su espíritu emprendedor, del distrito de Villa María del Triunfo. Se deja establecido un plan de negocio así como las conexiones con los actores que deberían participar de este emprendimiento.



Capítulo II: Marco teórico

Para el desarrollo del marco teórico, se plantea tres enfoques conceptuales. El primero de ellos es el enfoque del derecho, pues el empleo, sea dependiente o independiente, es un derecho inherente a la vida humana. En segundo lugar, al proponer el emprendimiento a través de la empresa social, inmediatamente se establece como eje dinamizador el desarrollo territorial. En tercer lugar, empleamos el enfoque de la exclusión social, ya que existe exclusión política (falta de legislación o legislación no aplicada), exclusión económica (falta de capacidades de las PCD y limitado acceso al mercado financiero) y exclusión actitudinal (discriminación de las PCD).

2.1. Derecho al desarrollo

2.1.1. La Convención Universal de los Derechos Humanos

En la Declaración Universal dada por las Naciones Unidas en 1993, el enfoque de los derechos humanos logra su síntesis conceptual definitiva. Allí se estableció que los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí, que su tratamiento debe ser en pie de igualdad y que todos tienen el mismo peso, que se deben tener en cuenta las particularidades nacionales y regionales, y que es deber del Estado promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales (Jiménez 2007).

Para una mejor comprensión de la perspectiva de derechos humanos es importante diferenciar entre los derechos humanos, entendidos como resultado-fin, es decir, como aspiración (objetiva) y exigencia (subjética) a lograr u obtener el bien jurídicamente reconocido, y el enfoque de los derechos humanos, entendido como proceso-medio, como "forma de ver" y "manera de hacer" para lograr la concreción de esos derechos. Según Jiménez (2007), estos algunos elementos presentes en el enfoque de los derechos:

- i. La transversalidad en la concepción de los derechos humanos en todos los ámbitos del Estado y la sociedad
- ii. Principio de no discriminación y de inclusión para la universalidad
- iii. Principio de dignidad humana
- iv. Principio de la democracia

- v. Responsabilidad compartida de todos los actores involucrados, distinguiendo "sujetos de derechos" de "sujetos de obligaciones" o deberes
- vi. Predominio de la esfera pública, la deliberación democrática y la resolución pacífica de conflictos
- vii. Primacía de lo local en el ejercicio y realización de los derechos

Se puede considerar al enfoque de los Derechos Humanos como las libertades que expresa Amartya Sen (2000), quien las considera un fin y un medio al mismo tiempo. Se trata de un fin porque son constitutivas del proceso de desarrollo y como criterio de evaluación del mismo. Se tratan de un medio porque constituyen un instrumento en la mejora de las posibilidades de los individuos para expresar y defender sus demandas de atención política, jurídicas y sus exigencias de satisfacción económicas, sociales, culturales y de servicios.

2.1.2 Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad

El diagnóstico situacional del conocimiento actual sobre políticas públicas de discapacidad nos muestra que, desde hace aproximadamente 50 años, comenzó a gestarse un cambio de paradigmas con relación al concepto de discapacidad, el mismo que se caracteriza por el cambio de modelos que se ha operado para entender y tratar la discapacidad, pasando de un modelo médico a un modelo social y de derechos, que ha sido aceptado en el Sistema Universal de Derechos Humanos con la aprobación y entrada de vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de las Naciones Unidas, el 3 mayo de 2008. En la Convención se deja de dar prioridad a una condición de la persona que, al ser percibida como "defectuosa", hace ver la discapacidad como una cuestión de deficiencia o enfermedad. En lugar de ello, la Convención considera la discapacidad como una patología "de la sociedad", es decir, el resultado de la incapacidad de las sociedades de ser incluyentes y se da cabida a las diferencias individuales. Son las sociedades, no el individuo, las que deben cambiar, y la Convención proporciona una hoja de ruta para ese cambio (Del Águila 2011).

La Convención reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. La Convención es un producto de la tercera generación de los Derechos Humanos, derechos

colectivos y de grupo, y se basa en tres principios: i) igualdad de oportunidades, el derecho de tener las mismas oportunidades y a no ser excluido por la discapacidad; ii) diseño universal, que todos los elementos que dan soporte a la sociedad, sean de acceso para todos y iii) planificación integradora, que las personas con discapacidad sean partícipes activas en el diseño de su futuro.

Los aspectos más relevantes que se incorporan al trabajo son los referidos a los siguientes artículos: Artículo 1, Propósito, que define la razón de ser de la Convención; Artículo 8, Toma de conciencia, difusión de los derechos de las personas con discapacidad; Artículo 19, Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad, el reconocimiento a una vida independiente; Artículo 26, Habilitación y rehabilitación, que promueve la formación de capacidades; Artículo 27, Trabajo y empleo, que promueve el derecho laboral, en especial, el inciso (f), que promueve el emprendimiento y, por último, el Artículo 32, Cooperación Internacional, que reconoce la cooperación internacional, como elemento importante en el cambio y evolución de las políticas internas. El contenido de cada uno de estos artículos se muestra en el Anexo III.1.

2.1.3. El emprendimiento: un derecho de segunda generación

De acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, son derechos de segunda generación, aquellos que se constituyen como derechos económicos, sociales y culturales que garantizan y soportan legalmente el que un individuo pueda hacer valer sus derechos de libertad y de participación en la vida política; es decir permiten un entorno favorable para que un individuo pueda ejercer sus derechos fundamentales.

Por ello, en 1996, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó y abrió a la firma, ratificación y adhesión el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que entró en vigor el 3 de enero de 1976. En dicho pacto se establece que los Estados parte reconocen y garantizan procurar la vigencia y observancia de estos derechos; por tanto, en su parte III, en los artículos 6 y 7, se hace mención a los aspectos indispensables respecto al derecho a trabajar que tiene toda persona. Se establece que todos tienen derecho a elegir libremente el tipo de trabajo que deseen. También se menciona la importancia de la orientación, formación y preparación para conseguir un desarrollo económico, social y cultural, así como la ocupación plena y productiva, como garantía de las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Asimismo, la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2008) establece en su artículo 27 que

los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: (...) promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.

Se estableció un Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y recibe los informes de los Estados parte, los cuales examina, para luego expresar sus preocupaciones y recomendaciones al Estado parte. En el caso peruano, en mayo del 2012, el Comité realizó varias observaciones, entre ellas, la número 6, menciona que

(...) nota con preocupación que, a pesar de los avances legislativos, las personas con discapacidad todavía enfrentan discriminación para acceder al empleo (Art.2). El Comité recomienda que el Estado Parte tome las medidas para promover el empleo de las personas con discapacidad, así como protegerlas de la discriminación en el lugar de empleo. En adición, el Comité recomienda que el Estado parte asegure el cumplimiento efectivo por las instituciones públicas de la cuota del 3% concedido a las personas con discapacidad (Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, 2012).

2.1.4. La empresa social como una expresión del emprendimiento

En los últimos años se ha impulsado en el Perú la creación de empresas sociales promovidas por una serie de iniciativas que respaldan su desarrollo. Es así que empiezan a aparecer una serie de acciones por y para las cuales se generan relaciones entre diversos actores que impulsan su desarrollo, que se constituyen en una fuerza para alcanzar los objetivos sociales deseados de manera sostenible. Se puede decir entonces que la empresa social es una forma de emprendimiento entendido como una fuente generadora de capital social y financiero, cuya finalidad es contribuir a la solución de problemas de índole social.

Por tanto, la empresa social, de acuerdo a la definición dada por la presente investigación y basada en la definición de Díaz (2012) sobre emprendimiento social, es una forma de emprendimiento entendida como la actividad económica lucrativa de producción de bienes y/o de servicios que genera cambios sociales, con un espectro de formas de gestión. Abarca desde empresas lucrativas guiadas únicamente por la explotación de oportunidades de mercado, que proporcionan beneficio económico a sus propietarios, hasta organizaciones que buscan el cambio social, ya sea induciendo o apoyando la acción transformadora de otros agentes, o bien actuando de modo directo en esa transformación a través del cumplimiento de sus objetivos.

2.2 La empresa social concebida con un enfoque de desarrollo territorial

En las diversas definiciones de empresa social, se puede apreciar que todas convergen en la idea central de que nacen con un fin de ayuda para la solución de problemas sociales. Así, por ejemplo, según Yunus (2010), una empresa social es una organización especialmente creada con el objetivo primario de resolver un problema social, ambiental, sanitario o similar, y con el objetivo secundario de generar ingresos suficientes para ser sostenible en el tiempo, donde los beneficios pueden reinvertirse o destinarse a las personas afectadas por el problema social, ayudando así a aliviar la situación.

Otros autores, como Robert y Woods (2005), definen la empresa social como un tipo específico de emprendimiento que busca soluciones para problemas sociales a través de la construcción, evaluación y persecución de oportunidades que permitan la generación de valor social sostenible. Alcanzan equilibrios nuevos y estables en relación con las condiciones sociales, a través de la acción directa llevada a cabo por organizaciones sin ánimo de lucro, empresas u organismos gubernamentales. (Robert y Woods 2005)

Según Borzaga (2003), la empresa social se caracteriza por su naturaleza “distributiva”, es decir, siempre que esta distribuya voluntaria y sistemáticamente parte del valor producido a sujetos (los usuarios o parte de ellos, o la comunidad en su totalidad) que no tienen la posibilidad en ningún grado, o en parte de adquirir los servicios pagando un precio por lo menos igual a los costos de producción”

La empresa social es la manera a través de la cual un grupo de personas gestiona en forma autónoma una actividad cuyos beneficios recaen, del todo o en parte, sobre grupos particulares de ciudadanos. Esto ayuda a comprender

características, especificidades y comportamientos. Están destinadas a durar porque la acción redistributiva de la administración pública no parece estar en capacidad de crecer al mismo ritmo que las necesidades.

El desarrollo de una empresa social logra un fuerte impacto en la economía local que se sustenta en su capacidad de innovación. conseguimos a Alvord, Bronw y Letts (2002) cuando afirman que diferentes innovaciones llevadas a cabo por emprendedores sociales tienen un impacto favorable en el desarrollo porque innovan de tres formas: i) construyendo capacidades locales; ii) diseminando un paquete de innovación para atacar una necesidad específica ampliamente distributiva; y iii) construyendo movimientos que generen alianzas para oponerse a abusos de las élites o las instituciones porque logra producir cohesión social y creación de capital social.

En la actualidad, el enfoque de desarrollo territorial está adquiriendo gran importancia en Latinoamérica. Este enfoque se basa en que “el territorio es entendido no solo como un espacio físico o geográfico, sino también como una construcción social es decir, una red de relaciones sociales que dan origen y a la vez expresan una identidad y un sentido de propósitos compartidos por múltiples agentes públicos y privados” (Schejtman y Berdegué 2004). Los principales objetivos de este enfoque “son la creación de empleo y el aumento de la equidad social para mejorar la calidad de vida de los habitantes de una comunidad, para lo cual se trabaja en el fortalecimiento del capital social y del sistema económico productivo del territorio” (Schejtman y Berdegué 2004).

En Perú, recientemente, se está tomando en cuenta este enfoque, pues, debido a que en los últimos años se ha generado un importante desarrollo en la economía, se le ha invitado a formar parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que propone la implementación del Programa País, que se centra en cinco áreas prioritarias: crecimiento económico, gobernanza pública, transparencia y lucha contra la corrupción, capital humano y productividad y medio ambiente.

En octubre de 2016, en una reunión entre Ángel Agurría, secretario general de la OCDE, y Pedro Pablo Kuczynski, presidente de la República del Perú, se dieron a conocer los principales logros del Programa País en el período 2015-2016, que incluye el Estudio de Desarrollo Territorial del País. Se indica que el Perú necesita realizar una serie de ajustes para mantener su economía en crecimiento. Para ello, debe desarrollar un enfoque más estratégico de las inversiones en los

factores que favorecen el crecimiento de la productividad como son las competencias laborales, la innovación, infraestructura y entorno empresarial. En dicho estudio, se han identificado cuatro desafíos clave para el país. Mencionamos dos de ellos, puesto que los consideramos relevantes para la presente investigación:

i. Incorporar un enfoque estratégico a las políticas urbanas y rurales, teniendo un mayor rol de los gobiernos regionales en la coordinación y adaptación de las políticas públicas a las realidades territoriales. Una mejor colaboración entre los gobiernos nacionales y subnacionales permitiría tener un enfoque que tome en cuenta las especificidades territoriales.

ii. Mejorar las estadísticas territoriales y sistemas de información para favorecer la calidad de las políticas públicas

Para enfrentar estos desafíos, algunas recomendaciones de la OCDE son:

- ✓ Desarrollar un enfoque integral para las políticas urbanas
- ✓ Implementar un mejor enfoque de las políticas regionales incluyendo el fortalecimiento de la capacidad institucional regional
- ✓ Mejorar las definiciones estadísticas y el sistema de estadísticas territoriales

La OCDE recomienda que el Gobierno deba trabajar con los actores clave para identificar las opciones para la mejora de la gobernanza del uso del territorio y la infraestructura en las áreas urbanas funcionales. Esto incluye asegurar que cada ciudad tenga un Plan de Desarrollo Local Concertado (PDLC) aprobado y que haya un proceso coordinado para vincular esto con las decisiones de inversión.

2.3. Exclusión social

Este enfoque tiene su base teórica en el planteamiento de los profesores Adolfo Figueroa (economista), Teófilo Altamirano (antropólogo) y Dennis Sulmont (sociólogo) en su documento “Exclusión social y desigualdad en el Perú” (1996). Los autores desarrollan una teoría de competencia por activos sociales y sus vínculos con el mercado laboral, y se plantea que todo individuo participa con una dotación de activos que ha ido acumulando en el devenir de su vida. En el proceso de acumulación, existen tres periodos importantes: el primero, los activos con los que se llegan en el de origen; el segundo, la competencia por activos; y, por último, la realización de los activos en los mercados básicos. Los activos se pueden

clasificar principalmente en tres tipos: los activos económicos, activos políticos y activos culturales, que, en el conjunto, se les denomina activos sociales.

i) Activos económicos o recursos productivos que son tangibles, que incluyen capital humano, capital patrimonial, capital crediticio y seguros. Un especial tratamiento requiere la definición del capital humano. Si bien Figueroa et al. (1996) lo definen como competencias para el mercado laboral, Becker (1975) lo define como una combinación de salud y competencias. Por extensión, se puede definir que el capital humano está conformado por dos elementos: una estructura física o corporal y su respectivo funcionamiento, y las competencias. Esto deriva en un particular interés en la medida de que las personas con discapacidad tienen limitada, leve, moderada o severamente la estructura física o corporal y su funcionamiento, lo que genera una deficiencia física o sensorial (si afecta a la estructura) y una deficiencia intelectual o psicosocial (si afecta al funcionamiento).

ii) Activos políticos o de acceso a los derechos universales establecidos por la sociedad, que son intangibles y que incluyen: la identidad, los derechos de primera generación o civiles y políticos, los derechos de segunda generación económicos, sociales y culturales y los derechos de tercera generación o de grupo o comunidad.

iii) Activos culturales o valores sociales de los individuos que son intangibles, que incluyen los valores, religión, lengua, la red social familiar afectiva íntima, la red social familiar extendida, la red social cultural o étnica, la red social de interés, el partidismo etc.

Los activos políticos son los derechos humanos o libertades que se expresaron en los ítems 3.1 y 3.2 anteriores y que se constituyen en el vínculo entre los dos enfoques. Los activos no son estáticos, interactúan en forma dinámica de tal manera que favorecen o desfavorecen el proceso de acumulación y realización de los activos económicos, que se encuentran en constante desequilibrio general. El individuo, al nacer, cuenta con un elemento de su capital humano, que es su estructura física corporal y su funcionamiento e, inmediatamente, adquiere dos activos adicionales: uno político, la identidad, sus derechos de primera generación, y otro cultural, la red social familiar afectiva íntima (en su conjunto denominado activos básicos). En su etapa de niñez y adolescencia, el individuo acumula activos, que le son proveídos por la red social familiar íntima y la red social familiar extendida. Estos van a proveerle educación,

salud, seguridad. Posteriormente, en su etapa de juventud, seguirá acumulando activos proveídos por su red familiar y por el mismo y también a realizarlos en los mercados básicos (entiéndase trabajo, crédito y seguro), para posteriormente en la etapa madura el proceso de acumulación es menor y sí de realización.

En el proceso de acumulación de activos, estos son distribuidos a través de un conjunto de instituciones que se denominan “instituciones básicas”. Estas instituciones establecen las reglas de juego que se hallan detrás de la distribución de los activos y determinan, por tanto, las posibilidades de acumulación de los mismos por parte de los individuos (Maldonado 2004).

Entre las instituciones básicas más importantes se encuentran las siguientes:

- ✓ Instituciones que facilitan el acceso a activos productivos como tierra y capital
- ✓ Instituciones educativas
- ✓ Instituciones de salud
- ✓ Instituciones que facilitan el reconocimiento y protección de los derechos de propiedad
- ✓ Instituciones de representación política y sufragio
- ✓ Instituciones de resolución de disputas y manejo de conflictos
- ✓ Instituciones de protección social

Dado el conjunto de instituciones básicas, los individuos irán adquiriendo activos sociales que dependerán de sus activos básicos. Su mayor acumulación de activos dependerá de sus activos básicos y del grado de apertura de la institucional. En una institución abierta e integradora, la perspectiva de desigualdad entre los individuos será menor; es decir, se contará con mayor movilidad social. En el caso de un individuo que cuente con una menor dotación de activos básicos que otro, podría remontar o disminuir la desigualdad que los separa. En caso contrario con instituciones básicas muy cerradas y excluyentes, se reforzarán las desigualdades iniciales entre los individuos, lo que acentúa la exclusión social.

En el proceso de realización de los activos tangibles, los individuos acuden a los mercados básicos a fin de transformar su stock de activos en bienestar o elementos constitutivos de este, ya sea mediante el acceso a ingresos, protección a eventuales riesgos o financiamiento para expansión de riqueza. Esto significa que los individuos son moralmente responsables de los resultados que se

obtengan del uso de dichos activos luego tanto en la transformación de estos activos en niveles de bienestar como en la consecución de mayores activos a partir de sus activos básicos.

Dentro de los mercados básicos el mercado laboral es el más importante, donde el salario no necesariamente equilibrará la oferta y demanda, es decir, no existe el pleno empleo; existiendo sí un desempleo, la teoría de la marginalidad explica la situación de la fuerza trabajo no absorbida por los sectores modernos de la economía urbana. Matizando el concepto de “ejercito industrial de reserva”, la noción de “masa marginal” apunta a señalar la presencia de un excedente “disfuncional” en cuanto a los requerimientos de mano de obra por parte de las empresas capitalistas, algunos subrayan que la generación de un excedente de mano de obra forma parte de la propia lógica de acumulación del capital; este modelo, es el que funciona en las economías desarrolladas con un mercado laboral formal y que Figueroa et.al (1996) ha denominado *sociedad epsilon*.

Sin embargo las economías formales subsisten con otros modos de economía como la campesina y la informalidad en las áreas urbanas, al existir una población en exceso que no accede a la economía formal. La teoría de la heterogeneidad estructural, da cuenta de la diferenciación compleja de los distintos modos de producción y sus relaciones con las desigualdades socio-culturales, pero sobre todo con las económicas. Se enfatiza en las brechas existentes entre el acceso a la tecnología y los niveles de productividad. Llama la atención a coexistencia de la economía campesina y del sector informal urbano, al lado de los sectores modernos, empresarial y gubernamental. Permite comprender la segmentación de los mercados de trabajo. El enfoque de la heterogeneidad estructural insiste, sin embargo, en una visión dualista de la sociedad, subrayando la persistencia de hondos procesos excluyentes y barreras sociales. Esto es lo que funciona en las economías en pleno desarrollo con dos mercados laborales: uno formal y otro informal, que Figueroa et.al (1996) han denominado *sociedad omega*.

Las teorías de la marginalidad y de la heterogeneidad estructural contienen, aunque en distinto grado, visiones dualistas de la realidad. Por lo tanto, los “marginados” o los que se ubican en “el sector informal” están excluidos del proceso social. La información empírica, por el contrario, sugiere interrelaciones importantes entre los distintos grupos sociales (capacidad emprendedora incorporación en diferentes segmentos del mercado y del empleo, inserción de

espacios e instituciones que les son propia, etc.). El concepto de exclusión social ha sido construido precisamente para abandonar las teorías dualistas y entra en la visión de un mundo con relaciones más complejas, que significa la coexistencia de dos mercados laborales: el formal, el informal y una población excluida que busca su propia subsistencia. El salario formal debe ser mayor que los ingresos que puedan obtenerse en el sector de subsistencia. De esta manera, la diferencia entre los salarios y los ingresos en el sector de subsistencia funcionan como un mecanismo de disciplina laboral en el capitalismo subdesarrollado, que es el caso del Perú y al cual Figueroa et al. (1996) han denominado sociedad sigma.

Puesto en perspectiva el enfoque teórico con las PCD, es importante destacar que su magnitud e intensidad de su exclusión dependerá crucialmente de los siguientes factores: i) la severidad de la discapacidad, ii) la etapa del ciclo de vida en la que esta fue adquirida, y iii) el grado de equidad de la sociedad. (Maldonado 2004). En el primer caso, cuanto más severa sea la discapacidad más profunda será en términos relativos la exclusión social asociada a ella. Por otro lado, mientras más temprana sea la adquisición de la discapacidad, más difícil será su proceso de acumulación de activos y, por lo tanto, mayor será su impacto negativo sobre la calidad de vida y el bienestar de las PCD. Finalmente, en aquellas sociedades en las que la desigualdad es más elevada las instituciones básicas son por lo general cerradas, excluyentes y no equitativas, por lo que excluye a las personas con discapacidad para participar en procesos que se consideran valiosos para su bienestar.

Es importante evaluar cómo operan los mecanismos de exclusión social contra las personas con discapacidad durante el proceso de acumulación de activos a lo largo del ciclo de vida y cuál es el rol que cumplen las instituciones básicas en la generación de dichos procesos de exclusión que son producto o devienen en discapacidad. El momento de aparición de la discapacidad afecta seriamente el proceso de acumulación de activos en la medida de que una aparición temprana dificulta tal acumulación. La probabilidad de adquirir una discapacidad es mayor en el caso de los grupos vulnerables de la sociedad dado su poco acceso a las instituciones básicas para prevenirlo que se ve más afectado por mayor cantidad de población que es excluido. Otro aspecto importante es la valoración que la sociedad otorga a las PCD, que puede ser tan o más grave que la discapacidad misma, ya que produce la exclusión de participar en la sociedad, por lo que se hace necesario el establecimiento de políticas compensatorias que

disminuyan drásticamente aminoren las barreras que hacen que sus efectos perversos sean más pronunciados.



Capítulo III: Metodología y diseño de la investigación

3.1. Características y metodología de la investigación

Para la elaboración de la investigación aplicada, se empleó la estrategia metodológica cuali-cuanti: la cualitativa, también conocida como investigación naturalista fenomenológica o interpretativa (Álvarez-Gayou 1999), y la cuantitativa, pues se presentan los resultados de la información estadística recolectada (Hernández y Bautista 2014). Desarrollamos una teoría de lo que sucede que se basa en un método de recolección de los datos no estandarizados y se efectúa una medición numérica solo en aquellos casos en que se disponga de una base de datos, por lo que el análisis no es estadístico. La estrategia es flexible y se mueve entre los eventos y su interpretación con un carácter holístico en la medida que permite ver el todo y no solo algunas de sus partes, dado que los resultados no se pretenden generalizar de manera probabilística.

Se optó por un enfoque mixto, priorizando el análisis cualitativo, pero asociado a un análisis cuantitativo de algunas de las variables. Los indicadores cuantitativos son usados en aquellos casos en que la información es ofrecida numéricamente, como en los censos, informes oficiales e información bancaria. Cuando en la investigación se levanta información de las personas sobre sus características o las acciones de las políticas o normas, proponemos usar una gradualidad escalar, procesando esto último vía la codificación de categorías o la construcción de escalas de valor.

La estrategia metodológica cualitativa le otorga fuerza al diagnóstico empírico, que se ha de aplicar para analizar a las capacidades, competencias y actitudes de las PCD, disposición de las empresas de responsabilidad social o corporativas para tercerizar actividades de su producción de bienes y/o servicios y las condiciones de las instituciones financieras de una manera amplia y en un proceso interactivo de análisis de eventos e interpretación. La estrategia metodológica cuantitativa le otorga solidez al diagnóstico empírico, ya que permite conocer una distribución estadística de las principales características de la población de personas con discapacidad en Villa María del Triunfo. Estas características como incluyen la distribución etaria, tipo de discapacidad, nivel educativo, nivel de apoyo de programas sociales, satisfacción del transporte, etc.

Para tomar conocimiento y analizar las normas legales vigentes tanto a nivel nacional, regional (Lima Metropolitana) y local (Villa María del Triunfo), que

promueven en forma directa o indirecta el emprendimiento en las PCD, se tomó en cuenta el análisis de contenido, que permitió tener una comprensión más exacta de la política del Estado peruano, a fin de ver el planteamiento de su coherencia y consistencia y hacer un análisis comparativo con otras propuestas similares a nivel internacional. La estrategia metodológica empleada fue la cualitativa. La información fue llevada en fichas de registro documental, que recogen información de los aspectos más importantes y relevantes de cada uno de los dispositivos legales.

Para tomar conocimiento y analizar las capacidades, competencias y actitudes de las PCD, para crear y operar emprendimientos en el distrito de Villa María del Triunfo, se elaboró un diagnóstico empírico con selección de muestras. La estrategia metodológica empleada fue la cuali-cuanti. La recolección de información fue en dos niveles. En primer lugar, para realizar una pre-selección de las personas emprendedoras con discapacidad, se procedió a realizar una encuesta estructurada teniendo como base los registros de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y las instituciones y asociaciones de PCD del distrito de Villa María del Triunfo. En segundo lugar, para la selección de personas emprendedoras con discapacidad, se efectuó una entrevista semiestructurada a aquellas que pasaron el primer filtro.

En la investigación se usó un enfoque mixto cuali-cuanti. La metodología estratégica cualitativa requiere de una muestra significativa, no probabilística, dado su carácter de significancia, relevancia y representatividad. En el caso de la recolección de información primaria sobre las características de las PCD, no se pudo hacer una muestra representativa en la medida que no se conoce, en la actualidad, la población total de PCD, la población económicamente activa potencialmente emprendedora o emprendedora que sean PCD. Por ello, se recurrió a tres técnicas de recolección de información: (i) una encuesta estructurada, con el requerimiento de información de los indicadores, que emplea gradualidad escalar para valorarlos, que luego, serán procesados y consolidados para tener tendencias significativas; (ii) una entrevista semiestructurada con personas potencialmente emprendedoras con discapacidad; (iii) y una entrevista no estructurada con personas emprendedoras con discapacidad. De esta forma podremos triangular los resultados que nos permitan validarlos. El tamaño de las muestras estuvo en función a la accesibilidad de las unidades de análisis.

Para tomar conocimiento y analizar a las empresas de responsabilidad social o corporativas existentes en el distrito Villa María del Triunfo o zonas aledañas que pueden tercerizar actividades de su producción de bienes y/o servicios a emprendimientos de PCD, se elaboró un diagnóstico empírico con muestreo representativo. La estrategia metodológica empleada fue la cualitativa. La recolección de información fue en dos niveles. En primer lugar, se procedió a realizar una encuesta semiestructurada a los funcionarios responsables del área de producción de las empresas con responsabilidad social (ERS) o corporativas, a fin de determinar su capacidad de subcontratar la producción de bienes /o servicios que actualmente producen. En segundo lugar, se efectuó una entrevista semiestructurada a los ejecutivos del área de responsabilidad social en aquellas empresas ERS o corporativas que pasaron el primer filtro.

Para tomar conocimiento y analizar aquellas fuentes financieras que son susceptibles de ser usadas por las PCD en la creación y operación de emprendimientos en el distrito de Villa María del Triunfo, se elaboró un diagnóstico empírico con muestreo representativo. La estrategia metodológica empleada fue la cualitativa. La recolección de información se realizó con una encuesta semiestructurada a los funcionarios promotores o de crédito de pequeñas, micro y medianas empresas de las instituciones financieras o financiadoras.

3.2. Definición de variables

Para la construcción de las herramientas de recolección de información, necesitamos definir las variables e indicadores que orientan nuestra investigación.

Cuadro 3.2.1 Definición de variables



Variable	Definición
Existencia de emprendimiento en las personas con discapacidad en el Perú	Gestión de empresas productoras de bienes y/o de servicios que tienen fines lucrativos, de propiedad de PCD en el Perú ¹
Existencia de políticas de promoción del emprendimiento emanadas por el Estado Peruano orientadas a las PCD	Política establecida en el Plan de Igualdad de Oportunidades 2009-2018 que promueve el emprendimiento en las personas con discapacidad en el Perú
Persona con discapacidad	Las personas con discapacidad tienen una o más deficiencias: física, sensorial, intelectual o psico-social. Al interactuar con diversas barreras, se impide su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de oportunidades.
Desarrollo de una vida Independiente	Derecho en igualdad de condiciones de todas las PCD de vivir en la comunidad con opciones iguales a las demás, sin barreras físicas, tecnológicas, jurídico-legales, ni exclusión de tipo económico, político o cultural
Existencia de normatividad del Estado peruano para la promoción de emprendimiento en las PCD	Existencia de dispositivos legales emanados por el Estado peruano donde se promueve directa o indirectamente el emprendimiento en las PCD
Existencia de capacidades de las PCD para la creación de emprendimientos	Existencia de habilidades emprendedoras para gestionar empresas productoras de bienes y/o servicios por parte de las PCD
Existencia de competencias de las PCD para la creación de emprendimientos	Existencia de conocimientos emprendedores para gestionar empresas productoras de bienes y/o servicios por parte de las PCD
Existencia de actitudes de las PCD para la creación de emprendimientos	Existencia de valores emprendedores para gestionar empresas productoras de bienes y/o servicios por parte de las PCD
Existencia de capacidades de las PCD para la operación de emprendimientos	Existencia de habilidades emprendedoras para operar empresas productoras de bienes y/o servicios por parte de las PCD

Existencia de competencias de las PCD para la operación de emprendimientos	Existencia de conocimientos emprendedores para operar empresas productoras de bienes y/o servicios por parte de las PCD
Existencia de actitudes de las PCD para la operación de emprendimientos	Existencia de valores emprendedores para operar empresas productoras de bienes y/o servicios por parte de las PCD
Disponibilidad de fuentes financieras para la creación de emprendimientos de las PCD	Existencia de financiamiento para la creación de empresas productoras de bienes y/o servicios de las PCD
Disponibilidad de fuentes financieras para la operación de emprendimientos de las PCD	Existencia de financiamiento para la creación de empresas productoras de bienes y/o servicios de las PCD

3.3. Determinación de las unidades de investigación

Para tomar conocimiento y analizar las normas legales vigentes tanto a nivel nacional como regional (Lima Metropolitana) y local (Villa María del Triunfo), que promueven en forma directa o indirecta el emprendimiento en las PCD, las unidades de análisis son el Congreso Nacional; la Presidencia del Consejo de Ministros; el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de la Dirección de Personas con Discapacidad, el programa Perú Responsable, el programa Trabaja Perú, el programa Jóvenes Productivos y el programa Impulsa Perú; el Ministerio de la Producción a través del programa Nuevas Iniciativas Empresariales NIE; el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables a través del Viceministerio de Protección a las Personas Vulnerables y el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad (CONADIS); la Municipalidad de Lima Metropolitana a través del Concejo Municipal, la Gerencia de Desarrollo Humano, la Dirección de Promoción de las Personas con Discapacidad; y la Municipalidad de Villa María del Triunfo a través de su Concejo Municipal, la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social y la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED).

Para tomar conocimiento y analizar las capacidades, competencias y actitudes de las PCD para crear y operar emprendimientos en el distrito de Villa

¹ Esta definición abarca desde la empresa privada hasta la empresa social.

María del Triunfo, las unidades de análisis son la Gerencia de Desarrollo Humano y Lucha contra la Pobreza, la OMAPED y las instituciones y asociaciones de PCD del distrito de Villa María del Triunfo. Por otro lado, para tomar conocimiento y analizar a las empresas de responsabilidad social o corporativas existentes en el distrito Villa María del Triunfo o zonas aledañas que pueden tercerizar actividades de su producción de bienes y/o servicios a emprendimientos de PCD, las unidades de análisis son las empresas de responsabilidad social o corporativas ubicadas en el distrito de Villa María del Triunfo o zonas aledañas.

De otro lado, para tomar conocimiento y analizar aquellas fuentes financieras que son susceptibles de ser usadas por las PCD en la creación y operación de emprendimientos en el distrito de Villa María del Triunfo, las unidades de análisis son las instituciones financieras que apoyan a las micro, pequeñas y medianas empresas, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco Mundial (BM), el Fondo Italiano, el Fondo Japonés (JICA) y el Organismo no Gubernamental de Desarrollo (ONGD).

3.4. Determinación de las fuentes de investigación

Para tomar conocimiento y analizar las normas legales vigentes tanto a nivel nacional, regional (Lima Metropolitana) y local (Villa María del Triunfo), que promueven en forma directa o indirecta el emprendimiento en las PCD, las fuentes de Información fueron las leyes, reglamentos, políticas, acuerdos municipales y normas que hayan sido emanadas sobre emprendimiento y la promoción de empleo de las PCD, informes producidos por los programas de promoción de empleo, informes técnicos sobre la situación laboral de las PCD, etc.

Para tomar conocimiento y analizar las capacidades, competencias y actitudes de las PCD para crear y operar emprendimientos en el distrito de Villa María del Triunfo, las fuentes de información fueron los registros de PCD de la OMAPED y de las instituciones y asociaciones de las PCD, el gerente de Desarrollo e Inclusión Social, el jefe de la OMAPED, los funcionarios de las instituciones y asociaciones de PCD y las personas con discapacidad.

Para tomar conocimiento y analizar a las empresas de responsabilidad social o corporativas existentes en el distrito Villa María del Triunfo o zonas aledañas que pueden tercerizar actividades de su producción de bienes y/o servicios a emprendimientos de PCD, las fuentes de información fueron las

memorias anuales, informes técnicos sobre procesos productivos, los gerentes del área de producción y los ejecutivos de las áreas de responsabilidad social.

Para tomar conocimiento y analizar aquellas fuentes financieras que son susceptibles de ser usadas por las PCD en la creación y operación de emprendimientos en el distrito de Villa María del Triunfo, las fuentes de información fueron los funcionarios de las instituciones financieras, multilaterales, bilaterales y ONGD.

3.5. Los instrumentos para el relevamiento de la información

Los principales instrumentos utilizados en la investigación aplicada fueron:

- i. Encuesta estructurada para las PCD (EE-PCD)
- ii. Entrevista semiestructurada para las PCD (ENSE-PCD)
- iii. Encuesta semiestructurada para las empresas de responsabilidad social (ESE-ERS)
- iv. Entrevista semiestructurada para las empresas de responsabilidad social (ENSE-ERS)
- v. Encuesta semiestructurada para las entidades financieras (ESE-FIN)
- vi. Fichas de registro documental (FRD)

Las principales características de los instrumentos que fueron utilizados durante la investigación, cuyos formularios son mostrados en el Anexo II.2, son las siguientes:

a. Encuesta estructurada para las PCD (EE-PCD)

El objetivo de la aplicación de la encuesta es preseleccionar a las PCD de aquellas que fueron priorizadas del registro de PCD con el que contaba la OMAPED de Villa María del Triunfo. La encuesta consta básicamente de tres partes:

- i. Datos generales, tipo de discapacidad y accesibilidad, que nos permite conocer la información básica de la persona, su identificación, su localización, su tipo de discapacidad y su relación con el entorno
- ii. Situación económico-social, que permite conocer el nivel de dependencia o independencia económica actual de la persona con discapacidad.
- iii. Perfil de personalidad DISC

La tercera parte de la encuesta consiste en la aplicación del Test DISC, que es un instrumento utilizado para medir el comportamiento y las emociones de un individuo, basado en cuatro dimensiones de la personalidad: dominancia,

influencia, estabilidad y cumplimiento. Cada dimensión posee características particulares de conductas ante situaciones cotidianas, ya sea en el ámbito familiar, laboral, social, etc. El resultado de este test ayuda a predecir las tendencias del comportamiento de un individuo ante una situación determinada.

Por ser de fácil interpretación y libre uso, el Test DISC es uno de los instrumentos más utilizados para medir las conductas de una persona; por consiguiente, se escogió su uso en la presente investigación porque se quería saber la capacidad emprendedora y de liderazgo de las personas con discapacidad seleccionadas, así como su capacidad y tipo de respuesta ante situaciones diversas, a fin de que, al momento de formar la empresa social se pueda contar con información más certera para la conformación de los equipos de trabajo.

b. Entrevista semiestructurada para las PCD (ENSE-PCD)

Para la aplicación de la entrevista semiestructurada, se tuvo como base una guía, que permitió marcar la pauta y el rumbo de la investigación, sin que esto signifique que, en algunos casos, sea necesario ahondar más en las preguntas, a fin de contar con más claridad en las respuestas. La entrevista se dividió en ocho partes:

- i. Datos generales, información que ya se había recogido en la encuesta estructurada
- ii. Discapacidad, que permitió conocer el tipo de discapacidad, el grado de severidad, el diagnóstico, si se está llevando a cabo un tratamiento o terapia y si la PCD utiliza algún tipo de dispositivo para su discapacidad
- iii. El resumen del Test de Personalidad DISC, que facilita al entrevistador las características de la personalidad del entrevistado y permite guiar el curso de la entrevista
- iv. Conocimiento, que permite tener información de nivel de educación alcanzado y su perspectiva de mediano y largo plazo, las capacidades, las técnicas en base a la experiencia laboral o educativa
- v. Actitudes y valores, que permiten conocer la capacidad de liderazgo, de trabajo en equipo, entrega y dedicación a las tareas asignadas, capacidad de solucionar conflictos, innovación, etc.
- vi. Habilidades, que permiten conocer la reacción o respuesta ante diferentes situaciones a las que se debe enfrentar un emprendedor.

- vii. Vida comunal, que permite conocer la motivación, actuación, responsabilidad en la comunidad.
- viii. Apreciación general del entrevistador respecto al entrevistado, que permite que el entrevistador evalúe, de una manera general, las condiciones de emprendedor que potencial o realmente el entrevistado posea

c. Encuesta semiestructurada para las empresas de responsabilidad Social (ESE-ERS)

Este instrumento se elaboró para ser aplicado a las personas responsables del área de Responsabilidad Social de la empresa, al gerente general, al gerente de Recursos Humanos o al dueño de la organización, con el fin de conocer a grandes rasgos cuatro áreas principales de interés para la presente investigación, como las siguientes:

- i. Datos generales, que permite conocer la identidad de la empresa, su ubicación, el giro principal del negocio y la persona responsable con quien se establecerá contacto para las siguientes etapas de la investigación.
- ii. Rentabilidad, que permite conocer el tamaño de la empresa, capital, número de socios y rentabilidad del negocio
- iii. Responsabilidad social, que permite conocer si la empresa está alineada con el enfoque de la presente investigación a través del área o de la realización de alguna actividad de responsabilidad social, que denote sensibilidad y respeto a los derechos humanos, específicamente de las personas con discapacidad
- iv. Procesos, que permite conocer si existen procesos de su producción de bienes y/o servicios que puedan ser tercerizados o demanda de bienes y/o servicios ofrecidos por terceros en la actualidad, que, por lo tanto, se constituyen en potencialmente en el mercado de una empresa social de PCD

d. Entrevista semiestructurada para las empresas de responsabilidad social (ENSE-ERS)

Este instrumento fue elaborado para marcar una pauta en la entrevista a las personas responsables del área de Responsabilidad Social de las empresas seleccionadas. La finalidad es ahondar más en los puntos de la encuesta, así como tomar en consideración cualquier otro punto que pueda surgir durante la misma y

que a la vez pueda ser de utilidad para la presente investigación. La guía de entrevista básicamente se orienta en una primera parte de introducción y presentación del trabajo de investigación a partir de las razones por las cuales se quiere apostar por la alternativa de creación de una empresa social de PCD con el apoyo de una empresa colaboradora o "madrina".

La segunda parte de la entrevista se orienta a profundizar sobre los bienes y/o servicios que potencialmente puedan ser proveídos por la empresa social, definiendo perfectamente las normas técnicas de cada uno de los insumos a ser entregados. Además, permite conocer sobre el empleo de PCD en la planilla de la empresa, la posibilidad de contar como voluntarios a algunos miembros de la empresa, la disposición de la empresa en apoyar a la consolidación de la empresa social, con acciones como permitir que la contabilidad de ésta sea llevada por los contadores de la empresa a título gratuito.

e. Encuesta semiestructurada para las entidades financieras (ESE-FIN)

Este instrumento se aplicó a las entidades financieras a fin de conocer las acciones que realiza en el ámbito de la Responsabilidad Social, condiciones de financiamiento y proceso a seguir para contar con financiamiento. La encuesta se dividió en cinco partes:

- i. Datos generales, que permiten conocer la identidad de la organización, su ubicación y la identidad de la persona que brinda la información.
- ii. Responsabilidad social o corporativa, que permite conocer si la organización realiza acciones de responsabilidad social, en qué áreas y con qué intensidad.
- iii. Financiamiento, que permite conocer las condiciones financieras: tasa de interés, plazo de pago, período de carencia, comisiones, por cada tipo de activos a ser financiados: equipo o capital de trabajo.
- iv. Proceso de la solicitud del financiamiento, que permite conocer el proceso que ha de seguir la aprobación de la solicitud de financiamiento y el plazo que esto demandará.
- v. Condiciones para el uso de los recursos, permite conocer los requisitos que se deben cumplir para acceder al crédito.

f. Fichas de registro documental (FRD)

Este instrumento se utilizó para registrar en forma ordenada la información más relevante de las fuentes consultadas, lo que permitió organizar y ordenar el trabajo de investigación, facilitando de esta manera la triangulación de la información. Antes de la aplicación definitiva de los instrumentos, se realizó una prueba piloto con una persona con discapacidad visual, a quien se aplicó la encuesta estructurada para las PCD (EE-PCD) y la entrevista semiestructurada para las PCD (ENSE-PCD). La prueba piloto para empresas se efectuó en una organización ligada a la producción de artículos eléctricos a quien se le aplicó la encuesta semiestructurada para las empresas de responsabilidad social (ESE-ERS) y la entrevista semiestructurada para las empresas de responsabilidad social (ENSE). Para la prueba en el sector financiero, se escogió a un banco de reconocido prestigio, donde se aplicó la encuesta semiestructurada para las entidades financieras (ESE-FIN). Por último, con la norma legal que creó un programa laboral del MTPE, se aplicaron las fichas de registro documental (FRD). Luego de la prueba piloto, se realizaron los ajustes necesarios para su aplicación a las fuentes de información.

3.6. Limitaciones y barreras que encontramos en la investigación

Es importante reportar las dificultades que se presentaron durante el proceso de la investigación, especialmente en la obtención de la información requerida a través de los instrumentos elaborados específicamente para cada actor involucrado en el tema. Estas barreras se presentan como obstáculos que entorpecen y atentan los derechos de las PCD, ya sea por razones externas o por razones de las barreras que auto-imponen las propias PCD, a raíz de la vulneración de sus derechos.

3.6.1. Barreras institucionales

Las autoridades y funcionarios que trabajan en la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo se convirtieron, en muchos casos, en un obstáculo para cumplir con las tareas de la investigación debido a los siguientes factores:

- i. Total desconocimiento de los derechos de las PCD
- ii. Prejuicios sobre la capacidad y productividad de las PCD
- iii. Uso político de la temática de la discapacidad
- iv. Soberbia de los más altos cargos
- v. Alta rotación de las autoridades y funcionarios
- vi. Bajo nivel profesional de las autoridades y funcionarios

- vii. Recursos físicos y financieros escasos para la función de la temática de la discapacidad

Debido a estos factores, se produjo un retraso y necesitamos mayor esfuerzo en explicar a cada una de las autoridades y funcionarios que el objetivo de la investigación en la perspectiva de la discapacidad es una alternativa válida y alcanzable para el desarrollo de las PCD y su comunidad. Las autorizaciones para obtener información y la entrega de la información implicaron largos períodos de espera o tener que registrar las fichas de las PCD, por cuanto se mantenían en los registros físicos. Una gran dificultad fue la falta de disponibilidad de espacios adecuados para la realización de las encuestas y entrevistas de las PCD.

3.6.2. Barreras actitudinales de las empresas

Los ejecutivos de las tres empresas seleccionadas para convertirse en empresas colaboradoras o "madrinas" se convirtieron en un obstáculo para cumplir con las tareas de la investigación en función a los siguientes factores:

- i. Total desconocimiento de los derechos de las PCD
- ii. Prejuicios sobre la capacidad productiva de las PCD, tanto en la calidad como en la productividad
- iii. Diferencias de enfoque en la perspectiva de la discapacidad entre los niveles jerárquicos

Estos factores afectaron seriamente a cristalización del objetivo de propuesta, pues las conversaciones se truncaron rápidamente como consecuencia del desinterés, por cambios en la Gerencia General o discrepancias entre los ejecutivos que anuló cualquier intento de continuar con la iniciativa.

3.6.3. Barreras comunicacionales

El trato con las PCD se vio afectado por la baja autovaloración de las PCD y el desconocimiento de mecanismos de comunicación. En el proceso de realización de las encuestas y entrevistas, se requería de un período de aclimatación para lograr la confianza de las PCD. Asimismo, el desconocimiento del lenguaje de señas por parte del encuestador como del encuestado frustró una encuesta. En el caso de las PCD con discapacidad intelectual y psicosocial, fue necesario un previo entrenamiento con un psicólogo clínico, para que ayude con las encuestas y entrevistas, dado el bajo poder de retención y razonamiento de las PCD.

3.6.4. Barreras de accesibilidad

Villa María del Triunfo es un distrito con características geográficas variadas, pues posee la zona baja totalmente plana con acceso a diversas líneas de transporte público; sin embargo, a la vez existe una cantidad innumerable de familias que han invadido las zonas más altas del distrito. Estas zonas se caracterizan por los caminos de piedra y arena, humedad excesiva durante el invierno y escasos medios de transporte público y es en estas áreas donde se ubican los asentamientos humanos de pobreza y extrema pobreza y, en consecuencia, viven en mayor porcentaje las PCD. Las zonas altas fueron de alto riesgo para la realización de las encuestas y entrevistas debido a la dificultad de llegar a tiempo a las citas marcadas o el riesgo de su un accidente durante el recorrido de las visitas.



Capítulo IV: Diagnóstico

4.1. Caracterización del distrito de Villa María del Triunfo

El 28 de diciembre de 1961, mediante la Ley No.13796, se creó el distrito de Villa María del Triunfo, el cual surgió en los años 50 como un centro urbano. En la actualidad tiene un área de 70,57 Km². Según cifras oficiales del INEI al 2013, el distrito contaba con una población de 433 861 habitantes, por lo que es el sexto distrito con mayor población a nivel departamental. Se encuentra ubicado al sudeste de la región de Lima Metropolitana con la cual se encuentra comunicada a través de diversas avenidas y con la presencia de un transporte público masivo de pasajeros. En el gráfico 4.1.1, se puede apreciar su delimitación y sus fronteras

con los distritos de San Juan de Miraflores, La Molina, Pachacámac, Lurín y Villa El Salvador.

Gráfico 4.1.1: Villa María del Triunfo, ubicación en la región de Lima Metropolitana



El distrito de VMT se encuentra ubicado en un área de lomas costeras, que es considerada una de las más húmedas de la costa peruana. En invierno, presenta mucha neblina y lloviznas, por lo que mayormente la población infantil suele ser afectada por enfermedades respiratorias. El distrito se encuentra dividido actualmente en siete zonas administrativas, según se muestra en el gráfico 4.1.2:

- Zona 1: José Carlos Mariátegui
- Zona 2: Cercado
- Zona 3: Inca Pachacútec
- Zona 4: Nueva Esperanza
- Zona 5: Tablada de Lurín
- Zona 6: José Gálvez

Zona 7: Nuevo Milenio

Gráfico 4.1.2: Villa María del Triunfo, zonas administrativas



Según el Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo (DESCO): “Villa María del Triunfo presenta, paradójicamente, a la vez que serios niveles de pobreza, un significativo incremento de la pequeña y micro empresa, sector organizado en buena parte sobre la base de redes familiares o de parentesco, con un ritmo que rebasa la capacidad de su gestión local” (DESCO 2007). Otra característica importante referente al distrito de VMT que se menciona en dicha publicación es que

la debilidad del gobierno municipal para atender sus compromisos en servicios y realizar proyectos significativos de carácter social, lo que aparece como una de las principales tendencias negativas que limitan la generación de procesos de desarrollo local, a lo que se suma el incremento de la inseguridad que se vive en el distrito que, además de ser un factor de deterioro de las relaciones sociales, es una amenaza para el futuro, en tanto propicia condiciones poco favorables para la inversión, para el desarrollo de actividades económicas y para el logro de estándares adecuados de vida para las familias residentes. Por otro lado, al igual que en el resto del país, se ha impuesto una nueva sensibilidad social que privilegia la individualidad como satisfacción del interés personal en detrimento de la solidaridad y el desarrollo de la ciudadanía. El fortalecimiento de la solidaridad o la apuesta por la participación ciudadana resultan así grandes retos en un escenario en el que gran parte del antiguo tejido social ha desaparecido, mientras los espacios para ejercer ciudadanía se reducen (DESCO 2007).

Aunque el estudio no habla concretamente de ello, lo anteriormente mencionado en la publicación realizada por DESCO nos da una idea concreta del efecto que tiene la falta de solidaridad en la población más vulnerable del distrito de VMT como es el caso de las personas con discapacidad. En el Plan de Desarrollo Local Concertado PDLC 2017-2021, que la Municipalidad de Villa María del Triunfo ejecuta desde julio del 2016, se estima que la población a la fecha es de 455 959 habitantes, y que de la PEA ocupada, el 60% trabaja en microempresas y el 25% lo hace en un trabajo independiente. En conjunto no llegan a contar con educación secundaria completa.

4.2 La experiencia internacional

De acuerdo a las investigaciones realizadas por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) en el 2014, se plantea que, a nivel de Iberoamérica, la discapacidad es causa y consecuencia de pobreza. La desigualdad en los patrones de inserción laboral y la discriminación que sufren las personas con discapacidad en el mercado laboral contribuye a reproducir la desigualdad social, la pobreza y la exclusión social. Además, esta perniciosa situación hace que las PCD sean consideradas como ciudadanos de segunda categoría al no poder acceder a un trabajo en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos o verse obligados a hacerlo en espacios diferenciados o protegidos.

Los factores que afectan el empleo o autoempleo, según lo expresado en el Informe de la OISS, 2014 que refieren al trabajo realizado por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), pueden resumirse en:

- ✓ nivel educativo y calificación profesional deficiente o no adaptada a las demandas del sistema productivo, ocasionada por la escasa o nula motivación personal y/o familiar de las PCD que impide la búsqueda de un trabajo adecuado
- ✓ actitud negativa de los empleadores o de los funcionarios responsables de la captación de recursos humanos, que revela un prejuicio hacia las capacidades potenciales de las PCD, debido a ideas falsas, conceptos errados o preconcebidos, conmisericordia asistencialista, etc.
- ✓ imposibilidad de acceder al emprendimiento, debido a las fuertes restricciones financieras o de Mercado que enfrentan las PCD

- ✓ serias dificultades en el acceso urbano, arquitectónico y de transporte que obstaculizan la participación en los centros de capacitación y de trabajo

En el Perú estos factores mencionados afectan seriamente la integración de las PCD a los mercados de trabajo, el autoempleo o la generación de sus propios emprendimientos que les permita una vida digna y, en consecuencia, una vida independiente. A nivel de Iberoamérica, se están aplicando una diversidad de medidas para la promoción del empleo, el autoempleo o generación de emprendimiento de PCD. De acuerdo a lo expresado por la OISS en el documento citado líneas arriba y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2007, se presentan esquemáticamente tales medidas:

- a. Cuotas de reserva de puestos de trabajo para PCD en la administración pública y en la empresa privada, que pueden ser de los tipos: i) cuota obligatoria con imposición de sanciones y/o incentivos compensatorios: económicos, fiscales, tributarios, etc.; ii) cuota obligatoria sin sanción efectiva; y iii) cuota no vinculante basada en una recomendación
- b. Preferencia a empresas que contraten PCD en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública: i) compra verde basada en requerimientos medioambientales, como eficiencia energética, uso de productos reciclados, minimización de emisiones, uso de energía renovable, adecuada gestión de residuos, etc.; ii) compra ética, que exige el cumplimiento de las convenciones internacionales sobre condiciones laborales dignas, salarios mínimos, derechos de los trabajadores, lucha contra el trabajo infantil, trabajo de las mujeres violentadas, etc.; iii) compra social toma en cuenta aspectos como la calidad en el empleo, la perspectiva de género, centros especiales de empleo, empresas de inserción o empresas de PCD, etc.
- c. Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las PCD y los empleadores, a través de asesorías, capacitación y apoyo en la búsqueda de trabajo
- d. Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones
- e. Teletrabajo o tele-empleo
- f. Empleo selectivo y programas de mantenimiento del empleo, derecho que corresponde a las PCD con discapacidad adquirida al retorno a su centro laboral
- g. Jubilación anticipada

- h. Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las PCD
- i. Autoempleo, creación y/u operación de emprendimientos por parte de PCD
- j. Empleo con apoyo, para la inserción laboral contando con el apoyo de un preparador laboral o tutor que le ofrece sus conocimientos para su adaptación al puesto de trabajo
- k. Empleo protegido, talleres protegidos o centros especiales de empleo o talleres de producción, integrados por PCD severa de tipo intelectual, psicosocial o multidiscapacidad, que producen bienes y/o servicios para terceros, y que, por su condición, tienen un tratamiento diferenciado y especial

La medida comúnmente usada por los diferentes países de Iberoamérica y de Europa es aquella referida a la cuota de reserva de puestos de trabajo para PCD en la administración pública y en la empresa, con sanciones y/o incentivos. A pesar de que muchas veces se incumple dicha cuota de reserva, su sola disposición se constituye en un mecanismo de fomento del empleo al constituirse en una discriminación positiva en la legislación laboral.

El autoempleo y la generación de emprendimientos es otra de las medidas que se encuentran presente en la legislación laboral de las PCD en todos los países; sin embargo, no llega a constituirse en un elemento importante en el desarrollo económico de las PCD, ya que los recursos asignados para la capacitación de los emprendedores y el financiamiento de iniciativas está en función de la disponibilidad de los recursos públicos que, por ser escasos, tienen alternativas prioritarias a la del cumplimiento de lo establecido en dichas legislaciones laborales.

- ✓ Según Ramos (2016), las barreras a las que debe de enfrentarse un emprendedor con discapacidad, adicionales a las que son propias de la generación del emprendimiento son las siguientes:
- ✓ Estereotipos: La sociedad percibe erróneamente a las PCD como personas con limitaciones y dificultades, en lugar de entenderlas desde la perspectiva de sus capacidades y de su talento. Esta barrera es de un gran peso, dado que está presente en todos los aspectos como lo, explica Ricardo Moreno, director de la cátedra para el fomento del emprendimiento de las PCD de la Fundación Konecta-URJC.

- ✓ Accesibilidad: En el caso de las personas con discapacidad física, Antonio Tejada, fundador de la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad y presidente de la Asociación Sí Podemos, insiste en que “la falta de accesibilidad y diseño universal dificulta enormemente competir en igualdad con el resto de emprendedores. Ello dificulta los procesos y ralentiza las oportunidades”.
- ✓ Formación y cultura emprendedora: Sabina Lobato, directora de Empleo y Formación de Fundación ONCE, menciona que el nivel medio de estudios alcanzado por las PCD es menor que el registrado por el conjunto de la población, esto repercute en la inclusión laboral y condiciona el tipo de iniciativas a emprender.
- ✓ Asesoría especializada: Según Tejada, “no hay asesores especializados en la materia adaptados a las necesidades de cada emprendedor con discapacidad”.
- ✓ Apoyo y seguimiento de las entidades públicas responsables: Pacheco menciona que la escasa implicación de la administración pública en el fomento del emprendimiento para las PCD es un condicionante del abandono del plan emprendedor. Por ello, se hace imprescindible una legislación y proposición de medidas de apoyo activo al autoempleo y al emprendimiento de las personas con discapacidad.

4.2.1 España e Italia

En ambos países se aplican la totalidad de mecanismos presentados en el apartado 4.2. Destacamos las siguientes medidas:

- i. Cuotas de reserva de puestos de trabajo para PCD en la administración pública y en la empresa privada, que se incentivan a través de mecanismos tributarios. Además, en sustitución del cumplimiento de la norma sobre cuotas, se les permite: i) hacer contribuciones financieras a fondos especiales que promuevan el empleo de las PCD; ii) realizar donaciones a Instituciones que desarrollen acciones de inserción laboral; iii) contratar a empresas generadas por PCD y/o instituciones que ofrezcan empleo protegido.
- ii. Autoempleo, creación y/u operación de emprendimientos por parte de PCD, que es un mecanismo que se promueve institucionalmente a fin de

consolidar su crecimiento, por lo que se otorgan facilidades y preferencias para su contratación

En la sexta edición del Summer School, realizado del 20 al 31 de julio de 2015 en la ciudad de Trento (Italia), se analizaron temas de comunidad y desarrollo local, en donde se dieron a conocer diversas experiencias del cooperativismo social ofrecidas por: i) cooperativa social para la atención del adulto mayor (20 julio de 2015); ii) experiencia de las cooperativas sociales en Trento (22 julio de 2015); iii) experiencia de las cooperativas sociales: Alto Garda, Famiglia Cooperativa de Tenno, Arco Pegaso Sociata Cooperativa, Società Cooperativa Minosa, Arco Baleno Società Cooperativa Sociale, Casssa Rurale Alto Garda, Smag Società Cooperativa, Il Gaviale Società Cooperativa, Agraria Riva del Garda Società Cooperativa, y Cooperativa Cultural Gaviale (23 de julio de 2015).

Dicho evento nos permitió concluir lo siguiente sobre la experiencia italiana de cooperativismo social:

- i. Hay un marco legal que permite el desarrollo legal del cooperativismo social, logrado a través de una milenaria tradición que es conocida como un valor en la población trentina; sin embargo, se ha propuesto modificar este marco legal a fin de mejorar la eficiencia de las cooperativas sociales
- ii. Se definen dos tipos de cooperativas: las de producción y las consideradas del tipo B, que incluyen las cooperativas sociales que apoyan a las PCD con medidas como servicios públicos de empleo y orientación laboral para las PCD y los empleadores, empleo con apoyo y empleo protegido
- iii. Hay un fuerte respaldo institucional por parte del gobierno autónomo de Trento al desarrollo del cooperativismo social.
- iv. Hay disponibilidad de recursos financieros provenientes de las cajas rurales
- v. Hay respaldo de la población a la actividad desarrollada por las cooperativas sociales, a las que, de manera directa o indirecta, forman parte.

En España, según Ramos (2016), las cifras oficiales indican que el 11,6% de las PCD ocupadas lo son por cuenta propia, frente al 88,4% que trabajan como dependientes. El porcentaje es bajo debido, principalmente, a las dificultades que las PCD encuentran para ser emprendedores. Estas dificultades que son compartidas por las personas sin discapacidad, dado que sólo el 17,7% son

emprendedores, según lo explica Raquel Manjavacas, directora de la Asociación Empresarial para la Discapacidad (AEDIS).

Las PCD generan sus propios emprendimientos más por obligación que por devoción, dado que la sociedad no deja otra opción al no existir ofertas laborales ajustadas a los perfiles de las PCD, según Antonio Tejada. Los pocos emprendedores con discapacidad actúan en todos los sectores de actividad económica. En los últimos periodos, se interesan más en la aplicación de nuevas tecnologías, empresas enfocadas al medio ambiente o la ecología, iniciativas en el ámbito del bienestar y cuidado de la salud, según Sabina Lobato. Ello es confirmado por Ricardo Moreno, quien indica que las áreas más destacadas son consultoría y servicios, educación y formación, e informática y telecomunicaciones. Además, señala que el uso de estas nuevas tecnologías sitúan por primera vez en la historia a las personas con discapacidad en la misma línea de salida que el resto de personas.

También realizamos una pasantía en la ciudad de Barcelona desde el 7 hasta el 18 de noviembre de 2016, bajo el convenio entre la Pontificia Universidad Católica del Perú, la Universidad de Barcelona, la Diputación de Barcelona, la Defensoría del Pueblo de Barcelona, el Ayuntamiento de L'Hospitalet de Llobregat y el Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramenet, con la finalidad de conocer la gerencia de políticas sociales del sistema de bienestar catalán. Las autoridades competentes de las instituciones, como la Diputación y las Alcaldías, expresaron el apoyo ofrecido a las PCD para elevar sus capacidades en la gerencia de emprendimientos, así como impulsarlos a cristalizar sus iniciativas; sin embargo, no se pudo contar con información que corroborara los éxitos alcanzados.

4.2.2 Argentina

En Argentina, la Ley 22431, Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, de fecha 16 de marzo de 1981, establece los mecanismos que respaldan a las PCD en cuanto:

- ✓ El Gobierno nacional, los gobiernos subnacionales, así como sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales y las empresas del Estado, están obligados a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal, que deben gozar de los mismos derechos y obligaciones que la

legislación laboral aplica al trabajador normal, según lo establece en los Artículos 8 y 10

- ✓ El Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta lo dispuesto por la Secretaría de Estado de Salud Pública, autorizará las tareas a ser realizadas por las personas discapacitadas y fiscalizará el trabajo que realicen, según lo establece el artículo 9.
- ✓ En todos los casos en que se conceda u otorgue el uso de bienes del dominio público o privado del Estado Nacional o de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires para la explotación de pequeños comercios, se dará prioridad a las personas discapacitadas que estén en condiciones de desempeñarse en tales actividades, siempre que las atiendan personalmente, aun cuando para ello necesiten del ocasional auxilio de terceros. Idéntico criterio adoptarán las empresas del Estado nacional y de la Municipalidad de Buenos Aires con relación a los inmuebles que les pertenezcan o utilicen. El Ministerio de Trabajo es responsable del estricto cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, según lo establece el artículo 11.
- ✓ El Ministerio de Trabajo apoyará la creación, habilitación, registro y supervisión, del empleo protegido; además de apoyar el trabajo de las personas discapacitadas bajo el régimen de trabajo a domicilio, según lo establece el artículo 12.

Según la OISS (2014), en Argentina se brindan incentivos económicos y tributarios a las empresas privadas que contraten PCD. A nivel del emprendimiento de las PCD, no se ha encontrado referencias sobre la promoción y apoyo a la creación de este tipo de medidas, excepto la disposición de áreas públicas que permitan establecer pequeños negocios conforme a lo establecido en el artículo 11 de la Ley 22431, Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, de fecha 16 de marzo de 1981.

4.2.3 Brasil

De acuerdo a lo establecido por la Ley 8.213, Ley de Contratación de Deficientes en las Empresas de fecha 24 de Julio de 1991, las empresas con más de cien trabajadores tiene la obligación de ocupar de 2% al 5% de sus plazas con beneficiarios rehabilitados o personas con discapacidad en la siguiente

proporción: i) hasta 200 trabajadores, corresponde el 2% de plazas; ii) de 201 a 500 trabajadores, el 3%; iii) de 501 a 1000 trabajadores, el 4%; y iv) más de 1000 trabajadores, el 5%, según lo establecido por el artículo 93.

A pesar que la ley estuvo vigente desde 1991 recién fue reglamentada el año 2000, debido a los problemas en la fiscalización de su cumplimiento como consecuencia de una indefinición de las discapacidades hacer fiscalizadas, recién en el 2004 la Ley fue perfeccionada y facilitó su aplicación. Con la Ley 13.146, Ley Brasileña de Inclusión de la Persona con Discapacidad, de fecha 6 de julio de 2015, se establece:

a. Del derecho al trabajo:

- ✓ La persona con discapacidad tiene derecho al trabajo de su libre elección y aceptación, en ambiente accesible e inclusivo, en igualdad de oportunidades que las demás personas, lo cual incluye igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación en razón a su condición, inclusive en las etapas de reclutamiento, selección, contratación, admisión, exámenes de incorporación y periódicos, permanencia en empleo, ascenso profesional y rehabilitación profesional, así como exigencia de aptitud plena, según lo establecido en el artículo 34.
- ✓ Es primordial de las políticas públicas de trabajo y de empleo promover y garantizar condiciones de acceso y de permanencia de la persona con discapacidad en el campo de trabajo. Los programas de estímulo al emprendimiento y al trabajo independiente, incluido el cooperativismo y el asociativismo, deben prever la participación de la persona con discapacidad y la disponibilidad de líneas de crédito cuando sean necesarias, según lo estipulado en el artículo 35.

b. De la inclusión de la persona con discapacidad en el trabajo:

- ✓ Constituye modo de inclusión de la persona con discapacidad en el trabajo la colocación competitiva, en igualdad de oportunidades con las demás personas en los términos de la legislación del trabajo y previdencia social en la cual deben ser atendidas las reglas de accesibilidad, la provisión de recursos de tecnología asistida y la adaptación razonable en el ambiente de trabajo, lo que incluye el empleo con apoyo, según lo establece el artículo 37.

- ✓ La entidad contratada para la realización del proceso selectivo público o privado para cargo, función o empleo está obligada a cumplir con lo dispuesto en la ley y en las demás normas de accesibilidad vigentes, según lo establece el artículo 38.

Según lo presentado en Portal Brasil - 2016, por lo menos 827 000 puestos de trabajo deberían estar disponibles para las PCD si se cumpliera con la Ley 8.213, Ley Contratación de Deficientes en las Empresas, de fecha 24 de julio de 1991, también conocida como Ley de Cuotas, según el Ministerio de Trabajo y Previdencia Social (MTPS). Los datos del Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística (IBGE) y Ministerio de Salud indican que el 6,2% de la población total de Brasil sufre por lo menos un tipo de discapacidad sea física, intelectual, auditiva o visual. Son casi 7 millones de personas que, potencialmente, en diferentes estadios, son demandantes de un puesto de trabajo, pero solo 381 322 vacantes fueron creadas en el 2015.

De acuerdo a lo expresado por la auditora fiscal del MTPS, Fernanda Cavalcanti, muchas empresas acaban contratando a las PCD después de ser multadas; continúa expresando el Portal Brasileño, las empresas aducen que no disponen de plazas adecuadas para ése tipo de trabajadores, ya que muchos de ellos tienen limitaciones físicas o intelectuales que dificultarían su inclusión (más debemos recordar que los puestos de trabajo deben de adaptarse a las personas sea que tengan o no deficiencias y no que las personas deban adaptarse al puesto de trabajo). Por último es mencionado que, en promedio, el salario recibido por una PCD es 11,4% menos que una persona sin discapacidad por el mismo concepto de trabajo.

Fernandes (2009), en su artículo Ley de Cuota para personas con necesidades especiales: Las dificultades de inclusión al mercado de trabajo, identifica las principales barreras que impiden el acceso al trabajo por parte de las PCD a pesar de la existencia de la Ley de Cuotas: i) barreras actitudinales, pues las empresas se resisten a emplear PCD intentando justificar su comportamiento con pre-conceptos; ii) barreras de accesibilidad arquitectónica, puesto que la infraestructura de las empresas no está preparada para la libre movilidad de las PCD; y , iii) barreras en la calificación de las PCD, dado que cuentan con limitados conocimientos, técnicas o habilidades para ejercer el empleo. Se hace necesario que la sociedad en su conjunto incluyendo la propia familia reconozca las PCD

como miembros plenos de ella con derechos y obligaciones, evitando la discriminación.

El 24 de julio de 2016, con ocasión de celebrarse los 25 años de vigencia de la Ley de Cuotas, el Journal Nacional de la Red O'Globo presentó la noticia de que las empresas fueron multadas por el MTPS con casi US\$150 millones por incumplir con dichas cuotas fueron liberadas de tal pago por la Justicia Federal, ya que estas empresas cumplieron con la selección, contratación e inducción de las PCD, que no pudieron cumplir con sus obligaciones laborales por cuanto el deficiente sistema de transporte público no les permitía acceder a sus centros de trabajo; la accesibilidad en el transporte es de absoluta responsabilidad de los Estados.

De la información disponible por la OISS(2014), el autoempleo y la generación de emprendimiento por parte de las PCD se encuentra estimulada por los recursos disponibles en el Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES), a través del Programa de Apoyo a la Inversión Social de las Empresas (PAIS).

4.2.4. Colombia

En Colombia, la Ley Estatutaria 1616 estableció "las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad", con fecha 27 de marzo de 2013. Se estableció el derecho al trabajo. Según lo estipula el artículo 13, todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión. Para ello, se establecieron las siguientes medidas:

- ✓ Establecer puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan PCD contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de PCD, familiares y tutores
- ✓ Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las PCD y sus familias; fortalecer el programa de ubicación laboral de las mismas, mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial incentivando los servicios de acompañamiento a las empresas; promover el empleo protegido; fomentar la creación de unidades productivas; incentivar el autoempleo y el emprendimiento de PCD facilitando líneas de

crédito, establecer cuotas de reservas en el sector público con tasas fijadas anualmente

- ✓ El Servicio Nacional de aprendizaje (SENA) está obligado a capacitar y certificar las competencias de las PCD, así como dar asesoramiento a las empresas que deseen contratar a PCD
- ✓ Otorgar créditos preferenciales para la educación y adquisición de vivienda
- ✓ Crear líneas de crédito preferencial para las empresas cuya titularidad pertenece por lo menos en un 20% a PCD
- ✓ Establecer incentivos económicos a las empresas que contraten PCD
- ✓ Dar preferencias a las empresas que tengan como mínimo un 10% de PCD en su planilla, tanto en las adquisiciones del Estado como en los créditos y subvenciones de los organismos estatales
- ✓ El Gobierno central y los sub-nacionales deberán otorgar preferencias a las PCD en sus procesos de adquisiciones.

Según Garavito (2014), las PCD tienen mayores probabilidades de ser pobres, de registrar tasas de empleo considerablemente bajas y tasas de desempleo mucho mayores que de las personas sin discapacidad y recibir menores ingresos por su trabajo. Ello obedece a dos factores. El primero es la falta de acceso a la educación y capacitación profesional. El segundo refiere a que, en la sociedad y el sector empresarial, existe la mentalidad de que una PCD no puede desempeñar adecuadamente un trabajo y, cuando lo hace, no lo realiza con los mismos criterios de calidad. Por ello, se crea un vínculo bidireccional entre la pobreza y la discapacidad. La discapacidad genera más pobreza y la pobreza aumenta el riesgo de discapacidad.

Además, en el caso colombiano, las tasas de desempleo de las PCD comparadas con las de la población en general son desequilibradas. En el 2013, de acuerdo a los datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, el desempleo de la población en general es del 9,3 % en comparación con lo expresado por el Informe Especial de la Fundación Saldarriaga Concha (2012), que expresa que el 6,3% de la población tiene discapacidad, según el censo de 2005. El 52,3% pertenece a la población económicamente activa productiva y de ellos solo el 15,5% se encuentra realizando algún tipo de trabajo. Finalmente, expresa que las estrategias utilizadas en Colombia para permitir la inclusión de las PCD en el mercado de trabajo son i) empleo protegido, ii) cuota obligatoria de

reserva de puestos de trabajo en el sector público; iii) empleo con apoyo; iv) cuota voluntaria de reserva para PCD en el sector privado; v) tele-empleo.

En el caso de creación de emprendimientos en que pertenezcan a PCD, en por lo menos un 20%, el Banco de Comercio Exterior de Colombia (BANCOLDEX) creará líneas de crédito con tasas de interés blandas. En la pasantía sobre Responsabilidad Social y Gerencia Social realizada en la ciudad de Medellín del 27 de octubre al 7 noviembre del 2014, bajo el convenio de la Universidad EAFIT y la Pontificia Universidad Católica del Perú, se expusieron y presentaron las políticas, estrategias, programas y proyectos que se ejecutan en la ciudad de Medellín para lograr su bienestar social con innovación y enfoque de desarrollo territorial inclusivo, en el que los niños, jóvenes, adulto mayor y poblaciones vulnerables son atendidos a fin de lograr su crecimiento con justicia social.

En una conclusión muy concisa, se puede establecer que los factores que influyen en lograr el éxito alcanzado en estas políticas sociales están basados en los siguientes factores:

- i. Institucionalidad: El municipio de Medellín se constituye en el eje dinámico y central para la planificación, el monitoreo y la supervisión de los diferentes proyectos que son ejecutados y que cuentan con el apoyo tanto del gobierno central, el gobierno sub-nacional, la empresa privada y la sociedad civil, en donde todos coadyuvan a lograr la visión que tiene el municipio.
- ii. La activa participación de la empresa privada en casi todos los programas y proyectos que son ejecutados, una participación activa y permanente que como ejemplo podríamos tener a NUTRESA, empresa de alimentos que no solo incluye a PCD de diferente tipo dentro de sus plantas productivas (caso Colcafé), sino que e involucra en la dirección de proyectos de educación
- iii. La activa, innovadora y permanente participación de la Universidad en las labores realizadas por el Municipio
- iv. La tercerización de todos los servicios que son ofrecidos a la ciudadanía y en el cual la misma Universidad se ofrece como operador de dicho servicio, con lo que se enriquece la calidad profesional de los estudiantes.

4.2.5. Ecuador

La Ley Orgánica de Discapacidades, de fecha 25 de septiembre de 2012, establece en cuanto al trabajo y capacitación lo siguiente:

- ✓ Derecho al trabajo: las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado, según lo establecido por el artículo 45
- ✓ Los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad se aplican usando criterios de equidad de género, según lo establecido por el artículo 46
- ✓ Inclusión laboral: el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales. Para ello, se procuran los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades, según lo estipulado en el artículo 47
- ✓ Sustitutos: los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una persona por persona con discapacidad. Las empresas no podrán exceder el 50% de la cuota que es asignada a las PCD, según lo establecido por el artículo 48
- ✓ Deducción por inclusión laboral: las empresas recibirán un incentivo tributario por cumplir con las cuotas de reserva para PCD. Se podrán crear centro de empleo protegido sea públicos o privados integrados en un 80% por PCD que también contarán con incentivos tributarios adicionales según lo establecido por el artículo 49.

- ✓ Estabilidad laboral: las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo, y no podrán suprimirse las posiciones que ocupe una PCD o su sustituto, según lo dispone al artículo 51
- ✓ Capacitación: las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución, según lo que dispone el artículo 54
- ✓ Crédito preferente: las entidades públicas crediticias mantendrán una línea de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad, según lo dispone el artículo 55.

Según el CONADIS- Ecuador (2012), en su Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades (ANID) 2013-2017, en una evaluación publicada en el 2005 en forma conjunta con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), se encontró que el 12,1% de la población ecuatoriana presenta discapacidad. Se usó la metodología del Clasificador Internacional del Funcionamiento, la discapacidad y la salud CIF, metodología que permite definir la tipología, grado y porcentaje de discapacidad en el contexto sanitario y social del entorno. También se reporta que, del total de la población con discapacidad, el 44% tiene trabajo. Apenas el 25% de PCD personas con discapacidad severa trabajan en un empleo protegido (1 659 personas) y en empleo con apoyo (444 personas).

La ANID expresa que la Ley ha sido concebida bajo el enfoque del derecho, por lo que se define persona con discapacidad a “toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento”, reglamento que está basado en la metodología del CIF: “una persona tiene discapacidad cuando una o más deficiencias que limitan su funcionamiento, se suman a un medio negativo causado por barreras físicas

que impiden el acceso al entorno, a la comunicación e información, a los servicios, a la educación, a la salud, al trabajo, y, por barreras actitudinales (prejuicios o estereotipos)”.

Los factores que inciden en la baja empleabilidad de las PCD en el Ecuador, según la ANID, son los siguientes:

- ✓ La sociedad que desconoce los derechos de las PCD.
- ✓ La discriminación es un acto violento.
- ✓ Hay desconocimiento en el manejo de la discapacidad psicológica, lo que genera prejuicios familiares y sociales.
- ✓ La sociedad tiene arraigado un estereotipo de persona normal
- ✓ Hay desconocimiento de parte de los funcionarios públicos de la atención que les deben brindar a las PCD.
- ✓ La sociedad juzga y desvaloriza a las PCD sobrevalorando a las “personas normales”.
- ✓ El sector educativo no difunde, entre los alumnos, profesores y sociedad, los derechos de las PCD.
- ✓ Las PCD son sometidas a violencia física y psicológica en su entorno familiar.
- ✓ Las entidades públicas y privadas no se involucran en la difusión y el respeto de los derechos de las PCD.
- ✓ Existe una imposición de que las mujeres con discapacidad no procreen.
- ✓ Son escasas las alianzas estratégicas entre el sector público y privado para el tratamiento adecuado de las discapacidades.
- ✓ Las PCD no conocen sus derechos ni cumplen sus deberes.
- ✓ Falta difusión para concientizar a la sociedad sobre los derechos de las PCD.

Para desarrollar el emprendimiento de las PCD, según la ley vigente, el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, otorga créditos quirografarios que se reducen en un cincuenta por ciento (50%) el tiempo de las aportaciones necesarias para tener acceso a los mismos. En este caso, no se exigirá como requisito que las aportaciones sean continuas.

4.2.6. Uruguay

La Ley N° 18.651, Ley sobre Protección Integral de Personas con Discapacidad, de 19 de febrero de 2010 – legisla sobre el empleo en este país:

a. Trabajo

- ✓ La orientación y la rehabilitación laboral y profesional deberán dispensarse en todas las personas con discapacidad según su vocación, posibilidades y necesidades y se procurará facilitarles el ejercicio de una actividad remunerada, según lo establecido por el artículo 48.
- ✓ El Gobierno nacional, los gobiernos sub-nacionales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales están obligados a ocupar el 4% de su planilla con PCD que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, según lo establece el artículo 49.
- ✓ Para dar cumplimiento a los artículos 49 y 50 de la presente ley, se establecen una serie de mecanismos de carácter administrativo y técnico, entre las cuales se incluyen: (h) realizar los ajustes razonables en el puesto de trabajo, así como la eliminación de barreras físicas y del entorno social que puedan ser causantes de discriminación, según lo establecido en el artículo 51.
- ✓ El Gobierno nacional, los gobiernos sub-nacionales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales, deberán priorizar en igualdad de condiciones, la adquisición de bienes y/o servicios de empresas que tengan trabajadores con discapacidad, según lo establecido por el artículo 53.
- ✓ Siempre que se conceda y se otorgue el uso de bienes del dominio público o privado del Estado o de los Gobiernos Departamentales para la explotación de pequeños emprendimientos comerciales o de servicios, se dará prioridad a las personas con discapacidad que estén en condiciones de desempeñarse en tales actividades en la forma y con los requisitos que se determinen, según lo establecido en el artículo 54
- ✓ Se propone la creación de incentivos y beneficios para las entidades para estatales y del sector privado que contraten a PCD como trabajadores y para que las que contraten producción derivadas de talleres de empleo protegido, según lo establecido en el artículo 56
- ✓ Se propone establecer entre otras acciones (B) fomento o contribución directa para la organización de talleres de producción protegida; (C) crédito

para el establecimiento como trabajador independiente, según lo establecido en el artículo 60

b. Empleo

- ✓ Se instituye en la actividad pública y privada el empleo a tiempo parcial, de acuerdo con la capacidad de cada individuo, para aquellas personas con discapacidad que no puedan ocupar un empleo a tiempo completo, según lo establecido por el artículo 63.
- ✓ Se establece exonerar del pago de los aportes previsionales a los empleadores correspondientes a las PCD que sean contratadas por empresas industriales, agropecuarias, comerciales o de servicios. Las empresas que se acojan a este beneficio deberán estar registradas en el registro nacional de empleadores de PCD, según los artículos 64 y 65.
- ✓ Los programas sociales y laborales financiados con fondos públicos deberán dar acceso a PCD en no menos del 4% de la planilla, según lo establecido por el artículo 66

En la actualidad existe un proyecto de ley para regular la Ley de Reserva de Cuotas en el sector privado, que propone medidas para el empleo y el trabajo:

- ✓ La cuota de reserva mínima es de 4% de la planilla total para aquellas empresas que tengan más de 25 trabajadores, posiciones que deberán ser ocupadas por PCD, según lo establece el artículo 1.
- ✓ Si se incumple la cuota de reserva, se procederá a realizar sanciones, según lo establece el artículo 3.
- ✓ Se regula el empleo con apoyo, según lo establecido por el artículo 4.
- ✓ Las empresas deberán realizar los ajustes razonables en cada puesto de trabajo, eliminando restricciones a la accesibilidad o eliminando barreras que afecten la integración física y social del trabajador, según lo establecido en el artículo 6.
- ✓ Se establecen preferencias en la adquisición por parte del estado de bienes y/o servicios a fin de promover aquellas empresas que contraten PCD, según lo establecido en el artículo 13.
- ✓ Se propone incentivos beneficios para empresas privadas de menos de 25 trabajadores que contraten PCD y/o adquieran bienes y/o servicios de empresas con empleo protegido, según el artículo 15.

4.2.7. Venezuela

De acuerdo a Ley para las Personas con Discapacidad, establecida el 29 de diciembre de 2006, se ordena lo siguiente:

- a. Empleo para personas con discapacidad.
 - ✓ Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, según lo establece el artículo 28.
- b. Empleo con apoyo
 - ✓ Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia, según lo establecido por el artículo 29.

4.2.8 Otros países iberoamericanos

Según lo informado por la OISS (2014), las medidas mayormente aplicadas por el resto de países iberoamericanos son las siguientes:

- a. Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y sector privado

Bolivia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Panamá, Paraguay y Portugal, cuentan con cuotas de reserva de empleo público para PCD, que van del 2% al 7% de la planilla. En muchos casos, la cuota se extiende al sector privado. En la mayoría de países, esta obligación se complementa con beneficios tributarios y con mecanismos que permiten a los empleadores hacer una contribución financiera a un fondo especial, realizar donaciones a fundaciones o asociaciones que desarrollen acciones de inserción laboral o contratar a centros y talleres de empleo protegido en lugar de cumplir con la cuota. En otros países, como Chile y Guatemala, a la fecha, se encuentra en tramitación iniciativas legislativas dirigidas a regular cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para PCD. En general esta medida de promoción del empleo aplicada en la totalidad de países iberoamericanos no cumple su cometido.

b. Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

Chile, Costa Rica, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Portugal, el Principado de Andorra, la República Dominicana ofrecen incentivos a las empresas privadas que contraten PCD, que comprenden desde desgravaciones fiscales y bonificaciones en las cuotas a la seguridad social hasta subvenciones por cada persona contratada y ayudas a fondo perdido o créditos especiales para la financiación de actuaciones de adaptación de puestos de trabajo y de eliminación de barreras en el lugar de trabajo.

c. Autoempleo y creación de empresas por parte de personas con discapacidad

Las instituciones competentes en materia de promoción de empleo y de fomento empresarial desarrollan programas para la promoción y el financiamiento de proyectos empresariales de trabajadores con discapacidad, que contemplan la concesión de créditos en condiciones favorables, el asesoramiento para la puesta en marcha de los emprendimientos, pagos reducidos en las cuotas a la Seguridad Social y otros apoyos.

- ✓ En Chile, el Servicio Nacional de Discapacidad, SENADIS, apoya a través del Concurso Nacional de Proyectos de Micro emprendimientos, programas y estrategias para promover el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad. Las personas con discapacidad pueden, asimismo, postular al programa Yo Emprendo, del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), siempre que cumplan con los requisitos generales de acceso (tener un puntaje en la Ficha de Protección Social menor o igual a 8 500 puntos o formar parte del Programa Puente o del Sistema Chile Solidario).
- ✓ En Costa Rica, el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAMYPE) concede créditos en condiciones favorables e imparte capacitaciones micros empresariales a personas de escasos recursos económicos que no tienen acceso al sistema bancario, entre ellas personas con discapacidad, para desarrollar emprendimientos productivos. Este programa ha comenzado recientemente a implementar experiencias de capacitación para grupos de personas con discapacidad, en destrezas empresariales con el fin de consolidar proyectos productivos.

- ✓ En Honduras, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, gestiona un Fondo Rotario para ofrecer apoyo a micro emprendimientos de las personas con discapacidad.
- ✓ En México, el Fondo Nacional de Apoyo para Empresas de Solidaridad (FONAES) otorga apoyo en efectivo a personas con discapacidad, en lo individual u organizadas en grupos o empresas sociales que estén integradas al menos en un 50% por personas con discapacidad, para abrir o ampliar un negocio. Las personas con discapacidad intelectual podrán ser beneficiarias indirectas de este tipo de apoyo a través de sus padres o tutores como integrantes o socios del negocio. A partir de 2011, el instrumento amplió la cobertura hacia los menores de edad con discapacidad de cualquier tipo, quienes podrán ser beneficiarios indirectos de este tipo de apoyo, a través de sus padres o tutores como integrantes o socios del negocio y quienes deberán cumplir con los criterios de elegibilidad.
- ✓ En Nicaragua el Ministerio del Trabajo desarrolla programas de apoyo al autoempleo, a través de los cuales dota a los beneficiarios, entre los que se incluyen personas con discapacidad, de equipos y herramientas de trabajo a fin de que se inicien en el autoempleo y puedan desarrollar iniciativas empresariales de mayor envergadura.
- ✓ En Panamá la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) desarrolla el Proyecto de Inclusión Socioeconómica de las Personas con Discapacidad y sus Familias “Fami-Empresas”, dirigido a familias integradas por alguna persona con discapacidad, con niveles de pobreza y pobreza extrema, para que se inicien sus pequeñas empresas.
- ✓ En Paraguay el Ministerio de Justicia y Trabajo, a través de la Dirección General de Empleo y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), desarrolla un programa de apoyo a emprendedores en el marco del cual se proporciona capacitación técnica en materia de comercialización y se entregan maquinaria, herramientas y otros equipos. El programa ha establecido vínculos con diversas asociaciones de discapacidad.
- ✓ En la República Dominicana, el Consejo Nacional sobre Discapacidad (CONADIS) desarrolla, en colaboración con el Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa

(PROMIPYME), un Programa Especial de Créditos con miras a fortalecer y/o establecer iniciativas de producción, comercialización de productos, artículos y venta de servicios, con la finalidad de incentivar la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral como trabajadores autónomos por cuenta propia e independencia económica.

En reunión sostenida el 21 de noviembre del 2016, en las oficinas de la Organización Nacional de Ciegos de España (ONCE), ubicado en Madrid, con la Srta. María del Carmen Peral Morales, responsable de la Oficina Técnica de la Fundación ONCE para América Latina FOAL, manifestó que las organizaciones AGORA, que mantienen en algunos países latinoamericanos, realizan acciones de apoyo a la capacitación básica de los ciegos. Es muy poco lo que se realiza para fomentar el emprendimiento en las PCD, debido a restricciones financieras; sin embargo, tienen información precaria sobre algunas experiencias en Ecuador y El Salvador, experiencias que no se pudieron documentar. En general, si bien se manifiesta que hay un apoyo al emprendimiento de las PCD, es casi nulo el registro documentario de estas experiencias, lo que permite suponer que fueron experiencias muy pequeñas que no tuvieron trascendencia.

4.3. Marco legal vigente en Perú

En el Perú, el marco legal que brinda una atención especial a las personas con discapacidad, en un horizonte de defensa y promoción de sus derechos, está dado por:

4.3.1. La Constitución Política del Perú y la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

a. La Constitución Política del Estado

- ✓ Define los derechos fundamentales de las personas, según lo establecido por el artículo 2.
- ✓ Define el derecho a la salud, protección al discapacitado, según lo establecido el artículo 7.
- ✓ Establece la descentralización del Sistema educativo, que precisa que nadie se vea impedido de recibir educación adecuada por razón de su situación económica o de limitaciones mentales o físicas, según lo establecido en el artículo 16.

- ✓ El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. Según lo establecido en el artículo 23
 - ✓ El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades según lo establecido en el artículo 59.
- b. La Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, del 13 de diciembre de 2012 y su Reglamento Decreto Supremo 002-2014 MIMP de fecha 7 de abril de 2014
- ✓ Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tendrán derecho a incentivos de carácter tributario, según lo establecido por el artículo 47.2.
 - ✓ Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores están obligados a contratar PCD en una proporción no inferior al 3%, según lo establecido por el artículo 49.1.
 - ✓ La empresa promocional de personas con discapacidad es aquella constituida como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenta por lo menos con un 30% de personal con discapacidad. El 80% de este personal desarrolla actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa., según lo establecido por el artículo 54.
 - ✓ Preferencias en la contratación para la adquisición de bienes, servicios u obras convocadas por entidades públicas, la empresa promocional de personas con discapacidad tiene preferencia en el caso de empate en precio y calidad entre dos o más propuestas según lo establecido por el artículo 56.
 - ✓ El Estado promueve el acceso de la empresa promocional a créditos y otras fuentes de financiamiento, prestando asistencia financiera orientada a reducir la información asimétrica y los costos de intermediación, según lo establecido en el artículo 57.1.

- ✓ No menos del 5% de los recursos asignados por el Estado para el financiamiento de micro y pequeñas empresas se destina a empresas promocionales de personas con discapacidad, según lo establecido por el artículo 57.2.

En el informe del Registro Nacional de Empresas promocionales de personas con discapacidad REPPCD, al segundo trimestre del 2015, las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo emitieron un total de ciento sesenta y dos (162) registros de Empresas Promocionales de PCD, de los cuales ciento seis (106) son inscripciones (65,4% del total) y cincuenta y seis (56) son renovaciones (34,6%), lo que indicaría un bajo nivel de permanencia de las empresas. Ello significaría una alta volatilidad o periodo corto de vida de este tipo de empresas. A nivel de regiones, Lima Metropolitana emitió cincuenta y un (51) registros (31,4%); La Libertad emitió treinta y seis 36 registros (22,2%) y Lambayeque, 18 registros (11,1%).

Asimismo, las regiones que presentaron menor cantidad de registros fueron Callao, que emitió un (01) registro; Pasco y San Martín, que emitieron dos (02) registros cada una; y Puno que, emitió tres (03) registros.

En el citado informe se presenta el Registro de Empresas Promocionales de PCD por tipo de actividad económica, donde el sector construcción tiene el mayor número de registros, 121 (74,7 %), seguido por las empresas que brindan servicios de arquitectura e ingeniería, 31 registros (19,1 %); otras actividades empresariales NCP (2 registros); alquiler de maquinarias y equipos de construcción (2 registros); transporte de carga por carretera (2 registros) y venta mayorista de materiales de construcción (2 registros) (1,2 %); venta mayorista de otros productos (1 registro) y venta mayorista de alimentos, bebidas y tabaco (1 registro) (0,6%), respectivamente. Es notoria la concentración de este tipo de empresas en servicios especializados para la formación de capital fijo, como es la creación de infraestructura.

4.3.2. A nivel del Gobierno Central

4.3.2.1. Presidencia del Consejo de Ministros

Mediante Resolución Ministerial N° 119-2016-MIMP, de fecha 23 de mayo de 2016, se dispuso la pre-publicación del proyecto de “Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2016-2021”, con la finalidad de recibir

sugerencias, comentarios y opiniones de las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, tal como lo establece la Ley N° 29973 en su Art. 14° sobre el derecho a la consulta. Los aspectos más notorios en relación a empleo y trabajo son los siguientes:

- ✓ Objetivo general: Mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad al año 2021 bajo un enfoque de derechos, género e interculturalidad; con articulación intersectorial e intergubernamental y con la asignación de recursos correspondientes.

- ✓ Objetivo estratégico: En la estrategia 7 se plantea que las Personas con Discapacidad participan en igualdad de condiciones del mercado de trabajo.

- ✓ Objetivo estratégico específico 7.1: Las personas con discapacidad mejoran su empleabilidad y cuentan con información del mercado de trabajo para facilitar su búsqueda e inserción en el empleo
 - ✓ Acción Estratégica 7.1.1: Personas con Discapacidad mejoran su empleabilidad.
Metas: PCD capacitadas laboralmente por los Programas Laborales del MTPE: 400 (2015), 1 000 (2021)
PCD capacitadas laboralmente por los Gobiernos Regionales: S/I (2015), 750(2021)
 - ✓ Acción estratégica 7.1.2: Personas con discapacidad cuentan con información del mercado de trabajo.
Metas: PCD informadas por el Centro de Empleo sobre la demanda laboral para personas con discapacidad: 759 (2015), 1000(2021)

- ✓ Objetivo estratégico específico 7.2: Personas con discapacidad se insertan en el empleo formal de manera sostenible
 - ✓ Acción Estratégica 7.2.1: Personas con discapacidad que buscan empleo se registran por acción de los servicios de empleo.
Metas: Número de PCD que buscan empleo registradas por el Centro de Empleo: 989 (2015), 5 000 (2021)
 - ✓ Acción Estratégica 7.2.2: Personas con discapacidad se insertan en el empleo formal por acción de los servicios de empleo.

- Metas: Número de PCD colocadas por el Centro de Empleo: 116 (2015), 1000(2021)
- ✓ Acción Estratégica 7.2.3: Empresas privadas contratan personas con discapacidad por cuota de empleo
 - ✓ Metas: Número de vacantes de empleo para PCD registradas por el Centro de Empleo: 889 (2015), 4000 (2021)
Número de empresas privadas fiscalizadas en el cumplimiento la cuota laboral del 3% de incorporación de PCD: SI (2015) ,150 (2021)
Número de empresas privadas orientadas en el cumplimiento la cuota laboral del 3% de incorporación de PCD: 1029 (2015), 800 (2021)
 - ✓ Acción estratégica 7.2.4: Entidades públicas contratan personas con discapacidad por cuota de empleo.
Metas: Número de entidades públicas fiscalizadas por el cumplimiento de la cuota de empleo para PCD: S/I (2015), 20 (2021)
 - ✓ Acción estratégica 7.2.5: Personas con discapacidad cuentan con ajustes razonables por acción del servicio de asesoría.
Metas: Número de personas con discapacidad que cuentan con ajustes razonables por acción del servicio de asesoría: S/I (2015), 200(2021)
 - ✓ Acción estratégica 7.2.6: Empresas orientadas y fiscalizadas en el cumplimiento de la implementación de ajustes razonables.
Metas: Número de empresas orientadas y fiscalizadas en el cumplimiento de la implementación de ajustes razonables: S/D (2015), 50(2021)
- ✓ Objetivo específico 7.3: Consolidación de la perspectiva de discapacidad en los servicios de empleo regionales
- ✓ Acción estratégica 7.3.1: Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo prestan servicios de empleo con perspectiva de discapacidad.
Metas: Porcentaje de Gobiernos Regionales que cumplen con los lineamientos para la prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad: 32% (2015), 100% (2021)
 - ✓ Acción estratégica 7.3.2: Personal de los Gobiernos Regionales capacitados o asistidos técnicamente en materia de promoción del empleo para personas con discapacidad

Metas: Número de Gobiernos Regionales capacitados o asistidos técnicamente para la provisión de los servicios de vinculación laboral de PCD: 25 (2015), 25 (2021)

- ✓ Objetivo estratégico específico 7.4: Fomento del emprendimiento para personas con discapacidad
 - ✓ Acción Estratégica 7.4.1: Empresas promocionales de personas con discapacidad que acceden a fuentes de financiamiento
Metas: Número de empresas promocionales registradas: 162 (2015), 300(2021)
Número de PCD que forman su propia micro y pequeña empresa: S/ I (2015), 80 (2021)
Número de PCD que acceden a créditos para la implementación de su propia micro y pequeña empresa: S/I (2015), 35 (2021)
 - ✓ Acción estratégica 7.4.2: Empresas promocionales que reciben capacitadas en proyectos de inversión productiva
Metas: Número de PCD capacitadas laboralmente por los Programas Nacionales con respecto al año anterior: S/I (2015), 100 (2021)
Número de talleres dictados para la capacitación laboral de PCD en los diversos programas de fomento del autoempleo: S/I (2015), 20 (2021)

El PIO 2016-2021 se constituye en una herramienta de mucha importancia, ya que se constituye en el eje orientador de las acciones que el Estado peruano tiene previsto realizar a fin de promover, incentivar, apoyar el crecimiento y desarrollo de las PCD, en este caso, en lo relativo a Empleo y Trabajo. La no aprobación del plan desde casi un año de haber sido pre-publicado indica que la mejora laboral de las PCD no constituye una meta prioritaria y, si a esto sumamos la pobreza en cuanto a las metas de cada una de las acciones que se propone lograr al año 2021, se evidenciaría la poca voluntad en hacer que se produzca un cambio sustancial en eliminar la discriminación al acceso del empleo y trabajo lo que nos indica que la minoría de las PCD continuaran en el estado de exclusión y marginación laboral en la que actualmente está sumergida.

4.3.2.2 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE

a. Programa Nacional de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial - Perú Responsable

Fue creado por Decreto Supremo N°015-2011-TR de fecha 20 de setiembre de 2011. Tiene como objetivo contribuir a la disminución de la pobreza, cumpliendo con las políticas de inclusión social, y mayor presencia del Estado. Promueve la responsabilidad social empresarial (RSE) generadora de empleo, empleabilidad y emprendimiento en la población a nivel nacional : i) para el empleo, promueve la generación de empleo dependiente y formal, con énfasis en jóvenes, personas con discapacidad y mujeres jefas de hogar; ii) para empleabilidad, promueve el desarrollo de competencias laborales de la población beneficiaria en su ámbito de intervención; o que implementen y fortalezcan centros de formación profesional vinculados a la demanda laboral; iii) sobre emprendimiento, promueve la generación de oportunidades de autoempleo e iniciativas de emprendimiento productivo y formal.

Otra de sus líneas de acción es promover tanto el registro de las empresas socialmente responsables como la certificación de las empresas que acrediten las prácticas de responsabilidad social. En la Memoria del Sector Trabajo y Promoción del Empleo (2011 2016), se menciona que, a lo largo de estos cinco años, se han realizado convenios y alianzas con el sector privado para promover la RSE generadora de empleo decente. Además, se han realizado los siguientes eventos

- ✓ Talleres y foros en tres ocasiones(03): Primer Foro Nacional de RSE “Promoviendo una política nacional de Responsabilidad Social Empresarial”, Taller “Negocios responsables: Capacitación activa para PYMES que cambian el Perú” y Segundo Foro Nacional “Impulsando la Responsabilidad Social desde el Estado”
- ✓ Mesas de diálogo con representantes de empresas industriales del rubro textil (5), y de empresas industriales del rubro alimentos (6)
- ✓ Diálogo social y concertación laboral para el fortalecimiento de la democracia
- ✓ Alianzas público-privadas para promover la inserción laboral, el emprendimiento, el empleo temporal y el autoempleo en 22 ciudades del país
- ✓ Capacitaciones a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) y Stakeholders, en todas las regiones del país.; y Primer

y Segundo Foro Nacional de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)
- Lima.

- ✓ Diálogo en RSE con stakeholders en 7 ciudades
- ✓ Talleres de RSE para Medianas y Pequeñas Empresas (Mypes) en 3 departamentos.

En la entrevista sostenida el 7 de junio de 2016 con la Dra. Eliana Rosas, especialista laboral de PCD, de la Dirección de Promoción del Empleo y Discapacidad, Dirección General de Promoción del Empleo, indicó que el Programa Perú Responsable es en realidad un programa articulador, entre los programas Jóvenes Productivos e Impulsa Perú con el sector privado. No constituye un programa por resultados (PPR), como sí lo son los otros dos programas por lo que su asignación presupuestaria no está en función a sus logros o metas pre-establecidas.

b. Programa para la generación de empleo social inclusivo "Trabaja Perú"

Fue creado por Decreto Supremo 012-2011-TR del 19 de agosto del 2011 y fue modificado por Decreto Supremo 004-2012-TR de fecha 12 de abril de 2012. Tiene por objetivo generar empleo temporal, desarrollar capacidades productivas y promover el empleo con el propósito de incrementar los ingresos y mejorar la empleabilidad de la población en condición de pobreza y pobreza extrema. Para lograr su objetivo, el programa inserta a la población desempleada y subempleada en condición de pobreza y pobreza extrema en empleos temporales en las zonas urbanas y rurales del país; estos empleos están destinados a la construcción de infraestructura en alianza con los gobiernos regionales y locales.

En la Memoria del MTPE (2011-2016), se informa que el programa ha promovido el empleo temporal a personas con diferentes características y habilidades: i) 10% de ciudadanos desplazados o víctimas del terrorismo; ii) 50% son jefes de hogares uniparentales; iii) 30% de jóvenes, iv) 10% adultos y, v) 10% de personas en condición de discapacidad. Los proyectos de infraestructura realizados en el período 2011-2016 generaron 156 870 empleos temporales que beneficiaron a una población de 219 107 ciudadanos, que vieron mejorar su calidad de vida con las obras realizadas. Es sabido que la participación de las PCD en los puestos de trabajo generados por el Programa Trabaja Perú es reducida en la medida de que los procesos de mejoras de la infraestructura no incluyen ajustes razonables que facilitarían una mayor incorporación de la población PCD. Por ello,

se hace necesario, además, una evaluación real de la cantidad de puestos temporales asignados a las PCD en la razón que los resultados mostrados muestran una distorsión estadística.

c. Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales - Impulsa Perú

Fue creado por Decreto Supremo 016-2011-TR de fecha 19 setiembre 2011 y modificado por Decreto Supremo- 003-2015-TR de fecha 6 de mayo de 2015. Tiene como objetivo promover el empleo, mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad en el país en la población mayor de 29 años. Estos objetivos se logran a través de i) brindar servicios de capacitación laboral de calidad en ocupaciones requeridas por el mercado de trabajo, involucrando instituciones de capacitación alineadas a los objetivos y principios del programa; ii) fortalecer competencias de gestión y ayuda en la implementación de emprendimientos sostenibles y socialmente responsables que contribuyan a la generación de empleo, en caso de disponer de recursos presupuestarios el programa brinda un capital semilla a los mejores planes de negocio presentados; iii) certificar las competencias laborales adquiridas a través de la experiencia.

En la Memoria 2011-2016 del MTPE (2016), se presentan los siguientes resultados: i) 36 mil 124 participantes capacitados para la inserción laboral; ii) 4 511 participantes capacitados para el autoempleo; iii) 6 890 participantes certificados en competencias laborales. En el año 2016, además, dentro del marco del programa, se dio el Concurso Emprende con Remesas, que busca promover el emprendimiento o el autoempleo, mediante el uso productivo de los ahorros de las personas que retornan al país y de las transferencias de los familiares que viven en el exterior. Para lograr esta meta, el programa brindó asistencia técnica y asesoría para la creación e implementación de estas iniciativas. Se premiaron a los 200 mejores proyectos con una capital semilla de 3 000 soles para cada uno de ellos.

En la entrevista sostenida el 7 de junio de 2016, con el Sr. Oswaldo Cruz Ruiz, jefe del Área de Emprendimiento del programa, expresó que el total de participantes beneficiados en el período 2011-2015 fue de 1 975 personas, de las cuales ninguna tenía algún tipo de discapacidad; y en el 2016 se espera atender a un total de 800 participantes a nivel nacional y a 276 participantes con discapacidad dentro del Plan Piloto Tacna. Además, mencionó que los cursos impartidos versan sobre Gestión de Emprendimientos y tiene una duración de cuatro meses.

d. Programa Nacional de Empleo Juvenil - Jóvenes Productivos

Fue creado con Decreto Supremo 013-2011-TR del 19 de setiembre de 2011 y modificado con Decreto Supremo 004-2015- TR de fecha 6 de mayo de 2015. Tiene como objetivo facilitar acceso de los jóvenes de 15 a 29 años de edad, jóvenes desempleados, jóvenes en situación de pobreza y pobreza extrema, al mercado laboral formal a través de capacitación laboral, asistencia técnica para el emprendimiento e intermediación laboral.

El programa focaliza su intervención en las áreas urbanas y rurales del país. La priorización de la intervención considerará principalmente las variables desempleo juvenil, pobreza juvenil, pobreza extrema juvenil. Los mecanismos con que cuenta el programa para cumplir sus objetivos son los siguientes: i) brindar formación laboral gratuita, desarrollando acciones de capacitación y asistencia técnica, ii) generar oportunidades para la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo formal iii) apoyar el emprendimiento juvenil, brindando capacitación y asistencia técnica para la elaboración de planes de negocios y generar las condiciones para su implementación, premiando a los 5 mejores planes, cada año, con un capital semilla de 2500 a 3000; y iv) desarrollar capacidades para la generación de negocios en zonas urbanas y rurales. Los sectores económicos en los cuales incide el programa son agropecuario, comercio, construcción, industria, pesca, servicios, transporte, almacenamiento y comunicaciones.

En la memoria 2011-2016 del MTPE (2016), se informa que, en el período 2011-2016 a nivel nacional, se capacitaron a 90 000 jóvenes y se insertaron en el mercado laboral 27 000 jóvenes. Así mismo, se indica que, en el período 2011-2014, se capacitaron 11 369 jóvenes para el autoempleo y 22 336 se capacitaron para su inserción laboral. De la observación de las primeras cifras, se puede deducir que el índice de jóvenes que se insertan al mercado laboral es de menos del 30%, lo que significaría que el programa no está siendo eficiente en el uso de sus recursos.

En las entrevistas sostenidas el 7 de junio de 2016 con el Sr. Larry Condori, jefe del Área de Emprendimiento Urbano; el Sr. Jorge Carrasco jefe de la Unidad Gerencial de Emprendimiento Juvenil; y la Srta. Katherine Meza, asistente del programa, manifestaron que en el período 2011-2015, la atención a los beneficiarios se dio de forma interrumpida. Así tenemos que en el año 2011 y 2014 no se brindó ninguna atención. En los años 2012 y 2013, se beneficiaron a 250

jóvenes promedio al año y en el año 2015 se beneficiaron 225 jóvenes. En el año 2013 se benefició a un joven con discapacidad física en Lima Metropolitana. En el año 2016 se espera beneficiar a un total de 400 jóvenes. Adicionalmente se beneficiará a 25 jóvenes con discapacidad en el plan piloto de Tacna. Los cursos de capacitación tienen una duración de 1,5 a 2 meses y son impartidos por las Universidades de Piura, Universidad Continental y la Universidad Mayor de San Marcos.

Con la finalidad de lograr la transversalidad bajo el enfoque de la diversidad por discapacidad en todas las políticas, estrategias, planes, programas y acciones el MTPE emitió tres normas legales de suma importancia, dado que se espera que con ellas las autoridades y funcionarios del MTPE. Se espera que, por imitación, se influya en los Gobiernos Regionales y Locales y de esta forma beneficiar a las PCD en su empleabilidad y capacidad para ser emprendedores:

- ✓ Resolución Ministerial 105-2015-TR de fecha 12 de mayo de 2015, Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad: Se incorporará la perspectiva de discapacidad en los servicios de empleo del Centro de Empleo (en adelante servicios de empleo), lo que incluye componentes, estrategias o metodologías especializadas para adecuarlos a las necesidades y características de las personas con discapacidad.
- ✓ Resolución Ministerial 106-2015-TR del 12 de mayo de 2015, Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con discapacidad, a través del Centro de Empleo: Tiene por objetivos desarrollar competencias técnicas en las personas con discapacidad, facilitar su inserción mediante procedimientos especializados, promover la utilización de la metodología del empleo con apoyo, y desarrollar acciones de capacitación para el autoempleo. Dichos objetivos son realizados a través de los programas laborales que tiene a su cargo dicho Ministerio.
- ✓ Resolución Ministerial 107-2015-TR de fecha 13 de mayo de 2015, Normas complementarias para la aplicación y fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad: Es aplicable a los empleadores privados.

En la presentación del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo ante la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad, en la sesión del 9 de diciembre del 2015, el doctor Daniel Isau Maurate Romero explicó acerca de la

Resolución Ministerial 105-2015 TR, la Resolución Ministerial 106-2015-TR, la Resolución Ministerial 107-2015-TR 107. Además, mencionó que se está tratando de apoyar al máximo con el Centro de Empleo con la capacitación básicamente, porque se busca que las PCD sean empleables, pues se han intervenido a 3600 personas.

En cuanto al cumplimiento de la Ley de Cuotas, Maurate sostuvo lo siguiente:

las empresas tienen que cumplir con la ley y, en consecuencia, eso se hace: *dura lex, sed lex*, la ley es dura y es la ley, pero quisiéramos que también haya un componente importante que es el derecho fundamental, que la incorporación de la persona con discapacidad no sea solamente por cumplimiento de la ley, sino también sea productiva, o sea, que las personas con discapacidad sean contratadas también porque son altamente productivas (Maurate 2015).

En la entrevista con la Dra. Rosas el 7 de junio de 2016, dio a conocer que el MTPE ha llevado a cabo dos experiencias de Empleo con Apoyo. La primera fue en el año 2013, donde se consiguió capacitar e insertar en el mercado laboral a 44 jóvenes con discapacidad intelectual en diferentes centros de trabajo de Lima Metropolitana. La segunda experiencia inició a mediados de 2015 y comprende la actuación de 8 promotores laborales en 8 diferentes regiones del país, quienes se encargarán de identificar a las PCD independientemente del tipo de ella, identificar los servicios requeridos por las empresas, la capacitación de la PCD, la proposición de ajustes razonables en el ambiente de trabajo y la concientización de los compañeros de trabajo del nuevo integrante de su equipo. Los resultados todavía no se conocen en la medida que están en la fase de conclusión del Plan Piloto. En cuanto al emprendimiento de las PCD, la actuación del MTPE ha sido mínima, esperándose que esta situación se revierta en el año 2016 con la ejecución del Plan Piloto de Tacna.

4.3.2.3. Ministerio de la Producción

El Ministerio de la Producción (PRODUCE), dentro de su política de desarrollo de las micro y pequeñas empresas, ha creado el programa Nuevas Iniciativas Empresariales – NIE, que es parte de la Dirección Mi Empresa. Su objetivo es apoyar a los emprendedores en la formación y operación de su propia empresa exitosas y sostenibles ofreciéndoles: i) capacitación y asesoría para la elaboración del Plan de Negocio, ii) constitución de empresa en 72 horas con tarifa

social reducida, y iii) asistencia técnica para la implementación y consolidación del negocio

El perfil de los participantes es el de emprendedores con secundaria completa, estudios técnicos y/o universitarios, que cuenten con una iniciativa de negocio y que quieran crear empresas innovadoras, flexibles, sostenibles, social y ambientalmente responsables. PRODUCE, es el responsable de normar la promoción y el apoyo de las MYPE, en razón a lo cual se dictó el Decreto Supremo 013 - 2013 – PRODUCE, Texto Único Ordenado de la Ley de impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, con fecha 27 de diciembre del 2013, cuyos artículos más resaltantes son los siguientes:

- ✓ La Micro y Pequeña Empresa (MYPE) es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios, según lo establece el artículo 4.
- ✓ Las micro, pequeñas y medianas empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales: i) microempresa: hasta 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT); ii) pequeña empresa: entre 150 a 1 mil 700 UIT; y iii) mediana empresa: entre 1 mil 700 a 2 mil 300 UIT, según lo establece el artículo 5.
- ✓ El Estado promueve la oferta y demanda de servicios y acciones de capacitación y asistencia técnica en las materias de promoción y formalización para la competitividad y desarrollo de las MYPE, así como los mecanismos para atenderlos. Se orienta prioritariamente a i) la creación de empresas; ii) la organización y asociatividad empresarial; iii) la gestión empresarial; iv) la producción y productividad; v) la comercialización y mercadotecnia; vi) el financiamiento; vii) las actividades económicas estratégicas; viii) los aspectos legales y tributarios, según lo establece el artículo 13.
- ✓ Se establecen preferencias en la adquisición de bienes y/o servicios que realiza el Estado, así como en la ejecución y consultoría de obras, siempre que se cumpla con las especificaciones técnicas requeridas. Las instituciones del Estado deben programar no menos del cuarenta por ciento

(40%) de sus contrataciones para ser atendidas por las MYPE en aquellos bienes y servicios que éstas puedan suministrar, dándose preferencia a las MYPE regionales y locales del lugar en el que se realicen la adquisición de dichos bienes y/o servicios, según lo establece el artículo 22.

- ✓ El Estado promueve el acceso de las MYPE al mercado financiero y al mercado de capitales, en tanto la expansión, solidez y descentralización de dichos mercados, según lo establece el artículo 30.
- ✓ El Estado promueve el desarrollo de fondos de inversión de capital de riesgo que adquieran una participación temporal en el capital de las MYPE innovadoras que inicien su actividad y de las existentes con menos de dos años de funcionamiento, según lo establece el artículo 36.
- ✓ Establece preferencias para las PCD y a los adultos mayores en la concesión de servicios de fotocopiado, mensajería u otros de carácter auxiliar a las labores administrativas de oficina que convoquen las Instituciones públicas, siempre y cuando que se den las mismas condiciones de precio, calidad y capacidad de suministro, según lo establece la sección quinta, discapacitados.

En la entrevista sostenida con la Dra. Rosas en el MTPE el 7 de junio de 2016, se indicó que no hay ninguna relación de trabajo desde la perspectiva discapacidad entre el MTPE y PRODUCE, con lo cual este último no se alinea con las estrategias que viene trazando el MTPE. Del análisis de lo que realiza el Programa NIE y la Ley de Promoción de la MYPE, se puede deducir que potencialmente las PCD podrán acceder a los beneficios que se deriven de la acción del Estado en la creación y desarrollo de las MYPE en cuanto el Programa NIE coloca una barrera educacional que el promedio de las PCD no tienen y la Ley restringe la participación de las PCD a tareas menores como el fotocopiado y mensajería siempre y cuando las condiciones de precio sean iguales. Sin embargo, los costos de inversión de las PCD serán más altos en la medida que deberán de realizar los ajustes razonables para poder operar éste tipo de actividades, por lo que es de esperar económicamente hablando que los precios no podrán ser iguales, convirtiéndose de esta forma en un elemento adicional de discriminación aunque no se explicita.

4.3.3. A nivel del Gobierno Regional

En la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales 27867, de fecha 8 de noviembre de 2002, (que aplica, en Régimen Especial, a la Municipalidad Metropolitana de Lima (MML), según lo expresa los artículos 65, 66, 67, se establece que “el Gobierno Regional desarrolla políticas y acciones integrales de gobierno dirigidas a promover la inclusión económica, social, política y cultural, de jóvenes, personas con discapacidad o grupos sociales tradicionalmente excluidos y marginados del Estado”. Estas acciones también buscan promover los derechos de grupos vulnerables, impidiendo la discriminación por razones de etnia, religión género y toda otra forma de discriminación, según lo establecido en el inciso 4 del artículo 8.

En la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades 27972, con fecha 26 de mayo del 2003, se establece lo siguiente:

- ✓ Se debe promover la comercialización de los productos manufacturados por las personas con discapacidad en los establecimientos comerciales de su jurisdicción, según lo establece el artículo 41.
- ✓ El ejercicio de las competencias y funciones específicas de las municipalidades se realiza de conformidad y con sujeción a las normas técnicas sobre la materia. Las autoridades municipales otorgarán las licencias de construcción, bajo responsabilidad, ajustándose estrictamente a las normas sobre barreras arquitectónicas y de accesibilidad, según lo establece el artículo 78.
- ✓ La Municipalidad Provincial planifica y promueve el desarrollo social en su circunscripción en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de manera concertada con las municipalidades distritales de su jurisdicción, según lo establece el inciso 1.1 del artículo 84.
- ✓ La Municipalidad provincial establecerá canales de concertación entre las instituciones que trabajan en defensa de derechos de niños y adolescentes, mujeres, discapacitados y adultos mayores; así como de los derechos humanos en general, manteniendo un registro actualizado, según lo establece el inciso 1.2 del artículo 84.
- ✓ La Municipalidad provincial creará una oficina de protección, participación y organización de los vecinos con discapacidad, como un programa dependiente de la Dirección de Servicios Sociales, según lo establece el inciso 1.7 del artículo 84.

- ✓ La Municipalidad Provincial supervisará el servicio público de transporte urbano de su jurisdicción, mediante la supervisión, detección de infracciones, imposición de sanciones y ejecución de ellas por incumplimiento de las normas o disposiciones que regulan dicho servicio, con el apoyo de la Policía Nacional asignada al control de tránsito, según lo establece el inciso 1.9 del artículo 89.
- ✓ La MML formulará y ejecutará programas de apoyo y protección a niños y personas adultas mayores y personas con discapacidad que se encuentren en estado de abandono, según lo establece el Inciso 5.4 del artículo 159

4.3.4. A nivel del Gobierno Local

En la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, de fecha 26 de mayo de 2003 se establece lo siguiente:

- ✓ Se debe promover la comercialización de los productos manufacturados por las personas con discapacidad en los establecimientos comerciales de su jurisdicción, según lo establece el artículo 41.
- ✓ El ejercicio de las competencias y funciones específicas de las municipalidades se realiza de conformidad y con sujeción a las normas técnicas sobre la materia. Las autoridades municipales otorgarán las licencias de construcción, bajo responsabilidad, ajustándose estrictamente a las normas sobre barreras arquitectónicas y de accesibilidad, según lo establece el artículo 78.
- ✓ La Municipalidad Distrital planifica y concerta el desarrollo social en su circunscripción en armonía con las políticas y planes regionales y provinciales, aplicando estrategias participativas que permitan el desarrollo de capacidades para superar la pobreza, según lo establece el inciso 2.1 del artículo 84.
- ✓ La Municipalidad Distrital organiza, administra y ejecuta los programas locales de lucha contra la pobreza y de desarrollo social del Estado, propio y transferido, asegurando la calidad y focalización de los servicios, la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de la economía regional y local, según el inciso 2.3 del artículo 84.
- ✓ La Municipalidad Distrital organiza, administra y ejecuta los programas locales de asistencia, protección y apoyo a la población en riesgo: niños, adolescentes, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad y otros

grupos de la población en situación de discriminación, según lo establece el inciso 2.4 del artículo 84.

- ✓ La Municipalidad Distrital promueve y concerta la cooperación pública y privada en los distintos programas sociales locales, según lo establece el inciso 2.7 del artículo 84.
- ✓ La Municipalidad Distrital creará la Oficina de Protección, Participación y Organización de los vecinos con discapacidad como un programa dependiente de la dirección de servicios sociales, según lo establece el inciso 2.12 del artículo 84.
- ✓ Las Municipalidades Distritales, en forma conjunta, promoverán organizarán y sostendrán, de acuerdo a sus posibilidades, cunas y guarderías infantiles, establecimientos de protección a los niños y a personas con impedimentos y ancianos desvalidos, así como casas de refugio, según lo establece el inciso 3.3 del artículo 84.
- ✓ Las Municipalidades Distritales en forma conjunta, promoverán la igualdad de oportunidades con criterio de equidad, según el inciso 3.3 del artículo 84.

La Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo no ha emitido ordenanza específica que privilegie el trabajo y el empleo de las PCD en el ámbito de su jurisdicción. En el Plan de Desarrollo Concertado de la MVMT 2007-2017(2007), se tenía como visión al 2017: “Villa María del Triunfo distrito generador de riqueza, es un distrito saludable, líder en educación, promotor del deporte y la cultura, con actividades empresariales innovadoras y competitivas; con permanente participación ciudadana y de sus vecinos y organizaciones para el desarrollo distrital”. Se establecieron cinco líneas estratégicas: i) distrito saludable; ii) líder en educación, promotor del deporte y la cultura; iii) línea económica; iv) participación ciudadana con corresponsabilidad; y v) seguridad ciudadana con participación interinstitucional

En el Plan de Desarrollo Local Concertado 2017-2021 (2016), se tiene una visión territorial que apuesta al 2030 como un distrito emergente y seguro, con educación y cultura, participativo y saludable, con oportunidad para todos y respetuoso al medioambiente. Se establecieron diez objetivos estratégicos: i) disminuir los niveles de pobreza; ii) brindar servicios básicos de calidad en condiciones equitativas y sostenibles; iii) reducir la desnutrición infantil de niños y niñas de 0 a 5 años; iv) elevar la calidad educativa; v) reducir el delito y la sensación de inseguridad; vi) mejorar la calidad ambiental; vii) reducir la vulnerabilidad ante el

riesgo de desastres; viii) ordenar el crecimiento de la ciudad; ix) fortalecer la gobernabilidad; x) mejorar la competitividad empresarial.

Del análisis del cumplimiento de la Ley de Municipalidades y de lo establecido en ambos planes para el período 2007-2021, se puede deducir, a priori, que el colectivo de las PCD no existe, pues, por una parte, no son tomados en cuenta como actores en el desarrollo territorial local y por otro no se les da los servicios a los que tienen derecho según la Ley. Este comportamiento es manifiesto en forma permanente en todas las acciones que son realizadas en el municipio.

4.4. Definición de los actores

4.4.1. Las personas con discapacidad en VMT

En el estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y el Programa de Lucha Contra la Pobreza en las Zonas Urbano Marginales de Lima Metropolitana (PROPOLI), se registraron 97 634 personas en las zonas urbano marginales del distrito de Villa María del Triunfo, de las cuales 17 333 personas (17,8%) presentan algún riesgo social. En esta cifra están incluidas 2659 personas (2,7%) que presentan algún tipo de discapacidad; de estas 2,3% son PCD en pobreza extrema.

Del total de las PCD se reportó lo siguiente: i) 50,7% son varones y 49,3% son mujeres; ii) teniendo en consideración la edad, el 24,5% son menores de 18 años; 15,1% tienen entre 18 a 29 años; el 33,2% tienen entre 30 a 59 años y el 27,2% son adultos mayores, es decir, mayores de 60 años; iii) 13,3% presentan multidiscapacidad, 23,8% presentan discapacidad visual; 24,9% presentan discapacidad física; 13,5% presentan discapacidad auditiva; 11,5% presentan discapacidad intelectual; 13% presentan otras discapacidades; y iv) en cuanto al empleo, teniendo como base de 2505 personas mayores de 6 años, 26% tienen trabajo, de los cuales el 37,7% labora en trabajos no calificados, el 23% como trabajador calificado, 29% como obreros, caracterizando una baja calificación.

En el estudio realizado por el INEI (2012), basado en los resultados de la Encuesta Específica sobre Discapacidad como una aproximación sobre lo que es la discapacidad a nivel nacional y regional, con los datos correspondientes a la región Lima Metropolitana, se puede inferir que solo el 16,4% de la Población Económicamente Activa (PEA) estuvo ocupada, de los cuales el 7,6% es empleador (1,2% del total); y el 54,8% (9% del total) genera su autoempleo; solo el 15,8% tiene calificación técnica o universitaria.

En la entrevista sostenida el 29 de abril del 2015 con el Sr. Luis Chumbipuma, jefe de la Oficina Municipal de Apoyo a las Personas con Discapacidad (OMAPED), manifestó la existencia aproximada de 10 000 PCD en el ámbito del distrito de Vila María del Triunfo. A junio de 2015 la OMAPED tiene registrados únicamente 505 PCD. Estos registros sirvieron de base para elaborar la base de datos que respalda la investigación, cuya primera fase fue la preselección de las PCD potencialmente emprendedoras, tomando como criterio edad, severidad del tipo de discapacidad y nivel de educación alcanzado, dado que esta información estaba disponible en los registros. Al conjunto de las PCD preseleccionadas se le aplicó el instrumento de encuesta estructurada para personas con discapacidad.

Dado que los registros de las PCD disponibles en la OMAPED no habían sido revisadas y analizadas, se procedió a realizar una rápida evaluación de consistencia, depurándose aquellos registros que se repetían más de una vez. Como resultado se obtuvieron 479 (94,8%) y se eliminaron 26 (5,2%). Las características más resaltantes de ésta muestra fueron las siguientes:

a. Sexo

Del total de la muestra de 479 PCD, el 40,3% corresponde a mujeres y el 59,7% a hombres. A nivel de tipos de discapacidad, las PCD con retardo mental, en su conjunto, representan el 20,7%, de los cuales el 8,6% son mujeres y el 12,1% hombres. Las PCD con discapacidad múltiple, en su conjunto, representan el 18,6%, de los cuales 6,7% son mujeres y 11,9% hombres. El tipo de discapacidad de menor impacto es de lenguaje, que representa 0,4% que lo sufre en su totalidad los hombres. Es conveniente resaltar que el 10,4% de las PCD no registraron su tipo de discapacidad, tal como se observa en el Cuadro 4.4.1.

Cuadro 4.4.1. Discapacidad en Villa María del Triunfo (por sexo)

DISCAPACIDAD		SEXO				TOTAL	
		FEMENINO		MASCULINO			
		Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
MOTORA	Miembros Superiores	2	0.418%	3	0.626%	5	1.044%
	Miembros Inferiores	22	4.593%	24	5.010%	46	9.603%
	Columna Vertebral	32	6.681%	46	9.603%	78	16.284%
SENSORIAL	Visual	10	2.088%	20	4.175%	30	6.263%
	Auditiva	9	1.879%	9	1.879%	18	3.758%
	Lenguaje	0	0.000%	2	0.418%	2	0.418%
INTELLECTUAL	Síndrome de Down	8	1.670%	11	2.296%	19	3.966%
	Autismo	2	0.418%	10	2.088%	12	2.506%
	Retardo Mental	41	8.559%	58	12.109%	99	20.668%
PSICOSOCIAL	Esquizofrenia	9	1.879%	17	3.549%	26	5.428%
MULTIDISCAPACIDAD		32	6.681%	57	11.900%	89	18.580%
EPILEPSIA		1	0.209%	4	0.835%	5	1.044%
SIN INFORMACIÓN		25	5.219%	25	5.219%	50	10.438%
TOTAL		193	40.292%	286	59.708%	479	100.000%

Fuente : Elaboración Propia

Información Base: Anexo IV.3 Las Personas con Discapacidad 31.07.2015 OMAPED-Base de Datos Trabajo !Base de Datos-Diagnóstico .xls

b. Edad

Del total de la muestra de 479 PCD, el 39,7% corresponden al rango entre 18-44 años; 20,9% de PCD están en el rango 45-64 años. A nivel de tipos de discapacidad, las PCD con retardo mental, en su conjunto representan el 20,7% , de los cuales el 11,1% de PCD están en el rango entre 18-44 años; 4,8% se encuentran en el rango 6- 17 años. Las PCD con discapacidad múltiple, en su conjunto, representan el 18,6%, de los cuales 7,3% están en el rango de entre 18-44 años; 3,6% en el rango entre 6-17 años. El tipo de discapacidad de menor impacto es la de lenguaje, que representa 0,4%, de los cuales 0,2% está en el rango entre 18-44 años. Es conveniente resaltar que el 14,4% de las PCD no registraron su tipo de discapacidad ni el rango de edad, tal como se observa en el cuadro 4.4.2.

Cuadro 4.4.2: Discapacidad en Villa María del Triunfo (por edad)

DISCAPACIDAD		EDAD										SIN INFORMACIÓN		TOTAL	
		00-05		06-17		18-44		45-64		65+		Absoluto	%	Absoluto	%
		Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%				
MOTORA	Miembros Superiores	0	0.000%	0	0.000%	0	0.000%	4	0.835%	1	0.209%	0	0.000%	5	1.044%
	Miembros Inferiores	0	0.000%	1	0.209%	10	2.088%	20	4.175%	7	1.461%	8	1.670%	46	9.603%
	Columna Vertebral	1	0.209%	14	2.923%	24	5.010%	21	4.384%	8	1.670%	10	2.088%	78	16.284%
SENSORIAL	Visual	0	0.000%	1	0.208%	15	3.132%	6	1.253%	2	0.417%	6	1.253%	30	6.263%
	Auditiva	0	0.000%	1	0.209%	9	1.879%	6	1.253%	1	0.209%	1	0.209%	18	3.758%
	Lenguaje	0	0.000%	0	0.000%	1	0.209%	0	0.000%	0	0.000%	1	0.209%	2	0.418%
INTELLECTUAL	Síndrome de Down	5	1.044%	7	1.461%	3	0.626%	0	0.000%	0	0.000%	4	0.835%	19	3.966%
	Autismo	0	0.000%	8	1.670%	3	0.626%	0	0.000%	0	0.000%	1	0.209%	12	2.506%
	Retardo Mental	1	0.209%	23	4.802%	53	11.065%	7	1.461%	2	0.417%	13	2.714%	99	20.668%
PSICOSOCIAL	Esquizofrenia	0	0.000%	0	0.000%	11	2.296%	9	1.879%	0	0.000%	6	1.253%	26	5.428%
MULTIDISCAPACIDAD		2	0.417%	17	3.549%	35	7.307%	16	3.340%	6	1.253%	13	2.714%	89	18.580%
EPILEPSIA		0	0.000%	1	0.209%	3	0.626%	1	0.209%	0	0.000%	0	0.000%	5	1.044%
SIN INFORMACIÓN		5	1.044%	2	0.417%	23	4.801%	10	2.088%	4	0.835%	6	1.253%	50	10.438%
TOTAL		14	2.923%	75	15.657%	190	39.665%	100	20.877%	31	6.471%	69	14.407%	479	100.000%

Fuente : Elaboración Propia

Información Base : Anexo IV.3 Las Personas con Discapacidad 31.07.2015 OMAPE-Base de Datos Trabajo IBase de Datos-Diagnóstico .xls

c. Educación

Del total de la muestra de 479 PCD, el 15,2% corresponden a PCD que están en el nivel educativo especial; 11,9 % presentan un nivel educativo de secundaria completa. Las PCD con retardo mental, en su conjunto, representan el 20,7%, de los cuales el 6,9% corresponden a educación especial; 1,9% al nivel educativo primaria incompleta; las PCD con discapacidad múltiple, en su conjunto, representan el 18,6%, de los cuales 3,9% corresponden a educación especial; 1,7%, al nivel educativo secundaria completa. El tipo de discapacidad de menor impacto es la de lenguaje, que representa 0,4%, del cual 0,2% corresponde al nivel educativo primaria completa y técnico cada uno. Los niveles de educación más altos alcanzados corresponden a los estudios universitarios completos e incompletos son logrados por las PCD con discapacidad visual y discapacidad física en la columna vertebral. Es conveniente resaltar que el 41,5% de las PCD

no registraron su nivel educativo, tal como se observa en el cuadro 4.4.3.1 y el cuadro 4.4.3.2.

Cuadro 4.4.3.1: Discapacidad en Villa María del Triunfo (por educación), valores absolutos

DISCAPACIDAD	EDUCACIÓN									Sin Información	TOTAL	
	Iltrado	Especial	Primaria Incompl.	Primaria Comple.	Secund Incompl.	Secund Comple.	Técnico	Superior Incompl.	Superior Compl.			
MOTORA	Miembros Superiores	0	0	1	1	0	1	0	0	0	2	5
	Miembros Inferiores	0	1	1	7	7	12	1	2	1	14	46
	Columna Vertebral	3	4	6	5	5	12	3	0	3	37	78
SENSORIAL	Visual	0	0	2	2	4	6	2	1	2	11	30
	Auditiva	2	1	0	2	2	5	0	0	1	5	18
	Lenguaje	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2
INTELLECTUAL	Síndrome de Down	1	7	3	0	0	0	0	0	0	8	19
	Autismo	0	3	0	3	0	0	0	0	0	6	12
	Retardo Mental	4	33	9	6	6	3	1	1	0	36	99
PSICOSOCIAL	Esquizofrenia	2	1	2	1	2	5	0	0	1	12	26
MULTIDISCAPACIDAD		7	19	3	7	3	8	1	0	1	40	89
EPILEPSIA		1	1	0	0	0	0	0	0	1	2	5
SIN INFORMACIÓN		3	3	1	4	7	5	0	0	1	26	50
TOTAL		23	73	28	39	36	57	9	4	11	199	479

Fuente: Elaboración Propia

Información Base: Anexo IV.3 Las Personas con Discapacidad 31.07.2015 OMAPED-Base de Datos Trabajo !Base de Datos-Diagnóstico.xls

Cuadro 4.4.3.2: Discapacidad en Villa María del Triunfo (por educación), valores relativos

DISCAPACIDAD		EDUCACIÓN									Sin Información	TOTAL
		Iltrado	Especial	Primaria Incompl.	Primaria Comple.	Secund Incompl.	Secund Comple.	Técnico	Superior Incompl.	Superior Compl.		
MOTORA	Miembros Superiores	0.000%	0.000%	0.209%	0.209%	0.000%	0.209%	0.000%	0.000%	0.000%	0.417%	1.044%
	Miembros Inferiores	0.000%	0.209%	0.209%	1.461%	1.461%	2.505%	0.209%	0.418%	0.209%	2.922%	9.603%
	Columna Vertebral	0.626%	0.835%	1.253%	1.044%	1.044%	2.505%	0.626%	0.000%	0.626%	7.725%	16.284%
SENSORIAL	Visual	0.000%	0.000%	0.418%	0.418%	0.835%	1.253%	0.418%	0.209%	0.418%	2.294%	6.263%
	Auditiva	0.418%	0.209%	0.000%	0.418%	0.418%	1.043%	0.000%	0.000%	0.209%	1.043%	3.758%
	Lenguaje	0.000%	0.000%	0.000%	0.209%	0.000%	0.000%	0.209%	0.000%	0.000%	0.000%	0.418%
INTELLECTUAL	Síndrome de Down	0.209%	1.461%	0.626%	0.000%	0.000%	0.000%	0.000%	0.000%	0.000%	1.670%	3.966%
	Autismo	0.000%	0.626%	0.000%	0.626%	0.000%	0.000%	0.000%	0.000%	0.000%	1.254%	2.506%
	Retardo Mental	0.835%	6.889%	1.879%	1.253%	1.253%	0.626%	0.209%	0.209%	0.000%	7.515%	20.668%
PSICOSOCIAL	Esquizofrenia	0.418%	0.209%	0.418%	0.209%	0.418%	1.044%	0.000%	0.000%	0.209%	2.503%	5.428%
MULTIDISCAPACIDAD		1.461%	3.967%	0.626%	1.461%	0.626%	1.670%	0.209%	0.000%	0.209%	8.351%	18.580%
EPILEPSIA		0.209%	0.209%	0.000%	0.000%	0.000%	0.000%	0.000%	0.000%	0.209%	0.417%	1.044%
SIN INFORMACIÓN		0.626%	0.626%	0.209%	0.835%	1.461%	1.044%	0.000%	0.000%	0.209%	5.428%	10.438%
TOTAL		4.802%	15.240%	5.847%	8.143%	7.516%	11.899%	1.880%	0.836%	2.298%	41.539%	100.000%

Fuente: Elaboración Propia

Información Base: Anexo IV.3 Las Personas con Discapacidad 31.07.2015 OMAPED-Base de Datos Trabajo IBase de Datos-Diagnóstico .xls

Del análisis de la información de las 479 PCD, se puede deducir, en general, que las características mostradas siguen el perfil de típico de las poblaciones PCD, es decir, bajo nivel educativo, predominancia de jóvenes y jóvenes adultos. En esta población, se muestra mayoría de hombres.

Como fuera expresado anteriormente, se procedió a ir preseleccionando a las PCD en función a tres criterios: edad, tipo de discapacidad y nivel de estudio, según se explica a continuación:

i. Preselección por edad:

Se utilizaron como sub-criterios i) que la edad mínima legal para trabajar en forma independiente es 18 años; ii) que 45 años es la edad máxima que se puede ingresar a un trabajo formal dado que para tener una pensión se necesita como mínimo la aportación de 20 años para tener derecho a una pensión; y iii) que se espera que por lo menos un año para el inicio de la

operación de la empresa, por lo que la edad relevante para la investigación está entre los 17 y 44 años.

Teniendo en cuenta estos subcriterios, fueron eliminados los registros que no tenían información (14,2%), aquellos menores de 17 años (18,1%) y aquellos con edades superior a los 44 años (27,4%). Los registros comprendidos en el rango relevante para la investigación fueron 193. En estos se aprecia que el rango de edad entre 35-44 años representa el 35,8% y el rango de edad entre 17-24 años representa el 34,2%, tal como se muestra en el Cuadro 4.4.4.

CUADRO 4.4.4		
PRE-SELECCIÓN POR EDAD		
EDAD	ABSOLUTO	%
17-24	66	34.197%
25-34	58	30.052%
35-44	69	35.751%
TOTAL	193	100.000%

Fuente: Elaboración Propia
 Información Base: Anexo IV.3 Las Personas con Discapacidad 31.07.2015 OMAPED-Base de Datos Trabajo !Base de Datos-Resultados Edad.xls

ii. Pre-selección por tipo de discapacidad

Los resultados obtenidos de la preselección por edad, en vista de que los registros de las PCD no están ordenados de acuerdo a la Clasificación Internacional de Funcionamiento (CIF-2001 OMS), se ordenaron usando los conceptos del Clasificador Internacional de Enfermedades (CIE-10). Para la preselección, se usó arbitrariamente los siguientes subcriterios: i) severidad en la discapacidad intelectual y psico-social; ii) multidiscapacidad; iii) epilepsia; y, iv) discapacidad física a la columna vertebral, en razón a: i) reducir las probables crisis en las relaciones interpersonales de los primeros; ii) al requerimiento de mayores inversiones en los ajustes razonables de los tres últimos.

Teniendo en cuenta estos subcriterios, fueron eliminados los registros que no tenían información (0,9%), aquellos con discapacidad intelectual y psicológica severa (6,2%) los que presentan discapacidad múltiple (17,6%) los

que tiene epilepsia (1,6 %) y los que presentan discapacidad física en la columna vertebral (12,9 %). Los registros relevantes para la investigación son 98. Los de mayores valores son el retardo mental (52%), visual (16,3%) y la discapacidad física de los miembros inferiores (12,2%), tal como se aprecian en los cuadros 4.4.5 y 4.4.6.

Cuadro 4.4.5

PRE-SELECCIÓN . CÓDIGO DE DISCAPACIDAD				
TIPO DE DISCAPACIDAD (TDI)		GRADOS		
		Leve	Moderada	Severa
1	Motora			
11	En uno o ambos miembros superiores	111	112	113
12	En uno o ambos miembros inferiores	121	122	123
13	En la columna vertebral	131	132	133
2	Sensorial			
21	Visual	211	212	213
22	Auditiva	221	222	223
23	Del Habla	231	232	233
3	Intelectual			
31	Síndrome de Down	311	312	313
32	Autismo	321	322	323
33	Retardo Mental	331	332	333
4	Psicosocial			
41	Neurosis	411	412	413
42	Psicosis	421	422	423
43	Esquizofrenia	431	432	433
5	Multidiscapacidad			
6	Epilepsia			

Fuente: Elaboración Propia
 Información Base: Clasificador Internacional de Enfermedades (CIE-10)

CUADRO 4.4.6			
PRE-SELECCIÓN POR TIPO DE DISCAPACIDAD			
DISCAPACIDAD		Absoluto	%
MOTORA	Miembros Inferiores	12	12.244%
SENSORIAL	Visual	16	16.327%
	Auditiva	9	9.184%
	Lenguaje	1	1.020%
INTELECTUAL	Síndrome de Down	3	3.061%
	Autismo	4	4.082%
	Retardo Mental	51	52.041%
PSICOSOCIAL	Esquizofrenia	2	2.041%
TOTAL		98	100.000%
Fuente: Elaboración Propia			
Información Base: Anexo IV.3 Las Personas con Discapacidad 31.07.2015 OMAPED-Base de Datos Trabajo !Base de datos Resultaddiscapacidad .xls			



iii. Pre-selección por nivel de educación

A los resultados obtenidos de la preselección por discapacidad, se les aplicó para su eliminación los siguientes subcriterios: i) iletrado; ii) educación especial; iii) primaria incompleta; iv) primaria completa, en razón a contar con las PCD de mayor grado de conocimiento. Teniendo en cuenta estos subcriterios, fueron eliminados los registros que no tenían información (22,4%), iletrados (2,0%), especial (21,4%) primaria incompleta (7,1%) y primaria completa (10,2%); los registros relevantes para la investigación son 36, siendo los de mayor importancia los niveles de secundaria completa e incompleta (77,8%) y el técnico (13,9%), tal como se aprecia en el cuadro 4.4.7.

CUADRO 4.4.7		
PRE-SELECCIÓN POR EDUCACIÓN		
EDUCACIÓN	Absoluto	%
Secundaria Incompleta	11	30.556%
Secundaria Completa	17	47.222%
Técnico	5	13.889%
Superior Incompleta	1	2.778%
Superior Completa	2	5.556%
TOTAL	36	100.000%
Fuente: Elaboración Propia		
Información Base: Anexo IV.3 Las Personas con Discapacidad 31.07.2015		
OMAPED-Base de Datos Trabajo !Base de datos Resultados Educación.xls		

Con la muestra de 36 PCD, se continuó con la segunda fase para la selección de las PCD que reúnen las condiciones más apropiadas para asumir la responsabilidad de gestionar su propio emprendimiento.

4.4.2. A nivel del Gobierno Central

a. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)

De acuerdo al Decreto Legislativo 1098 del 20 de enero de 2012, el MIMP es el órgano rector en las políticas nacionales y sectoriales sobre mujer y las poblaciones vulnerables. Su finalidad es diseñar, establecer, promover, ejecutar, y supervisar dichas políticas. El órgano que tiene una influencia directa sobre las

PCD es el Consejo Nacional de Integración de las Personas con Discapacidad CONADIS, que fue creado mediante el Artículo 5 de la Ley 27050, Artículo 5 Ley General de las Personas con Discapacidad, del 3 diciembre de 1998. Sus funciones en la actualidad son definidas en el artículo 64 de la Ley 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad, de fecha 13 de diciembre de 2012, en virtud del cual el CONADIS es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad incluyendo la temática de empleo, trabajo. Está constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, económica y financiera.

Estas dos instituciones que, por su rol rector, norman la temática de la discapacidad en el país no tienen una presencia directa a través de oficinas y filiales en Villa María del Triunfo, por lo que su influencia es indirecta y depende de las políticas y estrategias que emanen para el colectivo de las PCD que moran en el distrito.

b. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

Mediante Ley 29381, Ley de organización y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de fecha 15 de junio de 2009, se regulan las competencias exclusivas y competencias compartidas de con los gobiernos regionales y locales, así como las funciones de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. La Dirección General de Promoción del empleo tiene como finalidad formular, concertar, proponer, supervisar y evaluar la política nacional de Empleo y de Formación Profesional, así como investigar y evaluar la dinámica ocupacional del país y la prospectiva tecnológica sectorial. Dentro de su estructura, se encuentra la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, encargada de promover el ejercicio de los derechos de los trabajadores con discapacidad, brindándoles servicios de asesoría, defensa legal, mediación y conciliación gratuitos, en un marco de no discriminación e igualdad y equidad de oportunidades.

El MTPE, por su rol rector, norma la política laboral y de empleo en el país, no tiene presencia directa a través de oficina o filial en Villa María del Triunfo, por lo que su influencia es indirecta y depende de las políticas estrategias y programas laborales (como se explica en el ítem 4.3.2.2 MTPE) que se emane para el colectivo de las PCD que viven en el distrito. En el año 2014 el MTPE programó como un proyecto la instalación de una central de atención telefónica en el ámbito de Villa María del Triunfo y Villa el Salvador que sirviera de fuente de trabajo de

las PCD de ambos distritos; sin embargo, en el mismo año, desplazó la ejecución de este proyecto a su sede central, por lo que se perdió una oportunidad de permitir la empleabilidad a los ciudadanos con discapacidad de Villa María del Triunfo.

c. Ministerio de la Producción (PRODUCE)

Con Decreto Supremo 12-2016-PRODUCE, de fecha 24 de junio de 2016, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones, en el cual se indica que son funciones de la Dirección de Empresa de la Dirección General de Innovación Transferencia Tecnológica y Servicios Empresariales promover la capacitación de los emprendedores, la formalización de las empresas y la asesoría en la preparación de los planes de negocio, dentro del marco el Decreto Supremo 013 - 2013 PRODUCE, Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial de fecha 27 de diciembre de 2013. PRODUCE, por su rol rector, norma la política de desarrollo de la micro y pequeña empresa. No tiene presencia directa a través de oficina o filial en Villa María del Triunfo, por lo que su influencia es indirecta y depende de las políticas, estrategias, planes y programas que se emane para el colectivo de las PCD que viven en el distrito.

4.4.3. A nivel regional

La Municipalidad Metropolitana de Lima cuenta con dos unidades orgánicas que tienen estrecha relación con las PCD: i) Gerencia de Desarrollo Social con su Subgerencia de Promoción y Protección de las PCD, responsable de la temática de discapacidad en el área metropolitana; y, ii) Gerencia de Fiscalización y Control, con su Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, la cual es responsable de velar por el estricto cumplimiento de los derechos que directa o indirectamente benefician a las PCD y que están establecidas en Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades 27972, de fecha 26 de mayo de 2003. Existe una coordinación formal entre la MML y la Municipalidad de Villa María del Triunfo en cuanto a promover, apoyar, supervisar y fiscalizar acciones de redunden en favor del colectivo de las PCD; sin embargo, no se logra tener resultados palpables y efectivos que favorezcan.

4.4.4. A nivel de Gobierno Local

La Municipalidad de Villa María del Triunfo, tal como indicamos en el apartado 4.3.4, siempre ha tenido débiles gobiernos que no han generado iniciativas que permitan el desarrollo de las PCD en general y de emprendimiento de PCD. En el Plan Concertado de Desarrollo 2017-2021, en sus objetivos estratégicos, no se hace mención ni tangencialmente a la perspectiva discapacidad, y mucho menos se toma esta como un eje dinámico transversal en los objetivos estratégicos propuestos.

Como también hemos indicado en el apartado 3.6.1, los factores más significativos para la discriminación y marginación por parte de las autoridades y funcionarios de la Municipalidad se pueden resumir sucintamente en: i) total desconocimiento de los derechos de las PCD; ii) prejuicios sobre la capacidad de las PCD; iii) uso político de temática de la discapacidad; iv) soberbia de los más altos cargo; v) alta rotación de las autoridades y funcionarios; vi) bajo nivel profesional de las autoridades y funcionarios; vii) recursos físicos y financieros escasos para la función de la temática de la discapacidad. Estos factores producen un comportamiento de las autoridades que, en lugar de promover, apoyar, ejecutar acciones en pro de la minoría de PCD, se constituya en verdaderos celadores, bajo su propia visión ética de las acciones que son realizadas por terceros, procurando desde el punto de vista legal impedir o limitar acciones realizadas por terceros.

La MVMT, a través de su Ordenanza 207-2015/MVMT, del 21 de enero de 2016, aprobó el Reglamento de Organización y Funciones, en el que se resalta:

- ✓ Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social, que tiene entre sus principales funciones organizar y promover el fortalecimiento de la familia y el desarrollo de sus miembros; contribuir a mejorar la calidad de vida de los vecinos, principalmente de los sectores vulnerables; dirigir, promover y supervisar las actividades orientadas a la protección de los derechos de los grupos vulnerables; y dirigir, promover y supervisar las actividades orientadas al ejercicio responsable de los derechos del adulto mayor, de las personas con discapacidad y sus familias
- ✓ Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad OMAPED, que, entre sus principales funciones, tiene llevar el registro de las PCD; buscar y brindar información que sean de utilidad para las PCD, promover la capacitación de las PCD; apoyar la socialización de PCD

- ✓ La Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanción Administrativa Municipal, que, entre sus múltiples competencias, le corresponde la supervisión y control en la ejecución de las obras autorizadas con licencias de construcción que se cumpla con lo establecido en las normas técnica A-120 y A-130 del Reglamento Nacional de Construcción, que tiene que ver primordialmente con la accesibilidad arquitectónica de las PCD, aspecto que también debe ser supervisado y controlado en el otorgamiento de la Licencia de Operación de las Instituciones públicas y privadas.

Cabe resaltar la labor realizada por la OMAPED, pues, a pesar de ser un núcleo muy pequeño de personas, su voluntad y dedicación le permite conseguir logros estimulantes para las PCD. Además, reconocemos que el espacio que disponen no es el adecuado, no cuentan con recursos financieros ni mobiliario o equipo que les permita realizar una labor más encomiable. Asimismo, puede citarse que los registros de las PCD no están actualizados por no contar con equipo de cómputo adecuado.

4.4.5. El sector privado

4.4.5.1. Las empresas privadas de VMT

Para la selección de las empresas potencialmente colaboradoras que puedan asumir el rol de empresas “madrinas” que acepten la responsabilidad de tener un proveedor de bienes o servicios a una empresa social formada por PCD de Villa María del Triunfo y que se constituyan en entes dinámicos en la generación de desarrollo territorial en su área de influencia, se usó la base de datos de las licencias de funcionamiento de las empresas en Villa María del Triunfo, tal como se presenta en el archivo 31.10.2015 ESE-ERS - Base de datos de las Empresas en VMT, en el Anexo IV.4. . Identificamos seis potenciales empresas, que describimos a continuación:

a. Aybar Manufacturas Metálicas S. R. L.

Es una empresa familiar de la industria metalmeccánica que cuenta con ocho líneas de producción y más de cien productos basados en aleaciones especiales de aluminio y bronce. Tiene clientes en todo el país y exporta a países vecinos. Se encuentra ubicada en avenida. Prolongación Pachacútec No. 5855, Tablada de Lurín. Con los directivos de la empresa, se mantuvieron dos reuniones. La primera fue el 3 de diciembre de 2015 con el ingeniero Fermín Ibarguen,

gerente general de la empresa, con quien se logró identificar dos procesos productivos que podrían ser tercerizados a una empresa social formada por PCD. Para el pulido de los productos y ensamblaje hasta obtener el producto final, la propuesta incluía la disponibilidad de usar un espacio para la instalación de la empresa social. Esta línea de negocios tenía que ser aprobada por el propietario y presidente de la empresa.

La segunda reunión fue sostenida el 16 de diciembre de 2015 con el ingeniero Aniceto Ibarquen, dueño y presidente de la empresa, quien manifestó su interés de contar dentro de su equipo de trabajadores con una PCD con discapacidad intelectual que trabajaría en el control del horno de producción. Se entendió que no se requiere contar con PCD o empresas formadas por PCD para otras áreas de producción. Con esto se concluyó con cualquier posibilidad de que Aybar Manufacturas Metálicas S. R. L. se constituya en una empresa colaboradora o madrina.

b. Empresa Comercial-Industrial Delta S. A. (CIDELSA)

Es una empresa familiar de la industria manufacturera que elabora productos que involucran el uso de geo-sintéticos en aplicaciones para impermeabilización, control de erosión, sistemas de drenaje, almacenes, coberturas tensionadas, entre otros. Los productos se usan en sectores de minería, construcción, arquitectura, pesquería, petróleo, saneamiento, agricultura, industrias diversas y organismos gubernamentales, lo que cubre grandes proyectos de infraestructura y de arquitectura, tanto a nivel local como internacional. Se encuentra ubicada en la avenida Pedro Miotta 1580, Villa María del Triunfo, Lima 1580.

En reunión sostenida el 30 de noviembre de 2015 con el señor Carlos Velásquez, jefe de Recursos Humanos, manifestó la gran importancia que significaría colaborar con la operación de una empresa social formada por PCD, pero sostuvo que la decisión de esta colaboración corresponde a la alta gerencia de la empresa. Se logró identificar una potencial línea de trabajo, como es la del servicio de lavandería de uniformes de trabajo de los obreros, lista que se podría ampliar a otras actividades que serían evaluadas en forma conjunta con la asistente social. Acordamos realizar esta acción en una próxima reunión que se coordinará con anticipación. Hubo intercambio de comunicaciones en las que se nos manifestó el cambio de la Gerencia General, lo que significaba una

postergación en los planes. A inicios del 2016 se efectuó el cambio de la gerencia con un nuevo enfoque y nuevas estrategias, dentro de las cuales no se incluía la perspectiva discapacidad. En razón a este cambio es que se dan por concluidas las relaciones con la empresa.

c. Unión Andina de Cementos S. A. (UNACEM)

Es una empresa de la industria minera no metálica derivada de la fusión de Cementos Lima y Cemento Andino, que viene trabajando por más de 60 años en la creación y mejora de la infraestructura del país, suministrando cementos, respetando el medio ambiente y retribuyendo a la comunidad. Cuenta con una diversidad de productos y/o servicios que brinda a la comunidad, como s cemento embolsado: Cemento Andino Ultra, Cemento Andino tipo I, Cemento Sol, Cemento Apu, Cemento Andino tipo IP, Cemento Andino tipo IPM, Cemento Andino tipo V, Cemento Atlas y cemento A granel. Además, brinda servicios a través de Red Progresol (asesora y apoya a los ferreteros de la Red) y Hatun Sol (financia material y mano de obra para la autoconstrucción).

Posee dos plantas industriales: planta Atocongo (Villa María del Triunfo, Lima) y planta Condorcocha (La Unión Leticia, Tarma, Junín). Las oficinas administrativas están ubicadas en la avenida Atocongo 2440, Villa María del Triunfo. La gestión social de UNACEM la realiza la Asociación UNACEM, creada en el 2003. Su organización de Responsabilidad Social y del cuidado del Medio Ambiente canaliza y potencializa esfuerzos para el desarrollo de la comunidad, y gestiona la responsabilidad social corporativa con colaboradores, accionistas, clientes, proveedores, medio ambiente y gobierno.

En la Memoria Anual 2014 e Informe de Sostenibilidad 2014 de la UNACEM (2015), se expresa que las líneas de acción social realizadas en el año por la empresa están referidas a: i) control de emisiones aéreas contaminantes; ii) donación de cemento para la construcción y/o mejora de la infraestructura social de las población circundante; iii) apoyo a actividades culturales, y, iv) apoyo a actividades deportivas.

En la reunión sostenida el 9 de noviembre de 2015 con el ingeniero Armado Casis, gerente general de la Asociación UNACEM, y las señoritas Martha Azpur y Mercedes Chevez, especialistas de la organización, se dio a conocer los objetivos de la investigación. Encargamos a la Srta. Mercedes Chevez dar continuidad a los pasos que sean necesarios para promover la colaboración con la empresa social

de las PCD; sin embargo, a pesar de las continuas comunicaciones, no se recibió respuesta de la organización, por lo que se dio por truncada esta oportunidad en la medida de que la discapacidad no forma parte del plan de sostenibilidad de la empresa.

d. Centros Comerciales Sudamericanos S.A. CENCOSUD

CENCOSUD es una empresa líder en la industria de venta al detalle en el Perú, que administra los conocidos supermercados Metro y Wong, con locales a lo largo de Lima. Uno de ellos se encuentra en la avenida Pedro Miotta, San Juan de Miraflores, distrito aledaño a Villa María del Triunfo. La empresa se define como una empresa de responsabilidad social con línea de acción positiva que ofrece puestos de trabajo a PCD especialmente aquellas que tienen una discapacidad intelectual. En el caso de una empresa social formada por PCD, existe la posibilidad de otorgarles un espacio donde mostrar y ofrecer sus productos siempre y cuando estén relacionados a los productos comercializados por la organización.

e. Supermercados Peruanos S.A.

Actualmente es la segunda cadena de autoservicios en el mercado peruano, que opera en tres formatos diferentes: (i) supermercados mediante las marcas Vivanda y Plaza Veá; (ii) hipermercados mediante la marca Plaza Veá; (iii) tiendas o supermercados de descuento como Mass y Economax. En Villa María del Triunfo existe un almacén del segundo formato; además existe un supermercado del primer formato en la avenida Tomas Marsano 5000, San Juan de Miraflores, distrito aledaño a Villa María del Triunfo.

La empresa se define como una empresa de responsabilidad social con línea de acción positiva que ofrece puestos de trabajo a PCD especialmente aquellas que tiene una discapacidad intelectual. En el caso de una empresa social formada por PCD, existe la posibilidad de otorgarles un espacio donde mostrar y ofrecer sus productos siempre y cuando estén relacionados a los productos comercializados por la organización.

f. Grupo Falabella

Hipermercado Tottus es la tercera empresa en venta al detalle. En Villa María del Triunfo se ubica un hipermercado en la avenida Prolongación

Pachacútec 5050, Tablada de Lurín. La empresa se define como una empresa de responsabilidad social con línea de acción positiva que ofrece puestos de trabajo a PCD especialmente aquellas que tienen una discapacidad intelectual. En el caso de una empresa social formada por PCD, existe la posibilidad de otorgarles un espacio donde mostrar y ofrecer sus productos siempre y cuando estén relacionados a los productos comercializados por la organización.

Como indicamos en el apartado 3

.6.2 las empresas privadas tienen restricciones en admitir los productos y/o servicios ofrecidos por empresas formadas por PCD. Los principales factores son i) total desconocimiento de los derechos de las PCD; ii) prejuicios sobre la capacidad productiva de las PCD, tanto en la calidad como en la productividad; y iii) diferencias de enfoque en la perspectiva de la discapacidad entre los niveles jerárquicos. Estos factores tienen como una consecuencia la nula, poca o escasa solidaridad con esta minoría poblacional, lo que se traduce en un individualismo no solo de la persona en singular, sino de la persona en plural (yo, mi familia, mi empresa), por lo que se olvida el rol colectivo que significa la sociedad, especialmente si se quiere ser justo y equitativo.

La falta de solidaridad de la población peruana ya ha sido identificada y analizada en diferentes investigaciones y encuestas:

- ✓ En el estudio de DESCO (2007), se refiere a la existencia de “nueva sensibilidad social que privilegia la individualidad como satisfacción del interés personal en detrimento de la solidaridad y el desarrollo de la ciudadanía”.
- ✓ En el diario Gestión, en su edición del 15 de mayo de 2015, se publicó el artículo “¿Somos solidarios y damos lo mejor los peruanos?”, basado en la encuesta realizada por IPSOS Perú, cuyo objetivo era dar a conocer cuál es el significado de dar lo mejor para los peruanos, así como cuándo y en qué momento lo hacen. Como conclusión general, se indicó que un importante porcentaje piensa que casi nunca o nunca damos lo mejor. Ante la pregunta “¿cuál es el significado de dar lo mejor para los peruanos?”, las respuestas más importantes fueron las siguientes: (i) el 24% respondió que ayudar o apoyar a los demás, ser solidario; (ii) el 28% lo entiende como esforzarse; (iii) el 13% considera que es preocuparse por la familia; (iv) el 9% entiende que es tener valores. El sondeo revela que cuanto más edad tienen los entrevistados más consideran que dar lo mejor significa ayudar

a los demás y que, para los más jóvenes, significa principalmente esforzarse al máximo. En el norte y centro del país, se piensa más en brindar ayuda a quienes lo necesita y, en el oriente, la mayoría de la población piensa que se debe dar lo mejor cuando se trabaja. Los peruanos dan consejos y cariño sin esperar alguna retribución a cambio. La encuesta fue realizada con los métodos de respuestas espontáneas y con tarjeta, realizada del 10 al 12 de marzo del 2015 a nivel nacional con personas mayores de 18 años y con una muestra representativa.

- ✓ Rodríguez (2014) sostiene que la mayoría de peruanos temen compartir con desconocidos lo que tanto les costó ganar, refiriéndose a ceder algo a favor del bien común o de abrazar la causa de otros olvidándonos de nuestra comodidad. Para sostener tal afirmación, el autor presenta diversos ejemplos, entre los que se incluye los resultados, publicados a inicios del año 2014, del World Giving Index con el ranking de los países más generosos. En este el Perú presenta los siguientes resultados: (i) en cuanto a ayudar a los desconocidos, el 45% de los peruanos está predispuesto a tal ayuda, (ii) el 21% dona a causas o instituciones y, (iii) el 20% presta servicios de voluntariado (Rodríguez 2014).. Otro aspecto resaltante en el artículo es la mención del crecimiento vertiginoso de ciudades como Lima y otras capitales del interior del país, debido a la migración de compatriotas que huyen de la miseria y la violencia. En tales circunstancias, ser solidario no era cuestión de altruismo, sino de supervivencia. Ese espíritu colectivo se perdió cuando se integraron a lo urbano y hoy pareciera que el individualismo es la mejor forma de avanzar (Rodríguez 2014).
- ✓ Arellano (2014) analiza el comportamiento de los peruanos para apoyar a las acciones de la institución que rehabilita niños. Se expresa que "somos solidarios solo con el prójimo realmente prójimo, es decir, el cercano y conocido: con nuestra familia y con los amigos y vecinos, cuya necesidad se puede conocer con certeza. Allí se juntan corazón, cerebro y bolsillo, aunque con poco alcance para la sociedad" (Arellano 2014).
- ✓ En la edición de La República del 8 de mayo de 2015, se publicó la entrevista que hizo Mercado Negro a Marco Antonio Merino, gerente de Marketing de Cencosud S. A., por la campaña de Wong "Seamos amables, seámoslo siempre", la cual busca demostrar que los peruanos son

amables. El peruano amable ha sido durante muchos años reconocido como una característica nuestra, pero hoy en día, la vida agitada, así como un mayor individualismo, han hecho que perdamos esa característica nacional y lo que buscamos es recuperarla. Para la sustentación de la campaña, se contó con el apoyo de la empresa Arellano Marketing, que realizó un estudio sobre los valores que los peruanos tenían, entre otros temas. En el estudio, se menciona que "estamos ante una sociedad en que los peruanos de hoy parecen tener una orientación individualista, en la que priorizarían los beneficios personales más que los sociales, a pesar de no ser éstos los más importantes como sociedad".

- ✓ En la investigación realizada por Raffo (2011), en un período de 25 años en el Asentamiento humano Huáscar, constató, en base a estudios de caso, que se pasó de la asociación solidaria por necesidad de la primera generación que buscaba contar con los servicios básicos sociales a un individualismo de la segunda generación como consecuencia de las mejoras en la calidad de vida de la primera generación.

4.4.5.2. Las organizaciones financieras

En la presentación de la doctora Mariela Saldívar Chauca, superintendente adjunta de Mercado e Inclusión Financiera de la Superintendencia de Banca y Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones (SBS), ante la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad, en la sesión del 9 de diciembre de 2015, explicó las políticas de la SBS en materia de inclusión financiera a favor de las personas ubicadas en zonas rurales, en la Amazonía y en favor de personas con discapacidad. Se entiende por inclusión financiera tres dimensiones: i) acceso a través de canales; ii) cobertura, uso frecuente de los servicios financieros; y iii) calidad, es decir, que puedan satisfacer las necesidades de público usuario.

La importancia de la inclusión financiera está en generar un sistema financiero equitativo, transparente y competitivo a fin de potenciar actividades de la micro y pequeña empresa como un mecanismo de desarrollo de la población vulnerable. En la última década, se ha pasado de niveles de intermediación de alrededor del 20% a niveles superiores al 38%, tanto en créditos como en depósitos. En cuanto al uso de los servicios financieros, estos han crecido en más de 50% de deudores, lo que significa que hay dos millones adicionales de personas que usan crédito financiero.

En cuanto a la calidad del servicio financiero, no hay un alineamiento de los productos las necesidades de la población. Hay una falta de racionalidad en la adquisición de productos, donde primero no es que se conozca, se quiera y se adquiera, sino que se adquiere, luego no se conoce y, por lo tanto, no se quiere. Esto es consecuencia de la falta de una educación financiera, principalmente en las poblaciones vulnerables.

Las acciones específicas para los grupos vulnerables son, básicamente, las siguientes, según Saldívar:

digitalizar los pagos de gobierno, extender los programas de seguro agrícola en los departamentos de actual cobertura, crear incentivos para garantizar la presencia del sistema financiero en zonas no atendidas, el desarrollo de indicadores y estudios que demuestren la demanda potencial, desarrollo, diseño y oferta de productos simplificados orientados a la población con baja educación financiera, generar incentivos para impulsar productos de depósitos para personas con bajos ingresos, revisar barreras legales y prácticas de negocio para apertura traslados y manejos de cuentas, evaluación de esquemas de pensiones para sectores informales y otros segmentos de bajos ingresos, particular políticas de desarrollo productivo de población vulnerable, establecer un sistema eficiente de transferencia de riesgo en el mundo agrícola, simplificar los contratos respecto a las cartillas informativas y hoja resúmenes, fortalecer y ampliar la educación financiera para los beneficiarios de transferencia sociales (Saldívar 2015).

En cuanto a las PCD, la SBS no ha tenido una acción específica sobre el crédito. En el 2013 ha elaborado una normativa que establece que las empresas de seguro tengan planes de salud con coberturas para PCD. En el 2015 se les recordó que, si no tiene los planes establecidos en la normativa, deben adecuar sus planes existentes a fin de incorporarlos.

Los créditos otorgados a las MYPE por las entidades financieras agrupadas en la Asociación de Bancos del Perú (ASBANC) y supervisadas por la SBS tienen las siguientes características, tanto para la adquisición de equipo como para capital de trabajo, tal como se muestra en el Anexo IV.5:

- ✓ Adquisición de equipo: Se requiere que la empresa tenga por lo menos dos años de funcionamiento, disponga de garantías suficientes que respalden el crédito, documentación legal y tributaria de la empresa, información sobre periodicidad de producción y ventas. El crédito ofrecido tiene una tasa efectiva anual (TEA) entre 20% a 28%, con un plazo de pago entre 36 y 48 meses, y se otorga el préstamo en un plazo de entre 7 a 8 días útiles.

- ✓ Capital de trabajo: Se requiere que la empresa tenga por lo menos dos años de funcionamiento, disponga de garantías suficientes que respalden el crédito, documentación legal y tributaria de la empresa, información sobre periodicidad de producción y ventas. El crédito ofrecido tiene una tasa efectiva anual (TEA) entre 24% a 30%, con un plazo de pago entre 18 y 24 meses, y se otorga el préstamo en un plazo de entre 7 a 8 días útiles.

De acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo 013 - 2013 – PRODUCE, Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial de fecha 27 de diciembre de 2013, son tres los organismos financiadores de las MYPE: Corporación Financiera de Desarrollo COFIDE, Banco Agrario (AGROBANCO) y el Banco de la Nación (BN). El más importante es el primero de los mencionados.

COFIDE apoya al desarrollo de las MYPE mediante la intermediación financiera, pues, al ser un banco de segundo piso, canaliza los recursos a través de las instituciones financieras intermediarias (IFI) que tienen por beneficiario final proveerlos de recursos, además de eliminar barreras de acceso al financiamiento al otorgar fideicomisos y comisiones de confianza. COFIDE apoya al proceso de inclusión financiera en las poblaciones vulnerables, promocionando la asociatividad, la autoestima, la confianza y solidaridad, incluyendo la educación financiera. Para apoyar el desarrollo de las MYPE, COFIDE cuenta con tres fuentes proveedoras de recursos: i) fondos públicos específicos; ii) fondos de la Cooperación Internacional; ii) fondos privados. Por ello, las condiciones financieras a ser entregadas a las entidades intermediarias financieras son variables.

En la Memoria Anual de COFIDE 2015 (2016), se indica que US\$ 342,8 millones fueron créditos destinados a las MYPE de los cuales US\$ 99,7 millones (29%) fueron para adquirir equipamiento y US\$ 243 millones (71%) fueron destinados a capital de trabajo. Los canales de intermediación fueron Financiera Confianza y Crediscotia Financiera. En el desarrollo de la investigación, no ha sido posible identificar en cantidad y valores los créditos asignados a empresas promocionales y MYPE formadas por PCD. Se estima que los valores no deben ser muy significativos por cuanto no existen un número elevado de estas.

4.4.5.3. Las Organizaciones no Gubernamentales

Ante la posibilidad de establecer alianzas estratégicas con organizaciones no gubernamentales que coadyuven al logro de los objetivos de la presente investigación, se han identificado organizaciones y/o instituciones que apoyan a las PCD o que apoyan iniciativas de negocios. Entre estas se encuentran las siguientes:

a. Asociación Promotora del Desarrollo de las Personas con Discapacidad (APRODEPD)

Es una organización que apoya, asesora, capacita y ayuda las Personas con Discapacidad (PCD) a nivel nacional, aunque casi sin presencia en Villa María del Triunfo.

b. Asociación de Personas con Discapacidad - Ayudamos a Triunfar

Es una organización formada por personas con discapacidad física, sensorial, y psíquica que tiene como objetivo insertar a la persona con discapacidad al desarrollo social, cultural, educativo y económico.

c. Buckner Orphan Care Perú – BUCKNER PERU

Es una organización sin fines de lucro que apoya a un grupo de mujeres que tienen hijos o algún familiar con discapacidad a través de un círculo de ayuda compartida con la colaboración de una psicóloga de la organización. Asimismo, este grupo de mujeres recibe una capacitación de joyería tejida en hilo de plata, apoyándolas en el requerimiento de sus servicios como artesanas en joyería tejida cuando hay requerimiento de comercializar dichos productos.

d. Aynimundo

Es una organización que trabaja en la capacitación laboral y asesoría para presentación de historias de vida y entrevistas con el objetivo de lograr la inserción laboral de las PCD. Se ha iniciado los contactos con esta organización para diseñar un programa especial para emprendedores.

e. Pansoy

Es una organización que brinda una alternativa de apoyo nutricional basado en soya y destinado a niños en pobreza y pobreza extrema. Para ello, promueve la

constitución de MYPE destinadas a la industria de la panificación, facilitándoles equipamiento de panadería, parte del capital de trabajo y capacitación a cambio de dar diariamente un número determinado de raciones a los niños. Estos proyectos contribuyen en dos dimensiones. De un lado, eleva la calidad nutricional de la alimentación de los niños pobres y extremadamente pobres. De otro lado, mejora la calidad de vida de los emprendedores.

Para que un emprendedor pueda hacerse beneficiario de lo ofertado por PANSOY, es requisito indispensable demostrar que se cuenta con la capacidad operativa para llevar a cabo el compromiso. Explicaremos esto en mayor detalle en el capítulo V de la presente investigación, dado que consideramos que es una conveniente alternativa para la creación y operación de una empresa social formada por PCD.



Capítulo V: Nuestra propuesta

5.1 Planteamiento de nuestra propuesta central

La investigación aplicada contribuye a la Gerencia Social, ya que trata de un estudio del empleo y, en particular, del emprendimiento de las PCD, que es un área de poca o nula investigación. Esta investigación permite conocer la situación laboral de esta población vulnerable en el distrito de Villa María del Triunfo, ubicada en la zona sur de la ciudad de Lima, Perú. Nuestra propuesta toma en cuenta los derechos de las personas con discapacidad, especialmente el derecho de emprender iniciativas de negocio que permita a este colectivo asegurar su sustento y su contribución a la familia, Además, es una propuesta que contribuirá al desarrollo de su comunidad, lo cual se alinea a los objetivos de desarrollo sostenible, tales como reducción de la pobreza, crecimiento inclusivo y empleo productivo, promoción de sociedades pacíficas y productivas, entre otros.

De esta manera, contribuiremos con el compromiso moral y profesional de aportar al país en su objetivo como nación y como parte del compromiso de las Naciones Unidas de dejar un mundo mejor para las futuras generaciones. Por ello, la propuesta es una iniciativa promotora, innovadora y sostenible que permitirá un cambio sustancial en la vida de las PCD y en la comunidad en la cual habitan. De igual forma, la investigación aplicada propuesta tiene su análisis en el origen o en la aplicación inicial de las siguientes políticas promotoras del emprendimiento en las PCD:

- i. En la Ley No. 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, de fecha 24 de diciembre de 2012, y en su Reglamento de mayo de 2014)
- ii. En el Plan de Igualdad de Oportunidades 2009-2018 (Decreto Supremo 007-2008-MIMDES) y el Plan de Desarrollo Concertado del distrito de Villa María del Triunfo 2007-2017 (Acuerdo de Consejo N° 038-2009/MVMT Villa María del Triunfo, 8 de mayo de 2009). Si bien no hay una línea estratégica específica para el desarrollo de las PCD, se puede aprovechar lo establecido en las líneas estratégicas: económica y la de participación vecinal con responsabilidad, donde se promueven la instalación de empresas innovadoras y en igualdad de participación para todos.
- iii. Oras políticas relacionadas con la promoción del empleo en general y que tangencialmente pueden beneficiar a las PCD y que han sido emitidas por

el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, el Ministerio de la Producción, el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad (CONADIS), etc.

Asimismo, se toma en cuenta a las empresas del distrito o zonas aledañas que tienen en sus políticas la Responsabilidad Social y que estarían dispuestas a contar entre sus proveedores de bienes o servicios a una empresa conformada por una población vulnerable como lo es la población de personas con discapacidad del distrito de VMT, y que a pesar de su discapacidad, serían preparadas para cumplir con los estándares de calidad como cualquier otra empresa, para así lograr su misión social y de desarrollo económico de su localidad.

Sin embargo, como ya se ha señalado en el capítulo anterior, las posibilidades de contar con el apoyo de una empresa “madrina” se han visto truncadas por las barreras actitudinales de las empresas privadas contactadas, a pesar de que, en algunos casos, hubo cierto interés al momento del primer contacto. Es de esperarse que, con el transcurrir del tiempo, tanto las empresas que mostraron un interés inicial, como aquellas que no mostraron ningún interés, comprendan que su rol en la sociedad tiene un sentido social más que meramente lucrativo y eso es justamente lo que las hará más atractivas en el mercado.

Bruni y Zamagni (2007) refieren a la necesidad de tener una visión territorial del desarrollo, es decir, tomar en cuenta las riquezas con que cuenta un territorio para el diseño de los planes de desarrollo. La teoría de Bruni y Zamagni (2007) sostiene que, en estos tiempos de globalización, ya no es posible que primero se produzca y luego el Estado se encargue de lo social. No se puede dejar en solitario al Estado para eso, sino que todos somos responsables de todos y por tanto conviene más “pedir a la empresa que se vuelva social, incluso en el desarrollo de sus actividades económicas normales”. (Bruni y Zamagni 2007). Las relaciones que se promueven en el mercado para seguir generando valor, deberán estar basadas en la confianza y en la cooperación con la sociedad, en la redistribución de la riqueza y en la reciprocidad.

A pesar de que, durante el curso de la presente investigación, se ha truncado la oportunidad de crear y poner en funcionamiento a una empresa social conformada por PCD, se quiere dejar como sugerencia un modelo de propuesta de estructura organizacional, dado que se cuenta con un grupo de PCD que ha sido seleccionado por su espíritu emprendedor que tienen grandes posibilidades de generar cambios en su comunidad. La propuesta tendría en su estructura

organizacional a las propias personas con discapacidad, a las empresas de responsabilidad social y a representantes de la academia, que para la presente investigación serían los propios investigadores. Igualmente se tendría como actores importantes a voluntarios. Se presenta a continuación un breve diagnóstico. Idealmente se tendría i) el diseño organizacional sistémico; ii) el estatuto de la empresa social y iii) el plan de negocios

Diagnóstico

El marco legal vigente en el Perú en materia de derechos de las personas con discapacidad está dado por una serie de normas que protegen y promueven sus derechos a fin de mejorar sus condiciones de vida. A la vez existe un Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2016-2021, que, en uno de sus objetivos estratégicos, establece el fomento del emprendimiento para PCD, aunque como se sabe, este Plan aún no ha sido aprobado a pesar el tiempo transcurrido; sin embargo, es un documento orientador de acciones en beneficio de las PCD. Existe también normatividad del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de la Producción referente al apoyo a los emprendedores. A nivel de municipalidades, se establecen algunas formas de apoyo a las PCD; sin embargo, esto no se refleja en la mejora de su calidad de vida. Los Planes de Desarrollo Concertado de la Municipalidad de VMT 2007-2017 y 2017-2021 son una prueba de que las PCD no son consideradas como actores de desarrollo territorial local.

Por otro lado, luego de haber depurado la base de datos de las PCD proporcionada por la OMAPED del distrito de Villa María del Triunfo, tal como se mostró en el capítulo anterior en los cuadros 4.4.1, 4.4.2, 4.4.3.1, 4.4.4, 4.4.5, 4.4.6 y 4.4.7, quedaron 36 PCD preseleccionadas, a las cuales se les aplicó el test DISC. Se obtuvo como resultado a un grupo de 28 PCD preseleccionadas. En el siguiente cuadro, indicamos sus respectivos perfiles de trabajo:

Cuadro 5.1.1: PCD preseleccionadas según resultado DISC

CÓDIGO	PERFIL DE TRABAJO SEGÚN DISC
01-APG	El Perfeccionista: Conservador; modesto; lógico; sistemático; objetivo; no demostrativo; pausado; cuidadoso; preciso; exacto; predecible; controlado.
02-ANJ	El Inspirador: Atrevido; enérgico; entusiasta; persuasivo; orientado al cambio; activo ; independiente
03-BZE	El Evaluador: Competitivo; decisivo; rápido;entusiasta; influyente; crítico; analítico; pone altos estándares
04-BAC	El Realizador: Fuerte; exigente; controlado; lógico; objetivo; persistente; independiente
05-CYC	El individualista: Seguro de si mismo y confiado; energético; lógico; orientado al cambio; independiente; resuelto; decidido; duro; enfocado.
06-CVJ	El realizador: Fuerte; exigente; controlado; lógico; objetivo; persistente; independiente
07-CSC	El creativo: Dominante; enérgico; objetivo; lógico; alerta; crítico; innovador; práctico; perfeccionista
08-CZO	El individualista: Seguro de si mismo y confiado; energético; lógico; orientado al cambio; independiente; resuelto; decidido; duro; enfocado.
09-DRR	El individualista: Seguro de si mismo y confiado; energético; lógico; orientado al cambio; independiente; resuelto; decidido; duro; enfocado.
10-HCZ	El especialista: Confiable; independiente; sencillo; concreto; lógico; estable; deliberado; paciente; analítico; convencional; sistemático; preciso.
11-NAL	El realizador: Fuerte; exigente; controlado; lógico; objetivo; persistente; independiente
12-NRL	El entusiasta: Gregario; influyente; sociable; generoso; encantador; alerta; impaciente; optimista; orientado al cambio.
13-OBE	El creativo: Dominante; enérgico; objetivo; lógico; alerta; crítico; innovador; práctico; perfeccionista
14-SMG	El orientado a resultados: Exigente; directo; egocéntrico; seguro de si mismo; orientado al cambio; frustrado por la falta de progreso; persistente
15-SMR	El entusiasta: Gregario; influyente; sociable; generoso; encantador; alerta; impaciente; optimista; orientado al cambio.
16-TTE	El evaluador: Competitivo; decisivo; rápido;entusiasta; influyente; crítico; analítico; pone altos estándares
17-VIK	El persuasivo: Optimista; entusiasta; confiado en si mismo; sociable; orientado al cambio; independiente; persistente; decisivo; directo; demandante.
18-ZGC	El orientado a resultados: Exigente; directo; egocéntrico; seguro de si mismo; orientado al cambio; frustrado por la falta de progreso; persistente
19-CYP	El realizador: Fuerte; exigente; controlado; lógico; objetivo; persistente; independiente
20-LBJ	El entusiasta: Gregario; influyente; sociable; generoso; encantador; alerta; impaciente; optimista; orientado al cambio.
21-MMY	El evaluador: Competitivo; decisivo; rápido;entusiasta; influyente; crítico; analítico; pone altos estándares
22-MMA	El especialista: Confiable; independiente; sencillo; concreto; lógico; estable; deliberado; paciente; analítico; convencional; sistemático; preciso.
23-TTL	Sin información
24-VVE	El Inspirador: Atrevido; enérgico; entusiasta; persuasivo; orientado al cambio; activo ; independiente
25-ZLG	El entusiasta: Gregario; influyente; sociable; generoso; encantador; alerta; impaciente; optimista; orientado al cambio.
26-TDL	El individualista: Seguro de si mismo y confiado; enérgico; lógico; orientado al cambio; independiente; resuelto; decidido; duro; enfocado.
27-CMS	El individualista: Seguro de si mismo y confiado; enérgico; lógico; orientado al cambio; independiente; resuelto; decidido; duro; enfocado.
28-ARF	El persuasivo: Optimista; entusiasta; confiado en si mismo; sociable; orientado al cambio; independiente; persistente; decisivo; directo; demandante.

Fuente: Elaboración propia

Información base: Resultados Encuestas Estructuradas para las PCD 31.10.2015 EE-PCD - Resumen de las Encuestas.xls

Se aprecia que existen PCD con diversos perfiles de trabajo, lo que nos permitiría determinar el tipo de actividad en el que la PCD se sentirá más a gusto

y, por tanto, debiera tener un óptimo rendimiento en la organización. Como mencionamos en el capítulo anterior, no se llegó a concretar ninguna alianza en cuanto a las empresas que podrían brindar la oportunidad de que las PCD formalizadas en una empresa social puedan ser sus proveedores de bienes o servicios. Sin embargo, las conversaciones sostenidas con algunas de las empresas dieron la pauta para que se pensara en una empresa social de servicios múltiples, dado que tendría que adecuarse a la necesidad del mercado, en este caso de las empresas “madrinas”. Por ello, la propuesta implica contar con la seguridad de un acuerdo o alianza que permita capacitar a las PCD en la producción del bien o servicio requerido.

En cuanto a las organizaciones del sector financiero, como se mencionó en el capítulo anterior, no existe información sobre créditos asignados a empresas formadas por PCD. Además, se sabe que la SBS no ha tenido una acción específica para créditos para PCD. En cuanto a las organizaciones no gubernamentales, se sabe que existen algunas que apoyan a las PCD y, como se mencionó en el capítulo anterior, ya se han iniciado los contactos para capacitar a los emprendedores. Asimismo, se tomará en cuenta la alternativa de la organización Pansoy, que apoya a grupos de personas en situación de vulnerabilidad para la creación de una empresa de panificación proporcionándoles equipamiento, capital de trabajo y capacitación.

i. El diseño organizacional sistémico

Las organizaciones son sistemas abiertos que se interrelacionan con su entorno. Asimismo, existe un sistema de relaciones internas y tareas interdependientes que necesita fluidez para el logro de los objetivos. La empresa social que se plantea necesitará la integración y participación de todos los actores involucrados en ella. Esto permitiría que las decisiones o soluciones se puedan dar desde una mirada de la organización como un todo, lo que facilitaría a su vez un flujo adecuado de información, así como de insumos y productos. La propuesta planteada tendría como actores a las PCD, los representantes de la academia, la Municipalidad de Villa María del Triunfo a través de la OMAPED, las empresas proveedoras, la o las empresa(s) madrinan que tercerizarían alguno de sus procesos productivos de bienes o servicios, la población de Villa María del Triunfo en su conjunto, el Ministerio de Trabajo, entre otros.

Por otro lado, se debe determinar la estructura de la organización que sea más conveniente, dividiendo el trabajo y adecuando las capacidades y habilidades de las personas a las funciones o tareas que deben llevarse a cabo para el logro de los objetivos. A continuación se detalla la estructura básica que deberá tener la empresa social propuesta:

- Asamblea de Socios
- Consejo Directivo
- Dirección Ejecutiva
 - Administración
 - Logística: compras, almacenes
 - Finanzas: contabilidad, cobranzas
 - Recursos Humanos: capacitaciones
 - Investigación y Desarrollo de Proyectos
 - Investigación de Mercados
 - Producción y Control de Calidad
 - Ventas
 - Voluntariado

ii. El estatuto de la empresa social

Es el documento en el cual quedan establecidas las reglas de la organización y funcionamiento, en donde se resalta principalmente la denominación, duración, domicilio, los fines, las actividades, los agentes y mecanismos de dirección, la disposición de los resultados económicos y la participación del voluntariado. Para el caso de las asociaciones, estas se regulan de acuerdo al Código Civil peruano. Como propuesta se presenta un modelo de estatuto de empresa social, la cual tendrá la figura de Asociación Civil sin Fines de Lucro (ver anexo V.2).

iii. El Plan de Negocios

Es un documento en el que se plasma la idea del negocio, que se utilizará para indicar la viabilidad del mismo. Contendrá un análisis del mercado y se resaltarán las alianzas estratégicas con los diferentes actores de la sociedad. El Plan de Negocios refleja la subcontratación para la producción de bienes y/o servicios que la empresa de responsabilidad social o corporativa tercerizaría a favor de la empresa social de las PCD. Este será desarrollado a detalle en el apartado 5.4 de este documento.

5.2 Proceso de selección de personas emprendedoras con discapacidad del distrito de Villa María del Triunfo

El proceso de selección de las personas emprendedoras con discapacidad, se realizó a dos niveles:

- a. La preselección se realizó usando el DISC como herramienta de evaluación. El DISC evalúa cuatro ejes dimensionales de la persona humana, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 5.2.1: Ejes dimensionales de la persona humana

Dominancia – D Seguridad en sí mismo / competitivo / individualista / desafiante / orientado a metas / crítico e impaciente con otros
Influencia – I Extrovertido / generalmente hábil socialmente / disfruta las reuniones y relacionarse con las personas / optimista.
Estabilidad – S Paciente / dispuesto a ayudar a otros / puede lidiar con la rutina, el trabajo detallado / controlado / calmado.
Cumplimiento – C Adaptable / evita tomar riesgos / cuidadoso / diplomático / se atiene a reglas y regulaciones

Fuente: Test DISC

- b. La selección de las personas emprendedoras con discapacidad se realizó usando como herramienta una entrevista, donde eran evaluados tres grupos de actitudes, valores y competencias.

Cuadro 5.2.2: Resultados PCD seleccionadas

CÓDIGO	EDAD	DISCAPACID.	CARGA FAMILIAR	EDUCACIÓN	A.TÉCNICA	PERFIL DE TRABAJO
28-ARF	30	Motora-Sup.severa	1	Post-grado	Cs.Humanas	El persuasivo: Optimista; entusiasta; confiado en si mismo; sociable; orientado al cambio; independiente; persistente; decisivo; directo; demandante.
02-ANJ	43	Motora-Inf.leve	3	Téc.incompl.	Cs.aplicadas	El Inspirador: Atrevido; enérgico; entusiasta; persuasivo; orientado al cambio; activo; independiente.
01-APG	40	Motora-Inf.moderada	1	Sec.compl.	Art.manual	El Perfeccionista: Conservador; modesto; lógico; sistemático; objetivo; no demostrativo; pausado; cuidadoso; preciso; exacto; predecible; controlado.
06-CVJ	33	Motora-Inf.moderada	3	Téc.compl.	Cs.aplicadas	El realizador: Fuerte; exigente; controlado; lógico; objetivo; persistente; independiente.
18-ZGC	41	Motora-inf.severa	1	Sec.compl.	ninguna	El orientado a resultados: Exigente; directo; egocéntrico; seguro de si mismo; orientado al cambio; frustrado por la falta de progreso; persistente.
25-ZLG	28	Motora en Colum.Leve	1	Sec.compl.	Cs. aplicadas	El entusiasta: Gregario; influyente; sociable; generoso; encantador; alerta; impaciente; optimista; orientado al cambio.
16-TTE	51	Motora en Colum.moder	1	Prim.compl.	Art. manual	El evaluador: Competitivo; decisivo; rápido;entusiasta; influyente; crítico; analítico; pone altos estándares.
19-CYP	48	Sensorial-Visual-leve	3	Sec.incompl.	ninguna	El realizador: Fuerte; exigente; controlado; lógico; objetivo; persistente; independiente.
13-OBE	34	Sensorial-Visual.modera	1	Téc.incompl.	ninguna	El creativo: Dominante; enérgico; objetivo; lógico; alerta; crítico; innovador; práctico; perfeccionista.
20-LBJ	48	sensorial-Visual.modera	1	Sec.incompl.	ninguna	El entusiasta: Gregario; influyente; sociable; generoso; encantador; alerta; impaciente; optimista; orientado al cambio.
14-SMG	38	Sensorial-Visual.severa	1	Sec.incompl.	ninguna	El orientado a resultados: Exigente; directo; egocéntrico; seguro de si mismo; orientado al cambio; frustrado por la falta de progreso; persistente
15-SMR	39	Sensorial-Visual.severa	2	Téc.compl.	Cs.salud	El entusiasta: Gregario; influyente; sociable; generoso; encantador; alerta; impaciente; optimista; orientado al cambio.
22-MMA	41	Sensorial-visual.severa	1	Sec.compl.	ninguna	El especialista: Confiable; independiente; sencillo; concreto; lógico; estable; deliberado; paciente; analítico; convencional; sistemático; preciso.
03-BZE	31	Retardo Mental-Leve	1	Sec.incompl.	ninguna	El Evaluador: Competitivo; decisivo; rápido;entusiasta; influyente; crítico; analítico; pone altos estándares.
11-NAL	21	Retardo Mental-Leve	1	Sec.compl.	ninguna	El realizador: Fuerte; exigente; controlado; lógico; objetivo; persistente; independiente.
07-CSC	37	Esquizofrenia. Leve	1	Sec.compl.	ninguna	El creativo: Dominante; enérgico; objetivo; lógico; alerta; crítico; innovador; práctico; perfeccionista.

Fuente: elaboración propia

Información base: EE-PCD-Resultados 31.10.2015 EE-PCD Presentación.xls

Las encuestas estructuradas para las PCD que se han realizado son mostradas nominalmente en Anexo V.1.1. Las entrevistas semiestructuradas para las PCD preseleccionadas que se han realizado son mostradas nominalmente en Anexo V.1.2. En resumen se puede establecer que la prelación de las 16 personas emprendedoras con discapacidad que quedaron seleccionadas es como se muestran en el cuadro siguiente:

CUADRO 5.2.3	
PRELACION DE LAS PCD SELECCIONADAS	
CÓDIGO	PERFORMANCE
15-SMR	95.11%
19-CYP	94.22%
25-ZLG	92.00%
02-ANJ	91.78%
01-APG	91.78%
06-CVJ	88.00%
28-ARF	84.44%
22-MMA	70.67%
16-TTE	69.78%
18-ZGC	64.89%
20-LBJ	56.67%
13-OBE	56.22%
07-CSC	54.00%
03-BZE	42.44%
11-NAL	37.11%
14-SMG	27.78%

Fuente: Elaboración Propia
Información base: Resultados de las Encuestas Semi-estructuradas de las PCD

5.3 Tipo de organización que se propone

Como se ha mencionado en párrafos anteriores, la propuesta sería una empresa social constituida en forma de Asociación Civil sin Fines de Lucro, la misma que tendría la siguiente conformación:

- ✓ La Asamblea de Asociados es la máxima autoridad de la asociación. Estaría conformada por dos representantes de la academia, uno o dos representantes del sector privado que pueden ser representantes de las mismas empresas “madrinas” de la empresa social, y las propias personas con discapacidad (para crear la empresa será un máximo de 10 PCD). La Asamblea de Asociados es quien nombra al Consejo Directivo.
- ✓ El Consejo Directivo está conformado por un Director Ejecutivo, quien estaría a la cabeza de la dirección de la empresa y su representación: un tesorero, encargado de los recursos económicos y un secretario.

La estructura organizacional que se propone es como se muestra a continuación:

Gráfico 5.3.1. Estructura organizacional propuesta



Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar, la propuesta inicialmente es una estructura clásica de jerarquía vertical. Bajo la Dirección Ejecutiva, se encuentran la Administración e Investigación y Desarrollo de Productos, los cuales tienen la misma jerarquía. Cada una de ellas tiene bajo su responsabilidad tres áreas: logística, finanzas y recursos humanos; investigación de mercados, producción y control de calidad y ventas, respectivamente. Este organigrama da a conocer la jerarquía que existe en la organización y cómo es la unidad de mando. Es una estructura apropiada

para una organización pequeña y que recién empieza, a fin de poder supervisar mejor el funcionamiento de cada área. Este modelo es también conocido como modelo lineal y permite realizar ajustes dependiendo de cómo vaya creciendo la empresa.

Proponemos que una vez se concrete la identificación de bienes o servicios requeridos por una o más empresas de responsabilidad social o alguna parte de los procesos productivos susceptibles de ser tercerizados, se inicie el proceso de capacitación especializada a las PCD seleccionadas, para lo cual se harán alianzas con ONGs, universidades, institutos u otros agentes educativos armando una currícula corta y especializada, con conocimiento y conformidad de la empresa cliente. Ya se cuenta con dos instituciones dispuestas a colaborar en la capacitación. El lugar físico en el que se llevaría a cabo dicha capacitación sería preferiblemente en las propias instalaciones de la empresa cliente, a fin de facilitar el proceso de formación teniendo cerca a personal de la empresa cliente que ya conoce bien su producto y la calidad requerida. Cabe señalar que las PCD seleccionadas se caracterizan por su espíritu emprendedor con ciertas capacidades y competencias que serán tomadas en cuenta para fortalecerlas y facilitar su integración al mundo laboral y empresarial. Se hará también uso de los servicios de capacitación que tiene el Estado en la medida en que se ajusten a las necesidades de las PCD para este fin.

En una etapa inicial, las PCD que participen en la operatividad de la empresa y dependiendo del tipo de bien o servicio que se provea a la empresa cliente, se hará la estructura de remuneraciones, que se desea sea lo más justa y equitativa posible. La Dirección Ejecutiva y las áreas de Administración y de Investigación y Desarrollo de Producto serán en esta primera etapa bajo la figura de voluntariado.

Hasta el momento de culminar esta investigación no se llegó a concretar la participación de una o más empresas de responsabilidad social que requiera de algún bien o servicio a través de esta propuesta, por lo que dejamos pendiente la tarea de hacer realidad la empresa social de PCD. Lo que se ha pretendido hacer es probar que una empresa social de PCD constituye una alternativa que les permitirá lograr una vida independiente y además contribuir en el desarrollo de su comunidad. Esta mirada de solidaridad que se esperaba de las empresas iba a permitir que las PCD demuestren que su capacidad emprendedora puede ser muy valiosa para la sociedad porque implica reconocer sus derechos como personas,

su inclusión en la sociedad y un beneficio para el desarrollo de su comunidad. Como sostiene Galán (2016), “cuando el trabajo es lo que genera valor, lo que convierte a esa empresa en social es que ofrece trabajo a personas de colectivos que generalmente están excluidos o discriminados en el mercado laboral. En la mayoría de casos el valor social va más allá del salario sino que tiene un efecto rehabilitador, terapéutico y dignificante de ese colectivo” (Galán, 2016)

Sin embargo, existen otras alternativas de poder hacer realidad la empresa social de PCD. Este es el caso de la propuesta de la organización Pansoy, que cada año convoca a grupos de personas en situación de vulnerabilidad a fin de que puedan obtener en calidad de cesión en uso por dos años, una planta piloto de panadería, pastelería y alimentos. Esta organización prioriza esta posibilidad a grupos vulnerables de personas dándoles la posibilidad de un negocio propio que a la vez ayude a mitigar los índices de desnutrición que exista en la zona donde viven dichas personas. Se iniciaron las conversaciones con la coordinadora zonal, la Sra. Elizabeth Choquehuanca, para obtener la carpeta de postulación, que está abierta hasta fines del mes de julio de 2017. Como requisitos, se debe contar principalmente con un local apropiado y el compromiso de las personas que conformarían la empresa, de recibir una capacitación y de iniciar y gestionar la empresa, para beneficio de sus familias y de su comunidad.

En cuanto al local requerido para esta alternativa, se iniciaron conversaciones con el párroco de una iglesia ubicada en el distrito de VMT, que cuenta con el espacio físico apropiado para este proyecto, quien dicho sea de paso, también es una persona con discapacidad y que participa de las actividades que realiza la OMAPED del distrito. Asimismo, otro de los requisitos para postular es la elaboración en conjunto de un Plan de Negocio, el mismo que deberá ser sustentado ante un jurado evaluador quien decidirá si el grupo de personas que aplican tiene suficiente compromiso y conocimiento sobre lo que se desea hacer.

La particularidad de esta alternativa es que al cabo de dos años de cumplimiento constante en llevar adelante la empresa social de panadería, pastelería y alimentos, la planta piloto pasa a ser de propiedad del grupo de personas que postuló, y se obtiene por parte de Pansoy un certificado de propiedad de los equipos y maquinaria. Durante los dos años de operaciones, los integrantes de la empresa social no están solos, siempre están con el acompañamiento del equipo de Pansoy para apoyarlos en todo lo que sea necesario para que esta iniciativa sea exitosa.

Por tanto, se considera que esta es una buena alternativa de articular esfuerzos con la organización Pansoy a fin de que las PCD seleccionadas puedan acceder a esta oportunidad de iniciar un emprendimiento social para su beneficio y el de su comunidad.

5.4 Propuesta del plan de negocio

Se sabe que un plan de negocio es un documento en el cual se plasma la estrategia de la empresa para lograr sus objetivos, debiendo contener un análisis del mercado y de la competencia, estrategias comerciales, costos e inversión. Este documento sirve de guía para la planificación de las tareas y también puede ser sometido a inversionistas interesados en aportar al negocio o para recurrir a entidades financieras cuando sea necesario. Este documento es susceptible de modificarse cuando así se requiera.

Es importante que, para la elaboración del plan de negocio, se cuente con la participación de todas las personas que van a conformar la empresa social, a fin de que sea una propuesta totalmente transparente y participativa, donde se tome en cuenta la opinión de cada uno y estén de acuerdo en lo que se quiere lograr y en los pasos que se tienen que dar para lograrlo. De esta manera, se afianza el compromiso de un esfuerzo colaborativo para lograr el éxito.

La propuesta del plan de negocio se centra en la nueva alternativa de Pansoy mencionada en el punto anterior, ya que se tiene identificado el rubro y los productos, además de que Pansoy requiere la información de postulación en sus propios formatos, por lo que para la presente investigación plasmaremos la información en esta sección:

5.4.1 Plan de negocio de empresa social de panadería, pastelería y alimentos

Nombre del negocio: Vida y Salud

Dirección: Por definir

Descripción:

El negocio consiste en la producción y comercialización de productos de panadería, pastelería y alimentos saludables, que ofrecerá además productos alternativos con alto valor nutritivo a base de soya, granos, semillas, harinas de productos orgánicos, así como también otros productos complementarios; y contará con un área de producción, almacén y venta de estos productos.

Del mismo modo, como negocio social, contribuirá con un grupo de niños y niñas que necesiten mejorar su nutrición. Se brindarán 100 raciones diarias de una porción complementaria de cualquier alimento que contenga soya, teniendo que contar para ello con un grupo de beneficiarios plenamente identificados a fin de que sean los mismos niños y niñas que reciban su ración cada día, de lunes a viernes.

Es clave que el negocio se ubique en un lugar donde no exista muy cerca otro similar y que el tamaño de la población sea interesante, pero también se buscará conseguir cliente fijos en la zona para realizar entregas diarias como por ejemplo en fuentes de soda, restaurantes, colegios, mercados, universidades o en alguna empresa de responsabilidad social del distrito que disponga de una cafetería o comedor, a quienes se puede abastecer como clientes fijos.

En la zona de Villa María y distritos aledaños, existe una gran población de consumidores potenciales de este tipo de productos que no están siendo atendidos oportunamente ni con productos de calidad ni mucho menos con un sentido de responsabilidad social.

Por otro lado, como empresa socialmente responsable, se fomentará el desarrollo de emprendimientos personales y familiares de las PCD para que distribuyan los productos brindándoles un precio especial para que puedan contar con un margen de ganancia en cada producto, contribuyendo así a mejorar su calidad de vida y el desarrollo progresivo de su espacio territorial.

Misión y visión del negocio

Misión:

Ofrecer productos de calidad, variedad y saludables utilizando ingredientes de la más alta calidad nutricional para satisfacer a los clientes, desarrollar capacidades emprendedoras aplicando las mejores prácticas de responsabilidad social en beneficio de las personas de bajos recursos y en situación de vulnerabilidad social.

Visión

Ser un negocio social sostenible, inclusivo, innovador, competitivo, generador de puestos de trabajo y negocios independientes, promotor e impulsor de la solidaridad y de la responsabilidad social

¿Qué es lo que haría único y diferente el negocio?

- a. La inclusión de PCD con espíritu emprendedor y capacitado para este negocio
- b. Productos saludables y de gran calidad
- c. Propuesta de valor (responsabilidad social)

Equipo de trabajo

El equipo de trabajo es factor clave para el éxito del negocio, cuya naturaleza exige contar con personas altamente comprometidas.

Perfil del personal

- ✓ Sexo: hombre o mujer
- ✓ Edad: Entre 18 y 55 años de edad
- ✓ Contar con carné de sanidad
- ✓ Estudios: secundaria completa recomendable pero no indispensable
- ✓ Experiencia de un año a más no indispensable
- ✓ Valores indispensables: honesto, responsable, proactivo, amable, limpio, con espíritu emprendedor, entre otros

Resumen del puesto

Mantener un alto nivel de servicio al cliente, reabastecimiento y la rotación de mercaderías en el área de producción, mantener el lugar ordenado, limpio y visualmente atractivo entre otras tareas afines, según se requiera.

Datos y experiencias personales

CUADRO 5.4.1						
Datos y experiencias personales del equipo que trabajará en la empresa de Panadería, Pastelería y Alimentos						
Nombres y Apellidos	Edad	Estado Civil	Distrito de procedencia	A qué se dedica actualmente?	Cargo	Funciones principales
Por identificar	De 18 a 55 años	Casado(a) o soltero(a)	VMT		Jefe Supervisor	Administración Ventas / Supervisión
Por identificar	De 18 a 55 años	Casado(a) o soltero(a)	VMT		Producción y ventas	Producción/Orden Limpieza / Ventas
Por identificar	De 18 a 55 años	Casado(a) o soltero(a)	VMT		Producción y ventas	Producción/Orden Limpieza / Ventas
Por identificar	De 18 a 55 años	Casado(a) o soltero(a)	VMT		Producción y ventas	Producción/Orden Limpieza / Ventas
Por identificar	De 18 a 55 años	Casado(a) o soltero(a)	VMT		Producción y ventas	Producción/Orden Limpieza / Ventas
Por identificar	De 18 a 55 años	Casado(a) o soltero(a)	VMT		Apoyo Administrativo y logístico	Compras / cobranzas Almacén / Reparto

Fuente: Elaboración propia en formato de Pansoy

En este punto se considera la participación del voluntariado, que contribuirá a la sostenibilidad del negocio. Durante la investigación, al momento de las entrevistas a las PCD, algunos de ellos iban acompañados de algún familiar, quienes mencionaban que estarían dispuestos a trabajar voluntariamente en la propuesta. Esto debe ser motivo de análisis para ser considerado al momento de iniciar las conversaciones con el grupo seleccionado de PCD para esta propuesta.

a. Proceso productivo

Se debe contar con ambiente de producción, cuyas dimensiones pueden ser de mínimo 20m², que servirá para la elaboración de los productos de panadería, pastelería y alimentos, debidamente acondicionado con los equipos básicos para dicho fin. El proceso productivo en general considera los siguientes pasos:

- ✓ Programación de la producción diaria
- ✓ Preparación de los insumos necesarios para el volumen de producción diario
- ✓ Identificación de los insumos y mezclado
- ✓ Amasado de los insumos hasta tener masa homogénea
- ✓ Pasar por máquina amasadora por 10 a 15 minutos
- ✓ Moldeado, corte y pesaje de las unidades de pan o pastel
- ✓ Colocar la masa para el fermentado a 30° por 2 horas
- ✓ Horneado a 250° por 15 minutos
- ✓ Retirado del horno y colocación en carros
- ✓ Transporte hasta el área de ventas o distribución
- ✓ Envasado y empaquetado de los pedidos especiales
- ✓ Venta directa y/o puntos de venta y delivery

b. Estudio de mercado

Tipo de cliente: Un factor clave es conocer el perfil de los clientes potenciales, a fin de saber sus hábitos de consumo y sus necesidades insatisfechas o conocer su disposición para nuevas alternativas en su consumo.

CUADRO 5.4.2							
Tipo de Cliente							
Ámbito Geográfico (distrito, barrio, zona, etc.)		Características					
Santiago de Surco, Miraflores, San Juan de Miraflores y Villa María del Triunfo		Distritos con capacidad adquisitiva media a alta, con muchas zonas comerciales y de negocios diversos, colegios, centros comerciales, universidades, ferias, mercados, fuentes de soda, cafeterías, etc. Surco y Miraflores son distritos con mayor poder adquisitivo y con gran cantidad de negocios.					
Colocar una "X" donde corresponda	Demográfica (edad, sexo, economía)	Hombre		Mujer		Ambos	X
		Niños	X	Jóvenes	X	Adultos	X
		Baja	X	Media	X	Alta	X
Fuente: Elaboración propia en formato de Pansoy							

En este punto cabe resaltar que se propondrá la comercialización de los productos a dos tipos de mercado con diferente poder adquisitivo, por lo que se definirán precios accesibles sin afectar la calidad de los productos.

c. La competencia

Es importante conocer quiénes serán los principales o potenciales competidores. Para la presente investigación, por ser esta una alternativa de empresa social alternativa a la propuesta principal, los datos de la competencia que se plasman en el cuadro 5.4.3 son solo como ejemplo de lo que deberá indicarse cuando se defina y decida tomar esta alternativa de negocio de panadería, pastelería y alimentos.

CUADRO 5.4.3			
Identificando a la Competencia (datos sólo como ejemplo)			
Principales Negocios de los competidores	Productos que vende la competencia	Precios de los productos de la competencia	Lugar de venta de sus productos
Panadería Grau	Panes, pasteles, tortas	Pan: S/.1 x 7 panes Pasteles: S/.2 Tortas: S/.2 porción	Zona de Mercado Arguedas en VMT
Fuente: Elaboración propia en formatos de Pansoy			

Asimismo, se debe hacer un análisis genérico de las principales fortalezas de la competencia y mencionar cuáles serán las estrategias para enfrentarlas. Del mismo modo se debe hacer un análisis de las debilidades de la competencia y crear estrategias para aprovecharlas.

d. Fortalezas Oportunidades Debilidades y Amenazas (FODA) del negocio

Se debe detallar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del futuro negocio. En este punto se menciona algunas que, de antemano, conocemos para después corroborarlas.

CUADRO 5.4.4
FODA DEL NEGOCIO

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
Propuesta de valor social y económico	Mayor disposición por el consumo de productos saludables	Nuevos en el rubro	Competencia actual
Precio apropiado y accesible	Preferencia de compra por ser un negocio inclusivo	Falta de experiencia	Aparición de nuevos competidores
Negocio inclusivo	Productos novedosos y saludables	Falta de experiencia	Aparición de nuevos competidores
Personal con espíritu emprendedor y capacitado constantemente		Resistencia de los clientes a comprar productos elaborados por PCD	Contingencias ambientales
Voluntariado comprometido		Desconfianza en la calidad de los productos	Escasez de insumos
Productos variados, de calidad y nutritivos			Crisis económica

Fuente: Elaboración propia en formato de Pansoy

e. Estrategias comerciales

Aquí se indica la presentación del producto en el mercado, tipo de empaque, formas de promocionarlo. Para el presente documento se deja indicado como ejemplo algunos productos que la misma organización Pansoy tiene como sugerencia en sus cursos de capacitación.

CUADRO 5.4.5			
Empaque del Producto, Precios y Formas de Promocionarlo			
Nombre de los productos a vender	Formas y atributos (del empaque o envase)	Precios de venta al público	¿A qué tipo de clientes está dirigido?
Empanadas	Cajas de cartón	S/.18 caja de 6 unidades	Mixto
Hamburguesas	Embolsadas y en cajas de cartón	S/.18 caja de 4 unidades	Mixto
Brownies	Cajas de cartón	S/.22 caja de 6 unidades	Niños y jóvenes
Pastel de acelga	En caja de cartón	S/.20 unidad	Adultos, etc.
Cupcakes	En caja	S/.25 caja de 4 unidades	Mixto
Kekes de frutas	En cajas y embolsado	S/.18 x unidad	Mixto
Fuente: Formato de PANSOY			
Información base: Datos de elaboración propia			

f. Forma en la que se venderán los productos

Los productos se venderán en el propio local como distribución directa y también servicio de delivery a diversos negocios de cafetería, restaurantes, universidades, colegios, hoteles. También se venderán a través de ferias municipales, especialmente de la Municipalidad de VMT, así como ferias gastronómicas. También se contará con distribuidores siendo algunos de ellos las familias de las propias PCD. Se atenderán pedidos por mayor a precios especiales.

g. Proyección de ventas:

En los cuadros 5.4.6 y 5.4.7 se muestra la proyección mensual de la cantidad de productos a vender y la proyección mensual del monto de ventas en soles durante el período de un año. Estas proyecciones resultan de gran importancia como punto de referencia para saber lo que se debe vender, además de servir para comparar las ventas reales con las predicciones, de tal manera de poder evaluar cambios o mejoras necesarias y corregirlas de manera más rápida.

Cantidad de productos que se venderán mensualmente durante un año													
Producto	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Total
Empanadas	70	90	100	150	300	150	180	200	250	280	300	400	2470
Hamburguesas	30	30	50	50	75	75	90	90	100	100	130	130	950
Brownies	50	50	80	100	120	120	150	150	180	180	200	250	1630
Pastel de acelga	30	30	50	50	70	70	100	100	130	130	180	180	1120
Cupcakes	40	40	50	50	200	70	70	80	100	120	150	200	1170
Keke de frutas	50	80	100	120	250	150	200	230	250	280	300	400	2410
Total Unidades	270	320	430	520	1015	635	790	850	1010	1090	1260	1560	9750

Fuente: Elaboración propia en formato de PanSoy

Ventas por producto en Soles														
Producto	Precio Unit	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Total
Empanadas	S/. 3,00	210	270	210	450	900	450	540	600	750	840	900	1200	7320
Hamburguesas	S/. 15,00	450	450	375	750	1125	1125	1350	1350	1500	1500	1950	1950	13875
Brownies	S/. 18,00	900	900	720	1800	2160	2160	2700	2700	3240	3240	3600	4500	28620
Pastel de acelga	S/. 22,00	660	660	440	1100	1540	1540	2200	2200	2860	2860	3960	3960	23980
Cupcakes	S/. 20,00	800	800	800	1000	4000	1400	1400	1600	2000	2400	3000	4000	23200
Keke de frutas	S/. 15,00	750	1200	600	1800	3750	2250	3000	3450	3750	4200	4500	6000	35250
Total Ventas		3770	4280	3145	6900	13475	8925	11190	11900	14100	15040	17910	21610	132245

Fuente: Elaboración propia en formato de Pansoy

En el cuadro 5.4.8 se muestra la proyección del costo de las raciones gratuitas a niños y niñas de escasos recursos, cuyo importe deberá ser asumido íntegramente por la empresa social. La entrega de estas raciones es un requisito indispensable solicitado y monitoreado por Pansoy.

Costo de 100 raciones gratuitas a niños y niñas de escasos recursos				
Cantidad de Raciones	Nº de días	Costo por día Soles	Costo mensual Soles	Costo Anual Soles
100	20	S/.50	S/.,1,000	S/.,12,000
<i>Beneficiarios: Niñas y niños en riesgo de o con desnutrición.</i>				

Fuente: Elaboración propia

h. Costos

En el cuadro 5.4.9 se muestran los costos fijos, costos variables, ingresos y rentabilidad del negocio que serán necesarios en un mes para llevar a cabo las operaciones del negocio. Se aprecia que la proyección de rentabilidad sería de 2

mil quinientos ochenta y un soles con 62 centavos mensuales en promedio (S/.2,581.62).

CUADRO 5.4.9					
Costos Fijos, Variables y Rentabilidad del negocio					
Costos Fijos:		Costos Variables:		Ingresos:	
Alquiler de local	S/ 400.000	Soya entera (100 kilos)	S/ 380.000	Empanadas	S/ 610.000
Sueldos:		Insumos Pasteles	S/ 300.000	Hamburguesas	S/ 1,156.250
3 pers. T compl.	S/ 3,187.500	Mercadería variada	S/ 1,259.300	Brownies	S/ 2,385.000
2 pers. 1/2 T.	S/ 1,062.000	Servicios	S/ 250.000	Pasteles	S/ 1,998.333
Costo raciones	S/ 1,000.000	Gas	S/ 300.000	Cupcakes	S/ 1,933.333
		Transporte	S/ 300.000	Kekes	S/ 2,937.500
Total fijos	S/ 5,649.500	Total variables	S/ 2,789.300		S/ 11,020.417
		Total costos:	S/ 8,438.800	Rentabilidad	S/ 2,581.617

Fuente: Elaboración propia

i. Plan de inversión

CUADRO 5.4.10		
Plan de inversión		
Concepto	Inversión Inicial	Comentarios
Equipamiento básico	S/. -	Proporcionado por Pansoy
Utensilios básicos	S/. -	Proporcionado por Pansoy
Utensilios y material extra	S/. 1.500,00	
Mobiliarios básico	S/. 750,00	Vitrina, exhibidora, mesa
Gastos pre operativos	S/. 350,00	Carné sanitario, permisos, etc.
Capital de trabajo	S/. 2.500,00	
Alquiler	S/. -	Local parroquial
Acondicionamiento de local	S/. 2.500,00	
Mano de obra directa x 3 meses	S/. 12.748,50	4249,50 mensual por 5 personas en planilla (esto puede cambiar)
Total	S/. 20.348,50	

Fuente: Elaboración propia

5.5 Propuesta de financiamiento

De acuerdo al cuadro 5.4.10, se tienen varias alternativas de financiamiento para poner en marcha a la empresa social conformada por PCD de tipo panadería, pastelería y alimentos, a saber:

Propuesta A:

El *crowdfunding* es una herramienta de financiamiento colectivo que utiliza una plataforma de internet, haciendo más rápido y dinámico el fondeo de proyectos de

diversa índole. Es una buena alternativa cuando se busca financiamiento para etapas de inicio. En Perú aún existen pocas alternativas de este tipo, una de las principales es Kapital Zocial, conformada por un grupo de emprendedores que buscan involucrar a la comunidad peruana en el financiamiento de emprendimientos dinámicos, innovadores y con impacto social. Se publica la propuesta del proyecto durante treinta días para que aquellas personas o empresas que desean apoyar la causa, lo hagan a través de su aporte económico. Para ello, Kapital Zocial cuenta con una plataforma de pago moderna en la cual el porte puede ser directamente hacia el proyecto. Toda la información necesaria para la publicación del proyecto y recaudación de fondo están en su página web: www.kapitalzocialperu.com.

Propuesta B:

Se postula en concursos o programas de entidades que financian proyectos de personas con discapacidad en Perú. Estas entidades promueven diversas formas de financiamiento a proyectos que promuevan la inclusión social y el desarrollo de las PCD en Perú. Una de estas entidades es JICA - Agencia Japonesa de Cooperación Internacional (JICA). Hemos iniciado un primer contacto con el Sr. Masayuki Eguchi, jefe de JICA en Perú. Igualmente la Embajada de Australia tiene un Programa de Ayuda Directa a proyectos inclusivos de desarrollo en Perú.

Propuesta C

Existen también entidades en el exterior que apoyan proyectos de PCD en Perú. Algunas de ellas son las siguientes:

Entidades de cooperación internacional que en sus países de origen apoyan proyectos de PCD (Congreso de la República 2005)

Las entidades que se señalan a continuación requieren desarrollar políticas especiales sobre discapacidad en el Perú. Para ello, se recomienda iniciar gestiones con las representaciones consulares acreditadas en el país, o bien en comunicación directa con las oficinas matrices en los países de origen.

- ✓ Agencia Finlandesa para la Cooperación Internacional (FINNIDA) - Ministry for Foreign Affairs (Finlandia), Department for International Development

Cooperation - National Research and Development Centre for Welfare and Health (STAKES)²

Evaluation of Finnish Development Co-operation in Disability Issues

http://global.finland.fi/txt/uutiset/teksti_popup_txt.php?id=2304

<http://global.finland.fi/evaluations/labelable/>

- ✓ ATLAS Alliance (Noruega)³

<http://www.atlas-alliansen.no/>

Documentation database and resource pool

<http://www.atlas-alliansen.no/server/atlas/ressursbank.jsp?languageid=2>

- ✓ DANIDA - Real Ministerio de Asuntos Exteriores de Dinamarca⁴

<http://www.um.dk/danida/ngostudier/handicpraadet/uk/index.asp>

- ✓ Danish Council of Organisations of Disabled People (DSI). Consejo Danés de organizaciones de Personas con Discapacidad⁵

<http://www.handicap.dk/english>

http://www.disability.dk/site/index.php?section_id=1

- ✓ Finnish Disabled People's International Development Association (FIDIDA)⁶

Finland's Development Cooperation on Disability Issues 1993-2000

http://global.finland.fi/v2/english/tietopankki/disability_study93_00.pdf

² Las direcciones URL que se adjuntan presentan una evaluación proactiva de las acciones desarrolladas por la cooperación finlandesa en materia de discapacidad en los últimos 10 años, que incluye la modificación operada en su enfoque y las estrategias futuras. Se presenta un Resumen Ejecutivo y el informe completo desarrollado por STAKES (Centro Nacional de Investigación y Desarrollo para el Bienestar y la Salud) por encargo del Departamento de Cooperación Internacional del Ministerio de RREE de Finlandia - (Fundamental su lectura).

³ Es una federación de ONG noruegas de personas con discapacidad que coopera con ellas y sus organizaciones en los países en desarrollo. Su presupuesto fue de 8 millones de euros en 2001 y el 85% fue proporcionado por el Gobierno noruego. La documentación referida brinda información sobre las guías y políticas (principios fundamentales) que dirigen su trabajo, y sobre los proyectos que desarrollan en todo el mundo.

⁴ Desde comienzos de los 90 DANIDA ha operado un cambio sustancial en su visión de la cooperación en temas de discapacidad por acuerdo de los países nórdicos y sus organizaciones de PCD, pasando de la caridad al enfoque de derechos.

⁵ DSI, la organización sombrilla de Personas con Discapacidad recibe anualmente 3 millones de Euros de DANIDA para financiar proyectos de países en desarrollo de, para y con Personas con Discapacidad. Con el apoyo de DANIDA (que reúne a más de 300,000 Personas con Discapacidad de todas las organizaciones de Personas con Discapacidad) DSI está jugando un papel estratégico impulsando la prioridad de la discapacidad en las acciones de cooperación para el desarrollo.

⁶ Es una organización experta en temas de discapacidad y cooperación para el desarrollo. Con el apoyo financiero de su gobierno. Ayuda a países en desarrollo mediante proyectos.

- ✓ NORAD (Noruega): Norwegian Agency for Development Cooperation NORAD y Norwegian Directorate for Development Co-operation⁷

<http://www.norad.no/norsk/files/InklusionOfDisability.doc>

Propuesta D:

The Nippon Foundation for Social Innovation es una organización japonesa que financia proyectos humanitarios diversos para mejorar las necesidades humanas básicas. Una de sus áreas prioritarias son las personas con discapacidad. Se da prioridad a proyectos innovadores en el uso de nuevos enfoques. La subvención no tiene un límite establecido y tiene como requisito ser una organización sin ánimo de lucro establecida fuera de Japón. Las solicitudes son aceptadas durante todo el año, pero la evaluación demora casi cinco meses. Consideramos que esta es una buena alternativa a tomar en cuenta para el financiamiento de la empresa social que se propone.

Propuesta E:

Otra alternativa es recurrir directamente a las organizaciones de responsabilidad social en el Perú para darles a conocer el proyecto desde una perspectiva solidaria y de compromiso social. Para ello, se propondría la posibilidad de que integraran el Consejo Directivo o puedan asociarse a la empresa social de tal manera que se privilegie la transparencia en el uso de los recursos y el gobierno de cada participante. El financiamiento sería en la modalidad de aporte económico o en bienes (insumos, utensilios extra, mobiliario básico, etc.)

⁷ Han generado un documento de política que contiene guías para ONG y entidades públicas noruegas incorporando la perspectiva de discapacidad en la cooperación para el desarrollo. En base a este documento las embajadas noruegas en todo el mundo tienen ahora la obligación de priorizar sus acciones de cooperación internacional relacionadas a discapacidad, e informar sobre ello. Ver referencias.

Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

- 6.1.1. La información sobre el emprendimiento en las PCD es muy escasa, difusa en el tiempo y en el espacio, como en general lo es toda información concerniente a las PCD, a tal punto que en la actualidad no se sabe el número de ellas y sus principales características en el Perú. Esta falta de información dificulta seriamente los análisis específicos en las circunscripciones territoriales.
- 6.1.2. Son tres los principales factores que impiden la creación y operación de micro y pequeñas empresas que dan empleo o que son propiedad de PCD: i) falta de financiamiento; ii) falta de capacidades y competencias laborales; y iii) falta de mercado.
- 6.1.3. El nivel de emprendimiento de las PCD en el Perú es muy bajo. En el empleo dependiente, existe discriminación laboral y salarial. Las PCD perciben ingresos a un nivel de subsistencia, lo que mantiene perniciosamente la pobreza y extrema pobreza. Las PCD se encuentran excluidas de la educación y capacitación que les permita adquirir competencias, lo que es agudizado aún más por la discriminación por género. Debido a estos factores, no pueden aspirar al bienestar y a tener una vida independiente.
- 6.1.4. La metodología propuesta en el diseño de la investigación aplicada fue corroborada como la más adecuada. Empleamos la estrategia metodológica cuali-cuanti, con un método de recolección de datos no estandarizados y la medición numérica en solo aquellos casos en que se dispuso de una base de datos, por lo que el análisis no es estadístico. La estrategia es flexible y se mueve entre los eventos y su interpretación con un carácter holístico en la medida que permite ver el todo y no solo algunas de sus partes, dado que los resultados no se pretenden generalizar de manera probabilística.
- 6.1.5. Los instrumentos diseñados para la recopilación de datos cumplieron a cabalidad su función al permitir captar y procesar en forma rápida y sistematizada la información.

- 6.1.6 La principal limitación o barrera institucional se presenta en la mayoría de las autoridades y funcionarios de la Municipalidad de Villa María del Triunfo, que desconocen los derechos de las PCD. Además, consideran que deben atender a las PCD solo por asistencialismo. En otros casos, hemos observado que consideran que buscan hacer un uso político de la discapacidad. Además, observamos la existencia de prejuicios sobre la capacidad y productividad de las PCD. Es evidente la soberbia de los más altos cargos en la medida de que su posición otorga poder. Notamos también alta rotación de personal y el bajo nivel profesional del personal. Los recursos humanos, físicos y financieros son escasos en calidad y cantidad para brindar los servicios a las PCD.
- 6.1.7 La empresa privada con/sin responsabilidad social también significa una barrera actitudinal por el total desconocimiento de los derechos de las PCD, por los prejuicios sobre la capacidad productiva de las PCD, tanto en la calidad como en la productividad y las diferencias de enfoque en la perspectiva de la discapacidad entre los niveles jerárquicos.
- 6.1.8 Las barreras comunicacionales con las PCD se presentan básicamente por su baja autovaloración. De parte de los investigadores, las barreras surgen por el desconocimiento de mecanismos de comunicación, especialmente con las PCD con discapacidad intelectual y psicosocial.
- 6.1.9 Las barreras de accesibilidad son significativas en Villa María del Triunfo, por las características orográficas del territorio.
- 6.1.10 La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) representó un cambio de paradigma en cuanto a la concepción de discapacidad. No se considera la discapacidad como una condición defectuosa de la persona, una deficiencia o enfermedad, sino que considera la discapacidad como una patología “de la sociedad”, es decir, el resultado de la incapacidad de las sociedades de ser incluyentes y se da cabida a las diferencias individuales. Son las sociedades, no el individuo, las que deben cambiar.
- 6.1.11 El CONADIS utiliza para el registro de las PCD el Clasificador Internacional de Enfermedades (CIE-10) bajo un modelo médico, en

lugar de usar el Clasificador Internacional de Funcionamiento (CIF), que tiene un modelo social y de derechos, por lo que es difícil poder identificar la capacidad funcional de las PCD.

- 6.1.12 El distrito de Villa María del Triunfo se encuentra ubicado al sudeste de Lima Metropolitana, en una geografía plana y accidentada, con un crecimiento basado en el asentamiento urbano no planificado, producto de las constantes migraciones de pobladores del centro y sur del país, con una actividad económica basada en la micro y pequeña empresa informal. Presenta altos índices de pobreza y pobreza extrema, con gobiernos débiles para atender los servicios sociales que debe proveer a su ciudadanía, por lo que no atrae inversionistas que coadyuven al desarrollo del territorio.
- 6.1.13 A nivel de Iberoamérica, se están aplicando una diversidad de medidas para la promoción del empleo, el autoempleo o generación de emprendimiento de PCD. Una de estas medidas es la cuota de reserva de puestos de trabajo para PCD en la administración pública y en la empresa privada, que puede ser de tres tipos, cuota obligatoria con imposición de sanciones y/o incentivos compensatorios económicos, fiscales, tributarios, etc., la cuota obligatoria sin sanción efectiva y la cuota no vinculante basada en una recomendación. Otra estrategia es la preferencia a empresas que contraten PCD en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública, los servicios públicos de empleo y orientación laboral. Otras medidas son las pensiones por discapacidad; el teletrabajo o tele-empleo; empleo selectivo y programas de mantenimiento del empleo; jubilación anticipada; acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las PCD; autoempleo, creación y/u operación de emprendimientos por parte de PCD; el empleo con apoyo; empleo protegido.
- 6.1.14 La medida comúnmente usada por los diferentes países de Iberoamérica es la cuota de reserva de puestos de trabajo para PCD en la administración pública y en la empresa privada, con sanción y/o incentivos. A pesar de que muchas veces es incumplida, su disposición se constituye en un mecanismo de fomento del empleo al ser una discriminación positiva en la legislación laboral.

- 6.1.15 El emprendimiento de las PCD es una medida de poca incidencia en el conjunto de acciones por el empleo y el trabajo. Los factores que limitan el emprendimiento en las PCD son un nivel educativo y calificación profesional deficiente o no adaptado a las demandas del sistema productivo; una barrera actitudinal negativa por parte del sector público y privado, sobre todo lo relacionado a la productividad y calidad de los productos elaborados; y una fuerte restricción financieras o de mercado. Estos factores que se ven agudizados por cuanto los recursos asignados para la capacitación de los emprendedores y el financiamiento de iniciativas está en función de la disponibilidad de los recursos públicos, que por ser escasos tienen alternativas prioritarias a la del cumplimiento de lo establecido en las legislaciones laborales.
- 6.1.16 En el Ecuador se dio un paso trascendente en cuanto a la protección de las PCD más vulnerables, como los niños, aquellos con discapacidad severa limitante o multidiscapacidad, con la Ley Orgánica de Discapacidades, de fecha 25 de septiembre de 2012. Se permite que padres, tutores o familiares a cargo de las PCD puedan ocupar las posiciones asignadas en la reserva de cuotas en el sector público o privado, con lo que se asegura el sustento de las PCD.
- 6.1.17 La Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, del 13 de diciembre de 2012, define a la empresa promocional de personas con discapacidad como aquella constituida como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenta por lo menos con un 30% de personal con discapacidad. El 80% de este personal desarrolla actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa.
- 6.1.18 El Decreto Supremo 013 - 2013 – PRODUCE, Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, de fecha 27 de diciembre de 2013, establece preferencias para las PCD y a los adultos mayores en la concesión de servicios de fotocopiado, mensajería u otros de carácter auxiliar a las labores administrativas de oficina que convoquen las Instituciones públicas, siempre y cuando que se den las mismas condiciones de precio, calidad y capacidad de suministro.

- 6.1.19 La preferencia que les otorga a las empresas promocionales de bienes, servicios u obras, en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados por entidades públicas, de acuerdo a la Ley 29973 y al Decreto Supremo 013 - 2013 – PRODUCE, es una preferencia al final del proceso, que estipula que tiene preferencia la empresa promocional o MYPE de PCD, en el caso de empate entre dos o más propuestas de igual calidad y precio.
- 6.1.20 La aparente preferencia no es tal si se analiza la estructura de precios de los oferentes con/sin discapacidad. Cualquier empresa de PCD debe invertir en adecuar su centro laboral a las características de sus trabajadores, así como modificar la accesibilidad arquitectónica para que los espacios y sus accesos sean compatibles a las PCD. Los ajustes deben ser razonables al ambiente de trabajo, herramientas, dispositivos, equipos y mobiliario para no reducir la productividad a las competencias de los trabajadores; y, caminos en los espacios sociales para permitir el descanso de los trabajadores, cuando corresponda. Esta mayor inversión significará un adicional que no incurre el oferente sin discapacidad, por lo que las ofertas de las empresas de PCD no podrán obtener los contratos del Estado al tener un mayor precio.
- 6.1.21 El Plan de Igualdad de Oportunidades 2016-2021, pre-publicado con la Resolución Ministerial 119-2016-MIMP, de fecha 23 de mayo de 2016 es una herramienta de mucha importancia, ya que se constituye como el eje orientador de las acciones que el Estado peruano tiene previsto realizar a fin de promover, incentivar, apoyar el crecimiento y desarrollo de las PCD en lo relativo a empleo y trabajo. La no aprobación del Plan desde casi un año de haber sido pre-publicado indica que la mejora laboral de las PCD no constituye una prioridad. Si a esto sumamos la pobreza en cuanto a las metas de cada una de las acciones que se propone lograr al año 2021, nos da como significado la poca voluntad en hacer que se produzca un cambio sustancial en eliminar la discriminación al acceso del empleo y trabajo, lo que indica que la minoría de las PCD continuarán en el estado de exclusión y marginación laboral en la que actualmente está sumergida.
- 6.1.22 Los programas laborales a cargo del MTPE, como Jóvenes Emprendedores e Impulsa Perú, a pesar de que tienen entre sus

objetivos la asesoría, capacitación y acompañamiento de los emprendedores PCD, en el período 2011-2015, no han logrado sus objetivos, con lo cual la marginación y exclusión de las PCD continúa por parte del Estado.

- 6.1.23 El Ministerio de Producción, a través del Programa NIE y la Ley de Promoción de la MYPE, potencialmente permitiría a las PCD acceder a los beneficios que se deriven de la acción del Estado en la creación y desarrollo de las MYPE, sin embargo el Programa NIE coloca una barrera educacional- secundaria completa que el promedio de las PCD no lo tienen y la Ley de Promoción restringe la participación de las PCD a empresas menores de fotocopiado y mensajería.
- 6.1.24 La Municipalidad de Villa María del Triunfo considera que el colectivo de las PCD no existe, pues, por una parte, no son tomados en cuenta como actores en el desarrollo territorial local y, por otro lado, no se les da los servicios a los que tienen derecho según la Ley.
- 6.1.25 Las características de las PCD en Villa María del Triunfo siguen el perfil típico de las poblaciones PCD en el Perú, es decir, de bajo nivel educativo, predominantemente jóvenes y jóvenes adultos. En esta población la mayoría son hombres y hay alto porcentaje de discapacidad intelectual.
- 6.1.26 Las empresas sin/con responsabilidad social que fueron entrevistadas para la investigación tienen restricciones en admitir los productos y/o servicios ofrecidos por empresas formadas por PCD. Los principales factores son: total desconocimiento de los derechos de las PCD; prejuicios sobre la capacidad productiva de las PCD, tanto en la calidad como en la productividad; y, diferencias de enfoque en la perspectiva de la discapacidad entre los niveles jerárquicos, que tiene como una consecuencia natural la nula, poca o escasa solidaridad con esta minoría poblacional y que se traduce en un individualismo no solo de la persona en singular, sino de la persona en plural (yo, mi familia, mi empresa), por lo que se olvida rol colectivo que significa la sociedad, especialmente si se quiere ser justo y equitativo.
- 6.1.27 La disponibilidad de recursos financieros promocionales para el desarrollo de la MYPE en el área urbana está a cargo de COFIDE

como institución financiera de segundo piso, por lo que el acceso al crédito es altamente competitivo.

- 6.1.28 La presente investigación permite conocer la situación laboral y el emprendimiento en las PCD en el distrito de Villa María del Triunfo, ubicado en la zona sur de la ciudad de Lima, Perú. De esta manera, aportamos en el ámbito de la Gerencia Social.
- 6.1.29 Para realizar la presente investigación, se tomó conocimiento de los siguiente aspectos: los derechos de las PCD a emprender iniciativas de negocio para su sustento, la normatividad sobre PCD, las características emprendedoras de las PCD, las políticas de las empresas de responsabilidad social en el distrito de VMT o zonas aledañas, la predisposición de las organizaciones financieras para apoyar proyectos de emprendimientos de PCD. Dichos aspectos permitieron enlazar todo lo hallado con la aplicación de una empresa social conformada por PCD en dicho distrito, a manera de producto, a fin de que diera solución a los problemas que enfrenta este colectivo en sus necesidades de un empleo digno para su independencia.
- 6.1.30 A pesar de que se truncó la posibilidad de hacer realidad la empresa social conformada por PCD antes de la culminación de la presente investigación aplicada, se deja un diagnóstico resumido para una propuesta de diseño organizacional, el modelo propuesto de Estatuto de la Empresa Social y el Plan de Negocios.
- 6.1.31 Se presentó el cuadro de PCD preseleccionadas para la propuesta, en base al perfil de trabajo determinado por la aplicación del Test DISC, que resultó en 28 PCD con perfiles de perfeccionista, evaluador, creativo, entusiasta, especialista, persuasivo y realizador. Estos perfiles permitirían diseñar los puestos de trabajo donde cada PCD seleccionada pueda aprovechar al máximo su potencial de trabajo.
- 6.1.32 En cuanto al diseño organizacional, proponemos contar con Asamblea de Socios, Consejo Directivo, Dirección Ejecutiva, Área Administrativa, Área de Investigación y Proyectos y Área de Voluntariado. El Área Administrativa tendrá a su cargo la logística, finanzas y recursos humanos. Investigación y Desarrollo de Proyectos tendrá a su cargo la investigación de mercados, la producción y control de calidad y las ventas.

- 6.1.33 El estatuto de la empresa social se presenta como documento anexo V.1.1, bajo la figura de Asociación Civil sin Fines de Lucro y se rige por lo establecido en el Código Civil Peruano.
- 6.1.34 El proceso final de selección de las PCD aptas para formar una empresa social culminó luego de aplicar las entrevistas semiestructuradas a las PCD pre seleccionadas. Se obtuvo un grupo de 16 PCD, como se muestra en el cuadro 5.2.2
- 6.1.35 Proponemos una estructura organizacional susceptible de modificaciones, dependiendo de qué tipo de productos vayan a ser identificados para ser susceptibles de proveer a las empresas madrinan, ya que cabe la posibilidad de que representantes de dichas empresas puedan integrarse como miembros asociados.
- 6.1.36 Se considera de suma importancia la capacitación especializada una vez se conozca el bien o servicio a producir, tomando en cuenta el espíritu emprendedor de las PCD con capacidades y competencias propias que deberán ser fortalecidas para facilitar su integración al mundo laboral y empresarial.
- 6.1.37 El voluntariado jugará un papel importante en la etapa de inicio en las áreas de dirección, administración e investigación y desarrollo de productos.
- 6.1.38 La organización Pansoy se presenta como una nueva alternativa a la posibilidad de contar con una empresa social para las PCD como oportunidad para lograr su independencia. Pansoy ofrece una planta piloto de panadería, pastelería y alimentos por dos años en calidad de sesión en uso, al cabo de los cuales, de haber cumplido con llevar adelante la empresa social, esta pasa a ser propiedad del grupo de PCD. Es necesario contar con un local apropiado, por lo que se iniciaron conversaciones con el párroco de una iglesia del distrito, quien también es una PCD que participa de las reuniones de OMAPED. El párroco está de acuerdo en que un área de su local sea utilizada para dicho fin.
- 6.1.39 Proponemos el Plan de Negocio para la planta piloto de Pansoy como propuesta alternativa para la inclusión laboral de un grupo de PCD. Además, contribuye con mejorar las condiciones de vida de la comunidad al establecer, como parte de los requisitos de Pansoy, la

entrega de cien raciones diarias de lunes a viernes de una porción de alimento a base de soya a niños y niñas en situación de riesgo por su condición de pobreza. Asimismo, se plantea ofrecer productos saludables y de gran calidad nutricional.

- 6.1.40 Proponemos el Plan de Negocio con algunos datos obtenidos por los investigadores y por los familiares de las PCD, además de contar con una relación de productos sugeridos por Pansoy para la venta. Indicamos la proyección de ventas, los costos y la inversión necesaria para este tipo de negocio.
- 6.1.41 Explicamos cinco propuestas de financiamiento. Sería necesario contactar con los organismos de financiamiento para conocer mejor los requisitos y formas de apoyo financiero para el proyecto. Proponemos el empleo del sistema de crowdfunding, que es novedoso en el Perú. Otra forma de financiamiento es postular a programas o concursos de entidades que financian proyectos para PCD, como es el caso de JICA, con la cual se inició un primer contacto. Otra propuesta es a través de entidades en el exterior que apoyan proyectos de PCD en el Perú, como The Nippon Foundation, organización japonesa que financia proyectos para este colectivo. Por último, otra posibilidad es recurrir a las empresas de responsabilidad social en el Perú que deseen apostar por este proyecto y formar parte de la asamblea de asociados.

6.2. Recomendaciones

- 6.2.1. La academia debería promover y apoyar nuevas investigaciones sobre el empleo y trabajo de las PCD en diferentes territorios, dadas la importancia de este derecho para esta población vulnerable, analizando formas innovadoras de organización y sistemas de producción que les facilite incorporarse en mercados sociales o en mercados solidarios. De esta manera, la academia se convertiría en un eje dinamizador de la economía local permitiendo una vida de calidad para los emprendedores con discapacidad al mismo tiempo que se produce el desarrollo de su comunidad.
- 6.2.2. La academia, dada su reconocida presencia y amplia capacidad académica e institucional, debería constituirse en un pilar del desarrollo territorial y convertirse en un eje articulador dinámico en ese espacio. Para ello, se hace necesario establecer convenios con las Municipalidades para llevar a cabo la puesta en valor de iniciativas que favorezcan a las poblaciones vulnerables. Estas iniciativas, que se estructurarían en el marco de los respectivos planes de desarrollo local concertado (PDLC), se constituirían en investigaciones aplicadas. Asimismo, se hace necesario establecer convenios con las empresas con/sin responsabilidad social para que apoyen estas iniciativas en favor del crecimiento y desarrollo de las comunidades y por ende el de los ciudadanos que la habitan.
- 6.2.3 Cuando los investigadores sociales trabajen con el colectivo de las PCD que presenten una discapacidad intelectual o psicosocial, al mismo tiempo que elaboran sus instrumentos de investigación, deben hacerse asesorar por un psicólogo clínico, para que las encuestas o entrevistas fluyan correctamente.

- 6.2.4 La academia, dentro de sus líneas de investigación, podría desarrollar el protocolo para la aplicación del Clasificador Internacional de Funcionamiento (CIF), ya que permitiría a las organizaciones públicas, privadas y de investigación conocer las reales condiciones en las que se encuentra las PCD y permitiría el diseño de políticas y estrategias más reales a su situación. Además, se podría establecer alianza estratégica con el CONADIS para el desarrollo, difusión y aplicación del Protocolo.
- 6.2.5. Promover, ante la Comisión de Poblaciones Vulnerables y Personas con Discapacidad del Congreso de la República, una iniciativa de cambio en la Ley 29973, para permitir la incorporación de padres, tutores o familiares a cargo de PCD con discapacidades severas y limitantes, como parte del cumplimiento de las cuotas de reserva en el sector público y privado.
- 6.2.6 Promover ante la Comisión de Poblaciones Vulnerables y Personas con Discapacidad del Congreso de la República, una iniciativa de cambio en la Ley 29973 para permitir que una empresa con/sin responsabilidad social que contrate la adquisición de bienes y/o servicios de una empresa formada por PCD pueda registrar estas PCD como parte del cumplimiento de su cuota de reserva.
- 6.2.7 Promover, ante la Comisión de Poblaciones Vulnerables y Personas con Discapacidad del Congreso de la República, una iniciativa de cambio en la Ley 29973, para permitir que la forma de aplicar la preferencias sea al inicio del proceso, como, por ejemplo, determinar el factor de corrección de los precios de las empresas promocionales, al reconocer que estas tienen una mayor inversión. Al inicio este factor de corrección puede ser declarado por el oferente, pero corresponde al contratante verificar la estructura de precios. No sería posible tener factores sectoriales, pues la composición de los ajustes por tipo y severidad de la discapacidad son diferentes y específicos a cada empresa. Con el factor de corrección aplicado al precio presentado por la empresa promocional, se determinará el precio comparable con las ofertas competidoras; de ser ganador, el precio de contrato será el precio de

la propuesta, no la de la competencia, de tal forma que se generará un mercado social por parte del Estado.

6.2.8 Promover ante PRODUCE una iniciativa de cambio en el Decreto Supremo 013 - 2013 – PRODUCE para permitir que la forma de aplicar las preferencias sea al inicio del proceso, como, por ejemplo, determinar el factor de corrección de los precios de las MYPE de PCD, al reconocer que estas tienen una mayor inversión. Al inicio este factor de corrección puede ser declarado por el oferente, pero corresponde al contratante verificar la estructura de precios. No sería posible tener factores sectoriales, pues la composición de los ajustes por tipo y severidad de la discapacidad son diferentes y específicos a cada empresa. Con el factor de corrección aplicado al precio presentado por la MIPE, se determinará el precio comparable con las ofertas competidoras; de ser ganador, el precio de contrato será el precio de la propuesta, no la de la competencia, de tal forma que se estará generando un mercado social por parte del Estado.

6.2.9 A fin de favorecer el mercado social, un mecanismo para potenciarlo es el establecimiento de cláusulas sociales en la contratación pública. La cláusula social significa la inclusión de ciertos criterios en el proceso de adquisiciones públicas, por los cuales se evalúan aspectos de política social. Mediante la inclusión de cláusulas sociales, el Estado puede priorizar o discriminar positivamente a las empresas. Las cláusulas sociales pueden establecerse como requisito previo (criterio de admisión), como elemento de valoración (puntuación), como obligación (exigencia de ejecución).

6.2.10 Se hace necesaria una legislación integradora y multidimensional que promueva e incentive emprendimientos individuales o colectivos de las PCD en el Perú, tomando en cuenta que este colectivo tiene también capacidades y competencias que necesitan ser fortalecidas y adquirir otras nuevas que les permitan lograr una vida independiente. En el caso de aquellas PCD que tienen discapacidades de cuidado permanente que impiden su independencia, sus padres o familiares a cargo deben ser incluidos en esta norma para gozar de los beneficios de las facilidades que la ley determine para emprendimientos de negocios.

- 6.2.11 La academia podría impulsar que esta investigación pueda ser aplicada por otros investigadores a fin de comprobar si se logra la solución deseada para los problemas que enfrentan las PCD seleccionadas pertenecientes al distrito de VMT.
- 6.2.12 La sociedad civil, ONGs y otras instituciones deberían unir esfuerzos para ser la voz de las PCD en pro de sus derechos, a fin de que los programas existentes del Estado creados para beneficiar a las PCD realmente se cumplan. Es necesario involucrar a los medios de comunicación y redes sociales para dar a conocer la situación en que se encuentran las PCD en el Perú y que las pocas leyes que los benefician no se cumplen a cabalidad.
- 6.2.13 La Municipalidad de Villa María del Triunfo debería tener un rol más protagónico en crear y brindar oportunidades y facilidades para los emprendimientos de PCD. Incluso debería fortalecer a la OMAPED de dicho distrito y establecer alianzas para favorecer a las PCD en su inclusión laboral y ejercicio pleno de sus derechos ciudadanos.
- 6.2.14 El personal de la Municipalidad de VMT, de la OMAPED y los empresarios deberían ser sensibilizados y capacitados en el rol que deben cumplir para que las PCD del distrito puedan ser capaces de lograr una vida independiente siendo ellos o sus familias incorporadas a espacios laborales y de emprendimientos que redundarían en mejorar su calidad de vida, con el consecuente desarrollo de su territorio y la generación de valor social.
- 6.2.15 Recomendamos la propuesta de Pansoy como segunda alternativa por ser de una inversión posible de conseguir en el mediano plazo y como inicio de un emprendimiento social en el que se puede contar con la participación activa del voluntariado, que son las propias familias de las PCD.

Bibliografía

ALVAREZ-GAYOU, J.

1999 "Investigación cualitativa". *Archivos Hispanoamericanos de Sexología*, número 5, pp.117-123. Consulta: 10 de octubre de 2016. <https://edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>

ARELLANO, Rolando

2014 "Corazón, cerebro y bolsillo". *El Comercio*. Lima, 27 de octubre. Consulta: 30 de mayo de 2016.
http://elcomercio.pe/opinion/rincon-del-autor/corazon-cerebro-y-bolsillo-rolando-arellano-c-noticia-1766823?ref=flujo_tags_165390&ft=nota_10&e=titulo

BORZAGA, Carlo

2003 "Hacia una definición". *Empresa Social*, número 67.
Material de Lectura del Curso Institucionalidad y Empresas Sociales, dictado por el Profesor Mario Vargas, Maestría en Gerencia Social ,Convenio PUCP-EAFIT.2014

BRUNI, L. & ZAMAGNI, S.

2007 *Economía civil. Eficiencia, equidad, felicidad pública*. Buenos Aires: Prometeo

CENTRO DE ESTUDIOS Y PROMOCION DEL DESARROLLO (DESCO)

2007 *Programa Urbano: "Sistema de Información, Seguimiento y Evaluación" (SISE) Reporte de Vigilancia N° 2 Presupuesto Participativo 2007: Villa El Salvador, Villa María del Triunfo y San Juan de Miraflores; en el marco de su Proyecto "Lima Sur en la Agenda Metropolitana: fortaleciendo la capacidad de incidencia en política de los gobiernos locales y de las organizaciones sociales de base.*

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

- 2005 *Financiamiento de proyectos sociales de desarrollo*. Consulta: 10 de octubre de 2016.
<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/sociedad-inclusiva/Cooperantes-temas-discapacidad-set-2005.htm>.
- 2012 (a) *Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad*
- 2012 (b) *Reglamento Decreto Supremo 002-2014-MIMP*

CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACIDADES DE ECUADOR

- 2012 *Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades (ANID) 2013-2017*

DEL ÁGUILA, Luis Miguel

- 2011 *Análisis y evaluación del plan de oportunidades para las personas por discapacidad: aportes desde la Gerencia Social para mejorar las políticas de discapacidad en el Perú*. Tesis para optar por el grado de magister en Gerencia Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

FERNANDES DE OLIVEIRA, Thiago

- 2009 *Lei de Cotas para pessoas com necessidades especiais: As dificuldades de Inclusão ao Mercado de Trabalho*. Consulta: 16 de abril de 2016.
<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/lei-de-cotas-para-pessoas-com-necessidades-especiais-as-dificuldades-de-inclusao-ao-mercado-de-trabalho/35536/>

FIGUEROA, Adolfo et.al

- 1996 *Exclusión social y desigualdad en el Perú*. Lima: Instituto Internacional de Estudios Laborales.

FUNDACION ONCE

- 2016 *Emprendimiento de personas con discapacidad*. Consulta: 30 de julio del 2016.
<http://www.fundaciononce.es/es/pagina/emprendimiento-de-personas-con-discapacidad>

GALÁN, R.

2016 www.emprendedores.es. Consulta: 28 de abril de 2016
<http://www.emprendedores.es/crear-una-empresa/modelos-negocio-empresas-sociales>

GARAVITO, Diana

2014 *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. Tesis de maestría en Discapacidad e Inclusión Social. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

DIARIO GESTIÓN

2015 “¿Somos solidarios y damos lo mejor los peruanos?” *Diario Gestión*. Lima, 15 de mayo. Consulta: 30 de mayo de 2016.
<http://gestion.pe/tendencias/somos-solidarios-y-damos-lo-mejor-peruanos-descubralo-este-estudio-2131904>

HERNÁNDEZ, R., C. FERNÁNDEZ, C. & P. BAPTISTA

2014 *Metodología de la investigación científica*. Sexta edición. México: Mac Graw Hill.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

2005 *Perfil sociodemográfico de las poblaciones en riesgo: niños, niñas y adolescentes que trabajan, madres adolescentes, jóvenes adultos que no estudian ni trabajan, adultos mayores, jefas de hogar y personas con discapacidad*.

2012 *Resultado de la Encuesta Específica sobre Discapacidad. La discapacidad a nivel nacional y regional*

JIMÉNEZ BENITEZ, Guillermo

2007 *El enfoque de los Derechos Humanos y las políticas públicas*. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda.

LA REPÚBLICA

2015 “Marco Merino: «Estamos comprometidos a ser en nuestro servicio doblemente amables»”. *La República*, Lima, 8 de mayo. Consulta: 30 de mayo de 2016.
<http://larepublica.pe/08-05-2015/marco-merino-estamos-comprometidos-a-ser-en-nuestro-servicio-doblemente-amables>

MALDONADO, Stanislao

2004 *Trabajo y discapacidad en el Perú*. Lima: Congreso de la República.

MINISTERIO DE LA PRODUCCION (PRODUCE)

2011 *Programa nuevas iniciativas empresariales*. Consulta: 15 de mayo de 2015.

http://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/directorio-sectores-regiones/directorio-por-sectores-produce-nie.pdf

2013 *Decreto Supremo 013 - 2013 – PRODUCE. Texto Único Ordenado de la Ley de impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial*.

MINISTERIO DE TRABAJO

2015 *Registro Nacional de Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad REPPCD. II trimestre*.

MUNICIPALIDAD DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO

2007 *Plan de Desarrollo Concertado 2007-2017*

2016 *Plan de Desarrollo Local Concertado 2017-2021*

ORGANIZACIÓN AMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL OISS

2014 *Medida para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica*.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

1993 *Normas Uniformes sobre la igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad*

2008 *Convención de los derechos de las Personas con Discapacidad*

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2009 *Descentralización, tercerización y subcontratación*

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LA ESTANDARIZACIÓN

2014 *Guía de la ISO 26000 - Responsabilidad social*

PORTAL BRASIL

2016 *Lei de cotas para pessoas com deficiência completa. 25 anos.*

Consulta: 26 de julio de 2016.

<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-25-anos>

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA DE BRASIL

2015 *Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Lei Nº 13.146.* Consulta: 15 de Marzo 2016

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

2008 *Decreto Supremo 007-2008-MIMDES, Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad 2009-2018.*

RAFFO, Emma

2011 Huáscar, 25 años después: De la estera al barrio consolidado. Lima: USMP.

RAMOS, David

2016 *Emprender, una buena opción para los discapacitados.*

Oportunidades e inconvenientes. Consulta: 26 de mayo de 2016.

<http://www.emprendedores.es/gestion/la-integracion-laboral-para-las-personas-con-discapacidad>

ROBERT, D. & WOODS, C.

2005 *Changing the World on a shoestring: the concept of social entrepreneurship*. Consulta el 18 de noviembre 2016.

http://www.thebookshelf.auckland.ac.nz/docs/UABusReview/2005_07_01-05-asd.pdf

RODRÍGUEZ, Gustavo

2014 “¿Son solidarios los peruanos?” *El Comercio*. Lima, 31 de octubre 2014. Consulta 15 Abril 2016

<http://elcomercio.pe/opinion/rincon-del-autor/son-solidarios-peruanos-gustavo-rodriguez-noticia-1766827>

SEN, Amartya

2000 *Desarrollo y libertad editorial*. Barcelona: Planeta.

TOVAR, Teresa y Patricia FERNÁNDEZ

2003 *Consulta nacional sobre discapacidad. Comisión especial de estudios sobre discapacidad del Congreso Nacional de la República*.

UNIÓN ANDINA DE CEMENTOS S. A. UNACEM

2015 (a) *Memoria Anual 2014 UNACEM*

2015 (b) *Informe de Sostenibilidad 2014 UNACEM*

YUNUS, M.

2010 *Building Social Business. The New Kind of Capitalism that serves Humanity's Most Pressing Needs*. New York: Public Affairs.